INFORMACJA

dla rodziców dzieci uczęszczających do szkół i przedszkoli, 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 usprawiedliwiającym 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 przyczyna 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. Niedotrzymanie 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.