



KTO MOŻE BYĆ NIANIĄ?

Każdy, kto spełni trzy poniższe warunki:

- nie jest rodzicem dziecka, którym ma się opiekować,
- ma więcej niż 18 lat,
- zrobi badania dla celów sanitarno-epidemiologicznych i dostanie orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy.

Podstawą zatrudnienia opiekunki do dziecka jest **Ustawa** z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2016 r. poz. 157). Zgodnie z zapisami Ustawy, nianią może zostać **dowolna dorosła osoba** fizyczna.

Ustawodawca nie wskazał żadnych wymogów odnośnie wykształcenia, wiedzy, wieku, doświadczenia w pracy z małymi dziećmi, itp. – to rodzice decydują, komu chcą powierzyć opiekę nad swoim dzieckiem.

Jedynym wyłączeniem w tym zakresie jest rodzic dziecka, który nie może zostać zatrudniony jako niania własnego dziecka przez drugiego rodzica. Nianią natomiast może być babcia, dziadek, dorosłe rodzeństwo, itd. itp.

Trzeba pamiętać, że w ramach opieki realizowane mają być funkcje: opiekuńcza, wychowawcza oraz edukacyjna (art. 2.2 ustawy), dlatego warto spośród kandydatek i kandydatów wybrać nianię, która odpowiednio wykona obowiązku opiekuńcze, wychowawcze i edukacyjne z korzyścią dla dziecka.

Niania sprawująca opiekę nad dziećmi do lat 3, musi posiadać ważne **badania sanitarno-epidemiologiczne** („książeczkę sanepidowską”), zgodnie z ustawą z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2013 r. poz. 947). Rodzaj i terminy badań jakie należy przeprowadzić przed podjęciem pracy określa lekarz medycyny pracy lub lekarz pierwszego kontaktu. Po pomyślnym przejściu badania, lekarz wystawia orzeczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania określonych prac – w tym wypadku sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 3

UMOWA Z NIANIĄ – UMOWA UAKTYWNIAJĄCA

Umowę uaktywniającą, czyli umowę o świadczenie usług można zawrzeć, gdy dziecko, którym niania będzie się opiekować, ma ukończone 20 tygodni. Opieka w tej formie może być sprawowana do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3 rok życia (albo 4 rok życia, gdy nie jest możliwe zapewnienie dziecku opieki przedszkolnej).

Umowę uaktywniającą zawiera niania z rodzicami lub rodzicem samotnie wychowującym dziecko.

Przez **rodzica samotnie wychowującego** dziecko rozumie się rodzica będącego panną, kawalerem, wdową, wdowcem, rozwódką, rozwodnikiem albo rodzica, w stosunku do którego orzeczono separację, a także rodzica pozostającego w związku małżeńskim, jeżeli jego małżonek został pozbawiony praw rodzicielskich lub odbywa karę pozbawienia wolności.



Ilekróć w ustawie mowa jest o rodzicach, należy przez to rozumieć także opiekunów prawnych oraz ewentualne inne osoby, którym sąd powierzył sprawowanie opieki nad dzieckiem.

Jak spisać umowę?

Umowa uaktywniająca musi być zawarta **na piśmie**, pomiędzy **oboma** rodzicami (albo rodzicem samotnie wychowującym dziecko) a nianią (Art. 50 ust. 3 Ustawy)

Niezbędnymi elementami umowy są:

- 1) strony umowy;
- 2) cel i przedmiot umowy;
- 3) czas i miejsce sprawowania opieki;
- 4) liczba dzieci powierzonych opiece;
- 5) obowiązki niani;
- 6) wysokość wynagrodzenia oraz sposób i termin jego wypłaty;
- 7) czas, na jaki umowa została zawarta;
- 8) warunki i sposób zmiany, a także rozwiązania umowy.

Warto pamiętać, że umowa uaktywniająca nie jest umową o pracę, zatem nie dotyczą jej m.in. przepisy o minimalnym wynagrodzeniu (może być zawarta na dowolną kwotę).

Konstrukcja umowy nie wymaga obecności prawnika. To, co trzeba wskazać na samym początku, to nazwa umowy, czyli że jest to umowa uaktywniająca.

Konieczne jest dobre oznaczenie stron (potrzebne są podpisy obojga rodziców) i ich danych (numer PESEL lub NIP), cel umowy, czas i miejsce sprawowania opieki, liczbę dzieci powierzonych opiece, czas trwania umowy (na czas nieokreślony czy na określony okres) czy obowiązki niani.

