

„Poradnik dla ucznia, pracownika sezonowego”

Zanim zdecydujesz się na pracę sezonową zwróć uwagę na to, że:

Zatrudnienie uczniów również reguluje: **USTAWA KODEKS PRACY** (stan prawny na dzień 20 stycznia 2010 r.) na podstawie której:

Art. 190. § 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.

Art. 191. § 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

1) ukończyli co najmniej gimnazjum,

2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Art. 192. Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Art. 193. Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe:

Art. 2001. § 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

§ 2. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie

może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

§ 3. Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy.

Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy.

Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.

§ 3. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać: 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

§ 4. Wymiar czasu pracy określony w **§ 2 i 3** obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy.

Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Szczególna ochrona zdrowia:

Art. 201. § 1. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

§ 31. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż:
4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

Art. 203. § 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§ 11. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami :
22.00 a 6.00.

W przypadkach określonych w **art. 191 § 5** pora nocna przypada pomiędzy godzinami: 20.00 a 6.00.

§ 2. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

§ 3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Art. 204. § 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych,
których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

Pamiętaj!

Nie zawsze obietnica wysokich zarobków gwarantuje ich otrzymanie lub pracę w bezpiecznych warunkach...

Korzystaj ze sprawdzonych sposobów pozyskiwania pracy np.:

- oferty Młodzieżowego Biura Pracy,
- polecenie osób które już pracowały w danej firmie.

Jeżeli pracodawca nie wywiązuje się z umowy, nie zapewnia bezpiecznych warunków wykonywania pracy lub nie zawiera umowy na piśmie czy nie wypłaca wynagrodzenia możesz skorzystać z pomocy specjalistów, takich jak:

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY

ul. GRANICZNA 29
40 – 017 KATOWICE
(0 – 32) 604 11 30
www.katowice.oip.pl

Ale to ty powinieneś dopilnować:

- zawarcia umowy na piśmie (z zapisem odnoszącym się do czasu pracy, kwoty wynagrodzenia, miejsca wykonywania pracy, stanowiska na którym pracujesz),

- mieć świadków wykonywania pracy.

Czy wiesz, że?

Od stycznia 2010 roku minimalne wynagrodzenie brutto w Polsce wynosi:

1317 zł.

Szukając pracy sezonowej podlegasz ogólnym zasadom związanym z rekrutacją, tzn., że powinieneś przygotować swoje CV i możesz być zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną .

Pamiętaj!

Osoba rekrutująca poświęca około jednej minuty (a często **tylko 15-35 sekund**) na przeczytanie **Twojego CV**.

Czyli warto napisać je dobrze i dopracować najmniejsze szczegóły tak aby na tej minucie się nie skończyło!

Curriculum Vitae (CV, Resume) jest pisemną formą prezentacji osoby ubiegającej się o pracę, która w skróconej formie przedstawia swoje kwalifikacje:

- wykształcenie,
- doświadczenie zawodowe,
- inne umiejętności.

Informacje, które należy zamieścić w CV:

1. Informacje osobiste:

- imię i nazwisko,
- dane kontaktowe,
- datę urodzenia.

2. Wykształcenie:

- podaj lata nauki (od-do),
- określ poziom osiągniętego wykształcenia,
- zaznacz jeśli jesteś jeszcze w trakcie nauki,
- podaj nazwy szkół oraz kierunki wykształcenia.

3. Przebieg pracy zawodowej np. :

- staże,
- wolontariat,
- praktyki zawodowe itp..

4. Umiejętności i dodatkowe kwalifikacje;

- znajomość języków obcych,
- znajomość obsługi komputera,
- prawo jazdy,
- ukończone kursy...

Dobrze jest też dostosować informacje zawarte w CV do treści ogłoszenia na które odpowiadasz!

Dla osób myślących o pracy za granicą, w jednym z krajów Unii Europejskiej, przydatny będzie uniwersalny wzór opracowany przez: **Komisję Europejską**.

CV wg tego wzoru jest podzielone na segmenty dotyczące:

- doświadczenia zawodowego,
- wykształcenia i odbytych szkoleń,
- znajomości języków obcych,
- umiejętności pozazawodowych.

Wzór europejskiego CV jest dostępny w językach krajów Unii pod adresem:

<http://europass.cedefop.europa.eu/>

Opracowanie: doradca zawodowy PPP2