



1 stycznia 2017 r. wchodzi w życie nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Będzie miała wpływ na sposób ustalania wynagradzania również dla osób wykonujących zawody asystenta rodziny i koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przypomnijmy iż zgodnie w nowymi regulacjami w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej na podstawie przepisów ustawy. W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej.

Strony powinny w umowie określić sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. W przypadku gdy strony tego nie uczynią potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi będzie zobowiązana do przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie stawki godzinowej, z uwagi na specyfikę wykonywanej pracy, nie będzie miała zastosowania w przypadku umów cywilnoprawnych o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej, o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej, w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego, w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką

Asystenci i koordynatorzy a minimalne wynagrodzenie za pracę

Wpisany przez BS
Nie, 04 gru 2016

opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba.