

Przykładowy żłobek – zakładanie i organizacja funkcjonowania

Opracował: dr Patryk Kuzior, doktor nauk prawnych, specjalista m.in. z zakresu prawa oświatowego

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3* (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1457 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 111),
- *Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej* (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 584 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 10 lipca 2015 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych* (Dz.U. z 2015 r. poz. 1296),
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 lipca 2014 r. w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych jakie musi spełniać lokal, w którym ma być prowadzony żłobek lub klub dziecięcy* (Dz.U. z 2014 r. poz. 925).

Uchwalona 4 lutego 2011 r. *Ustawa o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3*, która reguluje obecnie działanie żłobków, wprowadziła oczekiwane od lat zmiany w systemie opieki nad najmłodszymi dziećmi. Wcześniej bowiem tego typu placówki funkcjonowały w oparciu o archaiczny model, w którym dla tej działalności była zastrzeżona forma zakładu opieki zdrowotnej, co w związku z różnymi wymogami stawianymi wobec takich zakładów znacząco utrudniało tworzenie placówek opieki nad maluchami w wieku przedprzedszkolnym.

Ustawa żłobkowa, która doprowadziła do daleko idącej liberalizacji w zakresie wymogów związanych ze świadczeniem usług opiekuńczych, w założeniach prawodawcy miała ułatwić tworzenie nowych placówek dla najmłodszych dzieci, a tym samym zwiększyć dostępność do nich, bo w czasie obowiązywania już uchylonej *Ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej* (t.j. Dz.U. z 2007 r. Nr 14 poz. 89 ze zm.) liczba funkcjonujących żłobków w skali kraju była co najmniej skromna. U podstaw zmian w obowiązującym prawie leżało też założenie, że nowa ustawa ma być w pewnym sensie instrumentem oddziaływania na rynek pracy, gdyż sformułowane na nowo zasady organizowania opieki nad małym dzieckiem miały ułatwić powrót do pracy po urlopie macierzyńskim młodych matek, które często, nie mając innej alternatywy, były zmuszone do korzystania z urlopów wychowawczych. Co więcej, nowe regulacje otworzyły też drogę do zwiększenia zaangażowania się w sprawy opieki nad dziećmi zakładów pracy zatrudniających młode matki. Firmy te mogą przeznaczyć na opiekę nad maluchami środki z funduszu socjalnego

lub mogą stać się podmiotami organizującymi zbiorową opiekę nad dziećmi.

Żłobek czy klub dziecięcy

Ustawa o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 sankcjonuje dwie formy zbiorowej zorganizowanej opieki nad najmłodszymi dziećmi, a mianowicie żłobki i kluby dziecięce. Zadania placówek obu typów są identyczne i w świetle art. 10 ustawy żłobkowej obejmują w szczególności:

- zapewnienie dziecku opieki w warunkach bytowych zbliżonych do warunków domowych,
- zagwarantowanie dziecku właściwej opieki pielęgnacyjnej oraz edukacyjnej, przez prowadzenie zajęć zabawowych z elementami edukacji, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb dziecka,
- prowadzenie zajęć opiekuńczo-wychowawczych i edukacyjnych, uwzględniających rozwój psychomotoryczny dziecka, właściwych do jego wieku.

Warto zaznaczyć, że, odpowiednio, żłobkiem lub klubem dziecięcym jest każda placówka wykonująca opisane wyżej zadania bez względu na nazwę, pod jaką podmiot ten funkcjonuje.

Podstawowe różnice pomiędzy wspomnianymi typami placówek opiekuńczych sprowadzają się natomiast do minimalnego wieku dzieci, nad którymi może być w nich sprawowana opieka, wynoszącego, odpowiednio, 20 tygodni życia w przypadku żłobka oraz rok dla klubu dziecięcego, jak również do godzinowego wymiaru opieki, który kształtuje się na poziomie 10 godzin dla żłobka (w szczególnie uzasadnionych przypadkach wymiar opieki może być na wniosek rodzica dziecka wydłużony za dodatkową opłatą) oraz 5 dla klubu dziecięcego. Ta ostatnia różnica przesądza w zasadzie o tym, że z punktu widzenia interesów pracodawców, którzy zdecydowaliby się podjąć zorganizowania opieki dla dzieci swych pracowników, atrakcyjnie jest wyłącznie prowadzenie żłobka, bo tylko ten zapewnia opiekę w wymiarze, który jest do pogodzenia z czasem pracy osób zatrudnionych w pełnym wymiarze.

Zakład pracy jako podmiot tworzący żłobek

Wśród podmiotów, którym ustawa żłobkowa w przepisie art. 8 ust. 1 przyznała prawo do tworzenia i prowadzenia żłobków i klubów dziecięcych, oprócz gmin wymieniono także osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Oznacza to, że w gronie podmiotów, które mogą podjąć się tego rodzaju działalności, są wszelkie zakłady pracy, co wynika z zestawienia tego katalogu z definicją pracodawcy zawartą w art. 3 *Kodeksu pracy*. Wedle niej pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników. Ponadto nie bez znaczenia jest tutaj też art. 2 pkt 4 *Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, który zalicza żłobki i kluby dziecięce do zakładowych obiektów socjalnych, a więc pośrednio wskazuje na możliwość ich tworzenia przez podmioty będące pracodawcami.

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**