

INFORMACJA
dla rodziców o przysługującym prawie do sprawowania opieki nad dzieckiem
w szkołach i przedszkolach w których odbędzie się strajk

Przypominamy, że zgodnie z przepisami zaistnienie okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, jest usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy. Stanowi tak § 3 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 1632). Dowodem usprawiedliwiającej nieobecność w pracy z tego powodu jest oświadczenie pracownika.

Należy pamiętać, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyną tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (przyczyną nieobecności może być ogłoszenie strajku w przedszkolu, do którego uczęszcza dziecko pracownika).

O nieobecności z takiej przyczyny i przewidywanej długości tej nieobecności, pracownik jest obowiązany zawiadomić pracodawcę niezwłocznie, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

Jeżeli obowiązujący u danego pracodawcy regulamin pracy lub układ zbiorowy pracy nie określa sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym

za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Nietrzymanie terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

Okres usprawiedliwionej nieobecności rodzica w pracy z powodu zamknięcia przedszkola lub szkoły, jest okresem, za który pracownik otrzymuje zasiłek opiekuńczy. Wynika to z treści art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.).

Zgodnie z art. 33 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, w tym przypadku nie dłużej jednak niż przez okres 60 dni w roku kalendarzowym.

Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku (art. 35 ust. 1 ustawy).

Powyższe uprawnienie przysługuje rodzicom, współmałżonkowi albo współmałżonce rodzica oraz osobom, które przysposobiły dziecko lub przyjęły na wychowanie i utrzymanie. Uprawnienie do zasiłku nie przysługuje jednak, gdy inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogą zapewnić dziecku opiekę.