

NOTA INFORMACYJNA Z DZIAŁU KADR DLA PRACOWNIKÓW – CZERWIEC 2020

Niniejsza Nota Informacyjna dla Pracowników zawiera szczegółowe informacje na temat nowej polityki zatrudnienia oraz niedawno zmienionej polityki zatrudnienia. Prosimy o zapoznanie się z treścią niniejszej noty informacyjnej, jaka podsumowuje najważniejsze punkty każdej z polityk. Pełne wersje tych (dokumentów) oraz wszystkich innych polityk zatrudnienia można uzyskać u swego kierownika liniowego, z naszej strony 'intranet', naszej strony internetowej lub od zespołu personalnego (HR team). Szczegółowe informacje na temat tego w jaki sposób można uzyskać dostęp do tych dokumentów znajdują się na końcu niniejszej noty informacyjnej.

POLITYKA DOTYCZĄCA URLOPU OKOLICZNOŚCIOWEGO (Z POWODU ŚMIERCI KREWNEGO) *ZMIENIONA*

Od dnia 7 kwietnia 2020 roku maksymalna liczba dni urlopu okolicznościowego (po śmierci krewnego), o jaką pracownik może się ubiegać wzrosła z 4 dni do 5 dni.

POLITYKA DOTYCZĄCA URLOPU RODZICIELSKIEGO PO ŚMIERCI DZIECKA *NOWA*

Polityka dotycząca Urlopu Rodzicielskiego po Śmierci Dziecka jest nową polityką, jaka została wprowadzona jako rezultat wydanego Rozporządzenia w sprawie Urlopu Rodzicielskiego po Śmierci Dziecka i Wynagrodzeń (the Parental Bereavement Leave and Pay Regulations), znanego jako 'Jack's Law', jaka weszła w życie 6 kwietnia 2020 roku.

Rozporządzenie w sprawie Urlopu Rodzicielskiego po Śmierci Dziecka i Wynagrodzenia wprowadza prawo do 2-tygodniowego ustawowego urlopu

rodzicielskiego po śmierci dziecka (bereavement leave) dla pracujących rodziców, którzy stracili dziecko poniżej 18 roku życia lub którzy cierpią po narodzinach martwego dziecka od 24 tygodnia ciąży, niezależnie od ich stażu pracy. Wprowadza ono również prawo do ustawowego wynagrodzenia za okres żałoby dla pracowników zatrudnionych nieprzerwanie przez co najmniej 26 tygodni, których średnie zarobki tygodniowe były powyżej niższego limitu zarobków przez osiem tygodni przed śmiercią dziecka.

Tayside Contracts zdecydował się zwiększyć prawo do ustawowego wynagrodzenia za urlop rodzicielski po śmierci dziecka, co oznacza, że pracownikom, którzy spełniają kryteria określone w polityce, wypłacane będzie ich normalne wynagrodzenie umowne, przy czym od tych osób nie będzie wymagany żaden kwalifikujący okres zatrudnienia.

Z urlopu rodzicielskiego po śmierci dziecka można skorzystać albo w formie pojedynczego bloku w wymiarze dwóch tygodni albo dwu oddzielnych bloków w wymiarze jednego tygodnia (każdy) w ciągu 56 tygodni od śmierci dziecka.

Pracownicy, którzy korzystają z 2 tygodni Urlopu Rodzicielskiego po Śmierci Dziecka, nie mogą wziąć dodatkowych 5 dni Urlopu Okolicznościowego (po śmierci krewnego).

Pełne kopie tych polityk można uzyskać od swego kierownika liniowego, ze strony Tayside Contracts o nazwie 'Intranet', ze strony internetowej Tayside Contracts lub od pracowników Zespołu Administracyjnego HR (the HR Admin Team), jacy są dostępni pod numerem telefonu 01382 812721 bądź employment.policies@tayside-contracts.co.uk.

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących którejkolwiek z tych polityk, należy zwrócić się w pierwszej kolejności do swego kierownika liniowego lub skontaktować z Doradcą Działu Kadr (HR Adviser) pod numerem telefonu 01382 812721.

W celu uzyskania tego dokumentu przetłumaczonego na inny język lub w innym formacie, takim jak audio lub napisanego dużym drukiem należy się skontaktować z Angie Thompson, Kierownikiem ds. Równouprawnienia i Komunikacji (Equalities and Communications Manager) pod numerem telefonu 01382 834165 lub na adres angie.thompson@tayside-contracts.co.uk

Przekład z języka angielskiego: Monika Majkutowska, Tłumacz (Dyplom Tłumacza Służb Publicznych – Diploma in Public Service Interpreting)