

Darbo kodekso garantijos, susijusios su šeiminiiais įsipareigojimais

Galimybė dirbti nuotoliniu būdu:

Darbdavys privalo tenkinti prašymą, jei prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, auginantys vaiką iki 8 m., vienas auginantis vaiką iki 14 m. ar vaiką su negalia iki 18 metų. Taip pat jeigu darbuotojo prašymas pagrįstas jo sveikatos būkle arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su juo gyvenantį asmenį. Išskyrus atvejus, kai darbdavys įrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas.

Galimybė dirbti ne visą darbo laiką ir teisė grįžti dirbti prie viso darbo laiko:

Darbo kodeksas leidžia neribotai prašyti darbdavio dirbti ne visą darbo laiką, jeigu darbuotojo prašymas pagrįstas jo sveikatos būkle, neįgalumu, būtinybe slaugyti šeimos narį ar kitą kartu gyvenantį asmenį. Taip pat jeigu to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, auginantys vaiką iki 8 m., vienas auginantis vaiką iki 14 m. ar vaiką su negalia iki 18 metų. Šie asmenys grįžti dirbti visą darbo laiką sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites.

Mamadienis / tėvadienis:

Auginantiems vaiką su negalia iki 18 metų arba du vaikus iki 12 m. suteikiama 1 papildoma apmokama poilsio diena per mėnesį arba dviem valandomis per savaitę sutrumpinamas darbo laikas. Auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 12 metų arba auginantiems du vaikus iki 12 metų, kai vienas arba abu vaikai yra su negalia, – priklauso dvi papildomos poilsio dienos per mėnesį arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

Auginantys vieną vaiką iki 12 metų įgyja teisę į mamadienį ir tėvadienį 1 kartą per 3 mėnesius.

Darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas:

Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu.

Darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą.

Darbuotojo teisė į nemokamą laisvą laiką:

Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu ir darbdavio sutikimu suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti

nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti.

Tėvystės atostogos:

Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos 30 kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo iki vaikui sukanka vieneri metai.

Teisė pasirinkti pamainą:

Sudarant darbo (pamainų) grafikus per dvi darbo dienas nuo pranešimo teisę pasirinkti pamainą turi asmenys, auginantys vaiką iki 3 metų, o asmenys, auginantys vaiką iki 7 metų, – jeigu yra tokia galimybė.

Pirmenybė išeiti atostogų:

Nėščioms darbuotojoms ir darbuotojams, auginantiems mažamečius vaikus, suteikiama pirmenybė sudarant kasmetinių atostogų grafiką.

Privaloma tenkinti prašymą dėl kasmetinių apmokamų atostogų:

Darbdavys privalo suteikti kasmetines atostogas nėščioms, prieš nėštumą ir gimdymo atostogas, darbuotojams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas

arba po jų ir darbuotojams, slaugantiems sergančius šeimos narius ir neįgaliuosius.

Ilgesnės kasmetinės atostogos:

Darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba vaiką su negalia iki 18 metų suteikiamos 25 d. d. apmokamos atostogos, jeigu dirbama 5 dienas per savaitę, arba 30 d. d. atostogos, jei dirbama 6 dienas per savaitę.

Nemokamos atostogos:

Įtvirtinta galimybė suteikti nemokamas atostogas ne tik slaugant sergantį šeimos narį, bet ir kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.