Obowiązki niani należy określić w miarę precyzyjnie. Jeżeli ktoś ma potrzebę szczegółowego opisanie, np. przy wyegzekwowaniu obowiązków, pomocne może się okazać wsparcie prawnika, żeby ująć to precyzyjnie.

Konieczne jest też precyzyjne ustalenie wynagrodzenia niani. Choć dla rodziców największe korzyści daje minimalne wynagrodzenie (wówczas to budżet państwa finansuje składki obliczone od wynagrodzenia niani), to jego wysokość jest dowolna.

Możemy wskazać okres wypowiedzenia. To nie jest obowiązkowe, ale doradzamy, żeby go uwzględnić. W ten sposób unikamy sytuacji, gdy niania odchodzi z dnia na dzień. Z drugiej



strony można zastrzec sytuację, kiedy z nianią można się rozstać w trybie natychmiastowym, np. kiedy istotnie narusza ona umowę i prawidłową opiekę nad dzieckiem.

Można dodać także inne elementy, np. dni wolne. Umowa uaktywniająca nie jest umową o pracę, co oznacza, że niania nie ma takich uprawnień jak pracownik zatrudniony na etacie.

Jeśli chcemy dać niani dni wolne, to opiszmy tę kwestię odrębnie w umowie. Jeżeli chcemy się zabezpieczyć, że niania nie powinna się spóźnić, np. w danym miesiącu więcej niż dwa razy, albo chcemy zastrzec, że powinna za każdym razem odbierać nasz telefon, albo komunikować się z nami przez SMS, to również możemy to dopisać w umowie i zrobić z tego postanowienie umowne.

ZGŁOSZENIE UMOWY

Po zawarciu umowy uaktywniającej z nianią, w terminie maksymalnie 7 dni od daty określonej w umowie jako początek wykonywania pracy, należy nianię **zgłosić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych**. Robi to jeden z rodziców (jako płatnik składek) na druku ZUS ZUA (jeśli niania podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu) lub ZUS ZZA (jeśli podlega tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu).

OPŁACANIE SKŁADEK PRZEZ ZUS

Oficjalnym płatnikiem składek jest jeden z rodziców dziecka. W praktyce składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe nian **finansuje budżet państwa za pośrednictwem ZUS**, ale tylko od wynagrodzenia nie wyższego od minimalnego (w 2017 r. jest to kwota 2000 zł).

Aby skorzystać z udogodnień wynikających z umowy uaktywniającej, należy spełnić **łącznie** następujące **warunki**:

1. niania została **zgłoszona do ZUS**;
2. rodzice (**oboje** lub rodzic samotnie wychowujący dziecko) są **zatrudnieni** na podstawie umowy o pracę (w tym także form równoważnych, jak praca nakładcza, posiadanie statusu funkcjonariusza, żołnierza zawodowego, sędziego, prokuratora, pośła, a także statusu osoby duchownej, itp) lub umowy cywilnoprawnej stanowiącej tytuł do ubezpieczeń społecznych (zwłaszcza umowy zlecenie i pokrewne) lub prowadzą działalność gospodarczą;
3. dziecko **nie jest umieszczone w żłobku**, klubie dziecięcym, nie zostało objęte opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna oraz nie jest objęte wychowaniem przedszkolnym łącznie z okresem adaptacyjnym;
4. rodzice nie pełnią funkcji rodziny zastępczej zawodowej;
5. żaden z rodziców dziecka **nie pobiera zasiłku macierzyńskiego** w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim albo z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym (niezależnie od tego z tytułu urodzenia którego dziecka przysługują);
6. żaden z rodziców dziecka nie korzysta z ulgi na podstawie umowy aktywizacyjnej, o której mowa w art. 61c ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu obowiązującym przed dniem 26



października 2007 r., zawartej z osobą bezrobotną w celu wykonywania pracy zarobkowej w gospodarstwie domowym.

Rodzice, którzy nie spełniają powyższych warunków, zatrudniają opiekunkę do dziecka (nianię) na ogólnych zasadach właściwych dla umowy zlecenia (czyli sami opłacają składki ZUS).

Wszystkie niezbędne informacje dotyczące ubezpieczeń niani w ZUS znajdziesz w:

NIANIE W UBEZPIECZENIACH SPOŁECZNYCH –
<http://www.zus.pl/documents/10182/44570/nianie+kompendium/cd66ef6e-ece8-416e-8362-10154e5b20cc>

Źródło:

1. poradniki ze strony ZUS,
2. informacje ze strony Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, broszura dotycząca opodatkowania dochodów niań