

Informacje dla kandydatów do szkoły, uczniów, pracowników młodocianych oraz pracodawców dotyczące kształcenia uczniów – pracowników młodocianych

Kandydaci ubiegający się o przyjęcie do Branżowej Szkoły I Stopnia nr 2 im. dra Kazimierza Hołogi w Zespole Szkół nr 2 w Nowym Tomysku.

1. W Branżowej Szkole I Stopnia uczniowie – młodociani pracownicy z dniem rozpoczęcia nauki w szkole podpisują z pracodawcą umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Umowę należy dostarczyć do szkoły – do kierownika szkolenia praktycznego.
2. Zajęcia praktyczne w okresie 3 lat nauki zawodu odbywają się w systemie przemiennym tj. tydzień zajęć teoretycznych w szkole, tydzień zajęć praktycznych u pracodawcy.
3. W szkole realizowane są przedmioty ogólnokształcące, natomiast przedmioty zawodowe teoretyczne są realizowane:
 - w szkole w zawodzie: fryzjer, sprzedawca
 - na teoretycznych kursach zawodowych w przypadku pozostałych zawodów: w ośrodkach kształcenia zawodowego w Polsce (m.in. Mosina, Poznań, Wschowa, Zielona Góra, Grudziądz, Drawsko Pomorskie, Myślibórz, Dębica)
4. Kandydat do szkoły/ uczeń-młodociany pracownik/ przyjmowany jest na podstawie podania o przyjęcie do szkoły, w którym pracodawca potwierdza przyjęcie ucznia na naukę zawodu. Warunkiem rozpoczęcia nauki jest dostarczenie do szkoły (do kierownika szkolenia praktycznego) podpisanej indywidualnie z zakładem pracy umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (3 egzemplarze). Umowa zawierana jest na okres 36 miesięcy. Brak umowy uniemożliwia podjęcie kształcenia w Branżowej Szkole I Stopnia w wybranym zawodzie. Tylko w przypadku podpisanej umowy o pracę, pracodawca kieruje pracownika na dokończenie do Branżowej Szkoły I Stopnia w ZS nr 2. Uczeń uzyskuje podwójny status prawny tj. ucznia Branżowej Szkoły I Stopnia w ZS nr 2 oraz staje się pracownikiem młodocianym w zakładzie pracy.
5. W przypadku młodocianych pracowników na badania lekarskie pod kątem braku przeciwwskazań lekarskich do podjęcia pracy i nauki w danym zawodzie **kieruje pracodawca**.
6. Uczeń- młodociany pracownik, z którym pracodawca rozwiąże umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w trakcie trwania nauki jest **zobowiązany poinformować o tym fakcie szkołę** (kierownika szkolenia praktycznego, wychowawcę) oraz **dostarczyć umowę z nowym pracodawcą w terminie 1 miesiąca od daty rozwiązania starej umowy. Brak nowej umowy skutkuje utratą statusu ucznia i zgodnie ze Statutem Szkoły uczeń może zostać skreślony z listy uczniów.**
7. Kandydaci, którzy mają problem ze znalezieniem pracodawcy, mogą / w terminie rekrutacji/ kontaktować się w tej sprawie z sekretariatem szkoły lub kierownikiem szkolenia praktycznego.

Zgodnie z zapisami Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania:

„§ 5. 1. Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do branżowych szkół I stopnia.

2. Jeżeli młodociany nie dokończy nauki w branżowej szkole I stopnia, umowa o pracę, o której mowa w ust. 1, może być zawarta w innym terminie.”

Kto to jest pracownik młodociany?

Pracownikiem młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych, w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat. Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z osobą, która nie ukończyła 15 lat jest dopuszczalne w przypadku wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego (rodziców) lub opiekuna prawnego tej osoby oraz po uzyskaniu pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego (Kodeks Pracy Dz.U.2020.1320 art. 195)

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

- rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób dokształcania teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia.

Nauka zawodu

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do Branżowych Szkół I Stopnia.

Nauka zawodu trwa nie dłużej niż 36 miesięcy. Umowa zawierana jest na czas nieokreślony.

Zawody, w których odbywa się nauka zawodu określają przepisy dotyczące klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Pracodawca zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu:

- kieruje ich na dokształcanie teoretyczne do Branżowej Szkoły I Stopnia, albo
- kieruje ich na dokształcanie teoretyczne do ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego, albo
- organizuje dokształcanie teoretyczne we własnym zakresie.

Nauka zawodu, która trwa 3 lata składa się z dwóch integralnych, równolegle realizowanych części:

- praktycznej - zorganizowanej w zakładzie pracy
- teoretycznej - realizowanej w Branżowej Szkole I Stopnia lub na turnusach dokształcających (po 4 tygodnie w każdym roku kształcenia)

Dokształcanie

Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 roku życia w zakresie szkoły ponadpodstawowej.

Pracodawca obowiązany jest zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

Egzaminy

Wiedza i umiejętności nabyte przez młodocianego podczas nauki zawodu są sprawdzane w trakcie egzaminu - przystąpienie do egzaminu w czasie trwania nauki **jest obowiązkowe i warunkuje ukończenie szkoły.**

- **Młodociany zatrudniony u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem** dokształcający się w branżowej szkole I stopnia zdaje egzamin zawodowy, zgodnie z przepisami rozdziału 3b ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty w ośrodku wskazanym przez OKE w Poznaniu, którym może być szkoła.
- **Młodociany zatrudniony u pracodawcy będącego rzemieślnikiem** zdaje egzamin kwalifikacyjny na tytuł czeladnika przeprowadzany przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, zgodnie z przepisami w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

Pracodawca zatrudniający młodocianych:

- pokrywa koszty przeprowadzenia egzaminów, o których mowa w ust. 2-4, zdawanych w pierwszym wyznaczonym terminie,
- może pokryć również koszty egzaminu poprawkowego.

Ochrona zdrowia i czas pracy pracownika młodocianego (Kodeks Pracy Dz.U.2020.1320 art. 201 - 204)

- Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym podczas zatrudnienia.
- Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.
- Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Do czasu zajęć młodocianego wlicza się czas nauki, w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca zobowiązany jest wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut.
- Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej (pora nocna przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰)
- Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

- Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.
- Przepracowane lata pracy praktycznej nauki zawodu u pracodawcy wliczą się do stażu pracy i emerytury.

Obowiązki pracownika młodocianego

Podstawowym obowiązkiem młodocianego jest sumienne i staranne wykonywanie obowiązków wynikających z zawartej umowy, a w szczególności należy:

- dążyć do osiągnięcia jak najlepszych wyników w nauce zawodu,
- wypełniać systematycznie obowiązki dokształcania teoretycznego,
- przestrzegać czasu i porządku pracy ustalonych przez pracodawcę,
- przestrzegać przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- odnosić się z szacunkiem do przełożonego i przestrzegać zasad koleżeńskiej współpracy,
- **w przypadku dni wolnych w szkole od zajęć dydaktycznych młodociany ma obowiązek udać się do zakładu pracy**
- przystąpić do egzaminu zawodowego lub do egzaminu czeladniczego.

Wynagrodzenie pracownika młodocianego

Pracownicy młodociani otrzymują wynagrodzenie w zakładach pracy, w których uczą się zawodu obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

Stosunek procentowy wynagrodzenia wynosi:

- w pierwszym roku nauki nie mniej niż **8%**
- w drugim roku nauki nie mniej niż **9%**
- w trzecim roku nauki nie mniej niż **10%**

Urlop wypoczynkowy (Kodeks Pracy Dz.U.2020.1320 art. 205)

- § 1. Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Jeżeli młodociany uczęszcza do szkoły należy mu go udzielić w okresie ferii szkolnych.
- § 2. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, przysługuje mu 20 dni roboczych urlopu.

- § 3. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.
- § 4. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego udzielić mu w czasie ferii szkolnych i wakacji urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy.

Rozwiązanie umowy (Kodeks Pracy Dz.U.2020.1320 art. 196)

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokończania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji firmy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

W razie konieczności wypowiedzenia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego lub jego opiekuna oraz szkołę, a także izbę rzemieślniczą, jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik.