

Szanowna

URLOP MACIERZYŃSKI

Niniejszym nawiązuję do wiadomości o Pani ciąży i załączam kopię Polityki Tayside Contracts dotyczącej Urlopu Macierzyńskiego oraz Zasiłku Macierzyńskiego, a także wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego, który należy wypełnić i zwrócić wraz z formularzem MATB1.

Jeżeli życzyłaby Pani sobie omówienia któregoś z zagadnień lub chciałaby uzyskać dodatkowe wyjaśnienia na temat Pani osobistej sytuacji, prosimy skontaktować z Działem Personalnym pod numerem telefonu (01382) 834081.

Z poważaniem

Urzędnik Działu Personalnego

**WNIOSEK O
URLOP MACIERZYŃSKI I /LUB ZASIŁEK MACIERZYŃSKI**

Wniosek ten należy złożyć co najmniej 15 tygodni przed tygodniem, na który wyznaczony został termin porodu wraz z zaświadczeniem o macierzyństwie MATB1, otrzymanym od lekarza rodzinnego lub od położnej.

Przed wypełnieniem niniejszego wniosku należy zapoznać się z Polityką Tayside Contracts dotyczącą Urlopu Macierzyńskiego oraz Zasiłku Macierzyńskiego. W przypadku jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt z Działem Personalnym pod numerem telefonu (01382) 834081.

Pełne Imię i Nazwisko:

Adres Domowy:

Data Urodzenia:

Numer Ubezpieczenia
Społecznego:

Stanowisko pracy:

Wydział/Dział:

Miejsce(a) Pracy:

Data Rozpoczęcia
Zatrudnienia:

Numer Na Liście Płac:

Telefon Domowy:

Czy jest Pani członkiem systemu emerytalnego organizowanego?

Przez Przedsiębiorstwo?

Tak/Nie

Proszę wyszczególnić wszelkie inne prace dla innych władz lokalnych uprawniające do świadczeń (w myśl przepisów) NHS

Przewidywana Data Porodu: _____

Mój urlop rozpocznie się dnia: _____

PROSZĘ WSKAZAĆ Z KTÓREJ OPCJI URLOPU MACIERZYŃSKIEGO CHCIAŁABY PANI SKORZYSTAĆ

Jest Pani uprawniona do 52 tygodni urlopu macierzyńskiego, z których 39 tygodni może być płatne, a 13 tygodni jest bezpłatne. Bardzo proszę odnieść się do Polityki Tayside Contact dotyczącej urlopu macierzyńskiego/ zasiłku macierzyńskiego po wskazówki dotyczące wynagrodzenia podczas decydowania z ilu tygodni urlopu macierzyńskiego skorzystać. Proszę zauważyć, że w przypadku, zmiany ustalonej wcześniej daty powrotu do pracy, należy poinformować Tayside Contract o tejże zmianie z 8-tygodniowym wyprzedzeniem.

Opcja 1 – Powrót do pracy po Urlopie Macierzyńskim

A Chciałabym skorzystać z urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodni i wystąpić o zasiłek ustawy i zawodowy do których jestem uprawniona.

Zdaję sobie sprawę, że jeśli nie wrócę do pracy na okres przynajmniej trzech miesięcy po zakończeniu mojego urlopu macierzyńskiego, wymagany będzie ode mnie zwrot kwoty zasiłku wypłaconego przez pracodawcę.

Podpis Data

B Chciałabym skorzystać z urlopu macierzyńskiego w wymiarze.....tygodni i wystąpić jedynie o przysługujący mi ustawowy zasiłek macierzyński. Zawodowy zasiłek macierzyński wypłacany przez pracodawcę chciałabym otrzymać po moim powrocie do pracy.

Podpis Data

Opcja 2 - Brak powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim

Po Urodzeniu mojego dziecka/dzieci nie zamierzam wracać do pracy. Pragnę skorzystać z urlopu macierzyńskiego w wymiarze 39 tygodni i wystąpić o przysługujący mi ustawowy zasiłek macierzyński.

Podpis Data

POLITYKA DOTYCZĄCA URLOPU MACIERZYŃSKIEGO I ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO

Wstęp

Niniejsza polityka określa uprawnienia dotyczące Urlopu Macierzyńskiego i Zasiłku macierzyńskiego dla osób zatrudnionych w Tayside Contracts i których dziecko narodzi się w lub po 3-cim kwietnia 2011 roku.

Polityka ta uwzględnia zmiany dokonane wraz z wprowadzeniem Przepisów dotyczących Urlopu Macierzyńskiego i Rodzicielskiego itp. oraz Urlopu Rodzicielskiego dla Ojca oraz Urlopu Adopcyjnego (Po nowelizacji) z 2008 roku, (the Maternity and Parental Leave etc and the Paternity and Adoption Leave (Amendment) Regulations 2008); Przepisy Ustawy o Dyskryminacji ze Względu Na Płeć z 1975 roku (Po nowelizacji), (the Sex Discrimination Act 1975 (Amendment) Regulations 2008) ; oraz Przepisy dotyczące Dodatkowego Urlopu Rodzicielskiego dla Ojca z 2010 roku. (Additional Paternity Leave Regulations (2010)).

Urlop Macierzyński

Zatrudniona jest uprawniona do urlopu macierzyńskiego jeśli:

- Jest nadal zatrudniona w ostatni dzień roboczy przed 11-tym tygodniem przed Przewidywanym Tygodniem Narodzin Dziecka (w skrócie EWC).
- Jest nadal w ciąży w 24-tym tygodniu.
- Zaprzestaje pracy dla Tayside Contracts z powodu ciąży bądź narodzin dziecka.
- Stosuje się do procedury powiadomienia wyszczególnionej poniżej.

Zatrudnionym kobietom w ciąży przysługują dwa następujące rodzaje urlopu macierzyńskiego:

- Zwykły Urlop Macierzyński (OML – Ordinary Maternity Leave), który trwa 26 tygodni i z którego mogą skorzystać zatrudnione, spełniające wyżej wymienione kryteria.

- Dodatkowy Urlop Macierzyński (AML - Additional Maternity Leave) na dalsze 26 tygodni, z którego mogą skorzystać zatrudnione, spełniające wyżej wymienione kryteria. Część AML jest bezpłatne i należy skorzystać z niego natychmiast po zakończeniu OML .

Choć to zatrudnione kobiety decydują o długości urlopu macierzyńskiego, który może wynieść maksymalnie 52 tygodnie, prawo wymaga aby skorzystać z przynajmniej 2 tygodni urlopu macierzyńskiego natychmiastowo po narodzinach dziecka . Jest to tak zwany obowiązkowy urlop macierzyński i stanowi on część zwykłego urlopu macierzyńskiego, a nie dodatku do niego.

Należy zauważyć, że urlop macierzyński rozpoczyna się nie wcześniej niż 11 tygodni przed wyznaczoną datą porodu lub z dniem narodzin dziecka, jeżeli nastąpiłby on wcześniej niż EWC.

Ustawowy Zasiłek Macierzyński

Jeśli zatrudniona kobieta w ciąży kwalifikuje się do otrzymania zasiłku macierzyńskiego, będzie ona otrzymywać Ustawowy Zasiłek Macierzyński (SMP – Statutory Maternity Pay) od dnia, tygodnia określonego w powiadomieniu o ciąży, pod warunkiem rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego w ten sam dzień. Jeśli poród nastąpi przed ustaloną datą urlopu macierzyńskiego, Ustawowy Zasiłek Macierzyński będzie wypłacany od dnia po porodzie. Jeśli urlop macierzyński rozpoczyna się z powodu absencji chorobowej, zasiłek macierzyński rozpocznie się dnia następującego po pierwszym dniu absencji co następuje 4 tygodnie lub mniej przed EWC.

Aby kwalifikować się do otrzymania Ustawowego Zasiłku Macierzyńskiego, osoba musi spełniać wymóg nieprzerwanego 26-tygodniowego okresu zatrudnienia przed 15-tym tygodniem od EWC i zarobku powyżej Dolnej Granicy Zarobków Ubezpieczeń Społecznych (National Insurance Lower Earnings Limit).

Za nieprzerwane zatrudnienie uważa się ciągły okres pracy dla jakiegokolwiek organu władz państwowych, do których zastosowanie ma nakaz modyfikacji odprawy z tytułu redukcji zatrudnienia (Władze Lokalne) 1983 rok (po nowelizacji); (Redundancy Payments Modification Order (Local Government) 1983 (as amended)). W przypadku gdy zatrudniona powraca do pracy w organach władz lokalnych po przerwie związanej z macierzyństwem będzie miała ona prawo, z punktu widzenia polityki o macierzyństwie aby jej wcześniejszy okres zatrudnienia został wzięty pod uwagę, pod warunkiem, że przerwa w pracy nie przekraczała 8 lat i że w tym okresie osoba ta nie podjęła innego płatnego zatrudnienia.

Ustawowy Zasiłek Macierzyński jest wypłacany przez okres 39-ciu tygodni. Przez 6 tygodni zasiłek ten wynosi 90% średniego tygodniowego wynagrodzenia, a następnie przez kolejne 33 tygodnie jest on wypłacany w wartości stałej lub w wysokości 90% średniego tygodniowego wynagrodzenia- wypłacana jest kwota niższa.

Zasiłek Macierzyński

Jeśli zatrudniona kobieta w ciąży nie kwalifikuje się do otrzymywania zasiłku SMP, może przysługiwać jej Zasiłek Macierzyński (MA – Maternity Allowance). Przy powiadomieniu Tayside Contracts o zamiarze skorzystania z urlopu macierzyńskiego osoba, która nie spełnia uprawnień do otrzymywania SMP, otrzyma od działu personalnego formularz SMP1, by ubiegać się do Organu wypłacającego świadczenia społeczne o zasiłek macierzyński (MA) lub o inne zasiłki, do jakich zatrudniona kobieta w ciąży może być uprawniona.

Zasiłek Macierzyński (MA) nie jest wypłacany przez Tayside Contracts.

Zasiłek Macierzyński Wypłacany Przez Pracodawcę

Kobiecie, której okres nieprzerwanego zatrudnienia wynosi nie mniej niż 26 tygodni, przed 15-tym tygodniem przed przewidywanym terminem porodu i która zamierza wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim, przysługuje prawo do Zasiłku Macierzyńskiego Wypłacanego Przez Pracodawcę (OMP – Occupational Maternity Pay).

Jeśli zatrudniona spełnia uprawnienia do otrzymywania OMP, będzie on jej wypłacany przez okres 12-tu tygodni po okresie pierwszych 6 tygodni urlopu macierzyńskiego, w kwocie 50% jej średniego tygodniowego wynagrodzenia. Zasiłek wypłacany będzie jako dodatek do SMP/MA, maksymalnie do kwoty średniego tygodniowego wynagrodzenia.

Kobieta, która otrzyma OMP ma obowiązek powrotu do pracy w Tayside Contracts po urlopie macierzyńskim na okres przynajmniej 3 miesiące, (nie wliczając urlopu chorobowego). W przypadku nie zastosowania się do powyższego, wymagany będzie od niej zwrot pieniędzy, równoznaczny z 12-ma tygodniami wypłaconego jej OMP.

Uprawniona do zasiłku może zawiesić wypłacenie OMP do czasu powrotu do pracy.

Zwiększony Zasiłek Macierzyński Wypłacany Przez Pracodawcę

Kobieta, która jest nieprzerwanie zatrudniona przez co najmniej 1 rok, 15 tygodni przed przewidywanym terminem porodu (EWC), przez Tayside Contracts (nie nieprzerwanie zatrudniona w organach władz publicznych) i która zamierza wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim, jest uprawniona do otrzymywania tzw. Zwiększonego Zasiłku Macierzyńskiego Wypłacanego Przez Pracodawcę (EOMP - Enhanced Occupational Maternity Pay).

Jeśli osoba kwalifikuje się do otrzymywania EOMP, będzie on wypłacany przez pierwsze 24 tygodnie urlopu macierzyńskiego. W ciągu pierwszych 12-tu tygodni w kwocie średniego pełnego tygodniowego wynagrodzenia zatrudnionej (wliczając SMP/MA w stosownych wypadkach). Przez kolejne 12 tygodni wynosić on będzie 50% średniego tygodniowego wynagrodzenia , dodatkowo do SMP/MA, do maksymalnej kwoty równoznacznej średniemu pełnemu tygodniowemu wynagrodzeniu.

Kobieta, która otrzyma EOMP ma obowiązek powrotu do pracy w Tayside Contracts po urlopie macierzyńskim na okres przynajmniej 3 miesiące, (wyłączając urlop chorobowy.) W przypadku nie zastosowania się do powyższego, wymagany będzie od niej zwrot pieniędzy, równoznaczny z 24-ma tygodniami wypłaconego jej EOMP.

Uprawniona do zasiłku może zawiesić wypłacenie EOMP do czasu powrotu do pracy.

Poniższa tabela przedstawia informacje dotyczące zasiłków SMP/OMP/EOMP, do których zatrudniona kobieta w ciąży może być uprawniona, w zależności od długości jej zatrudnienia.

ZATRUDNIENIE 15-cie TYGODNI PRZED EWC	POWROT DO PRACY?	UPRAWNIO NA DO SMP?	PŁATNOŚĆ
Krótsze niż 26 tygodni.	Tak/Nie	Nie	Brak płatności od Tayside Contracts. Zatrudniona może ubiegać się o 39-cio tygodniowy Zasiłek Macierzyński (MA)
Co najmniej 26 tygodni.	Nie	Tak	6 tygodni 90% wynagrodzenia (SMP) 33 tygodnie, stawka standardowa SMP lub 90% wynagrodzenia*
Co najmniej 26 tygodni.	Nie	Nie	39 tygodni Zasiłek Macierzyński (MA)
Co najmniej 26 tygodni.	Tak	Tak	6 tygodni 90% wynagrodzenia (SMP) 12 tygodni połowa wynagrodzenia plus SMP** 21 tygodni stawka standardowa SMP lub 90% wynagrodzenia*
Co najmniej 26 tygodni.	Tak	Nie	6 tygodni MA 12 tygodni połowa wynagrodzenia plus MA** 21 tygodni MA
Co najmniej 52 tygodnie.	Tak	Tak	12 tygodni pełne wynagrodzenie (łącznie z SMP) 12 tygodni połowa wynagrodzenia plus SMP** 15 tygodni stawka standardowa SMP lub 90% wynagrodzenia*
Co najmniej 52 tygodnie.	Tak	Nie	12 tygodni pełne wynagrodzenie (łącznie z MA) 12 tygodni połowa wynagrodzenia plus MA** 15 tygodni MA

*wypłacana jest niższa stawka.

** do maksymalne średniego pełnego wynagrodzenia

Dni pozostawania w kontakcie (Keeping in Touch Days)

Zatrudniona, po przez umowę ze swoim bezpośrednim menadżerem, może w ciągu okresu urlopu macierzyńskiego wykonać do 10 dni pracy (tzw. dni pozostawania w kontakcie), zgodnie z jej umowa o prace. Dni te są inne niż zwykle kontaktowanie się ze swoim menadżerem (i vice versa), gdyż w ich czasie, może ona wykonać pracę dla Tayside Contracts i otrzymać za nią wynagrodzenie. Rodzaj wykonywanej w te dni pracy jest kwestią do uzgodnienia pomiędzy zatrudnioną, a jej przełożonym i może wliczać się w nią obecność na spotkaniu grupowym bądź szkoleniu. Jakakolwiek praca wykonana w trakcie otrzymywania zasiłku macierzyńskiego lub w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego, będzie traktowana jako cały dzień pozostawania w kontakcie. Na przykład: jeżeli zatrudniona stawia się na godzinne szkolenie i nie wykonuje już żadnej innej pracy w ciągu tego dnia, będzie on zaliczony jako 1 dzień pozostawania w kontakcie.

Tayside Contracts nie może wymagać od zatrudnionej, podjęcia pracy w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego jeśli ta sobie tego nie życzy. Tayside Contracts nie ma natomiast obowiązku by zaoferować lub wyrazić zgodę na dni pozostawania w kontakcie. Wykonanie pracy w dni pozostawania w kontakcie może zostać powzięte w trakcie któregoś z etapów urlopu macierzyńskiego, zgodnie z umowaa z Tayside Cotracts (z wyjątkiem 2 pierwszych tygodni po narodzinach dziecka).

Aby ubiegać się o przyznanie dni/dnia pozostawania w kontakcie (Keeping in Touch days) prosimy o złożenie w tejże sprawie pisemnej prośby, w pierwszej kolejności do Dyrektora swojego Oddziału/Wydziału.

Powrót do Pracy po Urlopie Macierzyńskim

W przypadku gdy zatrudniona kobieta decyduje się na zmianę uzgodnionego terminu powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim, ma ona obowiązek o tym fakcie pisemnie powiadomić, z co najmniej 8 tygodniowym wyprzedzeniem dział personalny (Personnel Section). Niewywiązanie się z obowiązku przedłożenia 8-io tygodniowego zawiadomienia, może przyczynić się do przełożenia przez Tayside Contract powrotu do pracy na późniejszy termin, do czasu otrzymania tegoż że zawiadomienia, (przy czym powrót do pracy nie może zostać przedłużony po upływie okresu 52 tygodni). Jeśli kobieta zdecyduje się na powrót do pracy na niepełny etat, na podział etatu lub do pracy na zasadzie elastycznej organizacji pracy, ma ona obowiązek złożenia wniosku w tej sprawie z przynajmniej 8-mio tygodniowym wyprzedzeniem przez powrotem do pracy.

Dodatkowy Urlop Rodzicielski dla Ojca

Jeżeli dziecko zatrudnionej kobiety urodziło się w lub po 3-cim kwietnia 2011 roku i wraca ona do pracy przed upływem 52-tygodniowego urlopu macierzyńskiego to jej mąż/ partner cywilny tej samej płci/ partner lub ojciec dziecka ma prawo do maksymalnie 26 tygodni Dodatkowego Urlopu Rodzicielskiego dla Ojca (APL – Additional Paternity Leave) by opiekować się dzieckiem.

Urlop ten (APL) może być wykorzystany tylko po powrocie zatrudnionej do pracy i/lub gdy zakończyło się jej SMP/MA , gdy dziecko ma ponad 20 tygodni, ale nie więcej niż 52 tygodnie.

Urlop Wypoczynkowy

Zatrudniona ma prawo do urlopu wypoczynkowego zgromadzonego w trakcie trwania płatnego i bezpłatnego urlopu macierzyńskiego. Po uzyskaniu wcześniejszej zgody od swojego przełożonego zatrudniona może skorzystać z urlopu wypoczynkowego, jaki zgromadzi w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego, jeszcze przed jego rozpoczęciem.

Urlop Wypoczynkowy przysługujący Zatrudnionym Kobietom Pracującym czasie Semestru Szkolnego

Zatrudnione, które wykonują pracę wyłącznie podczas semestru szkolnego (tzw. 'Term Time Employee') gromadzą okres urlopu wypoczynkowego zarówno w trakcie płatnego jak i bezpłatnego urlopu macierzyńskiego. Zapłatę za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zatrudniona otrzyma po powrocie do pracy.

Dni Ustawowo Wolne Od Pracy

Zatrudniona otrzyma wynikające z umowy dni ustawowo wolne od pracy w okresie zarówno płatnego jak i bezpłatnego urlopu macierzyńskiego.

Świadczenia niepieniężne wynikające z umowy o pracę

Podczas trwania OML i AML, zatrudniona, oprócz zapłaty będzie w dalszym ciągu otrzymywać wszelkie wynikające z umowy o pracę świadczenia niepieniężne,. Nie dotyczy to świadczeń niepieniężnych przeznaczonych wyłącznie na użytek biznesu.

Absencja Chorobowa

- Uprawnienia przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego

Jeśli zatrudniona kobieta w ciąży zachoruje, jej uprawnienia do zasiłku chorobowego będą zgodne z przepisami ogólnokrajowymi (the National Agreement). Jednakże na zasiłek ten mogą wpływać następujące czynniki:

- Jeśli nieobecność nie jest związana z ciążą, zasiłek chorobowy będzie wypłacany do daty określonej jako początek urlopu macierzyńskiego lub początku EWC.
- Jeśli absencja jest bezpośrednio związana z ciążą, zasiłek chorobowy będzie wypłacany do daty określonej jako początek urlopu macierzyńskiego, lub zakończy się 4 tygodnie przed EWC kiedy to okres wypłacania świadczeń pieniężnych za urlop macierzyński rozpocznie się automatycznie.
- Uprawnienie podczas/po urlopie macierzyńskim

Zatrudniona nie będzie otrzymywać Ustawowego Zasiłku Chorobowego (SSP – Statutory Sick Pay), w czasie gdy wypłacany jest Ustawowy Zasiłek Macierzyński (SMP). W przypadku gdy kobieta z powodu choroby nie jest w stanie wrócić do pracy w wyznaczonym terminie, obowiązywać ją będą przepisy Polityki Zarządzania Absencją Chorobową w sprawie powiadomienia, przedstawienia zaświadczenia lekarskiego oraz wypłaty zasiłku chorobowego.

Składki Emerytalne

Podczas płatnego urlopu macierzyńskiego składki emerytalne są nadal odprowadzane od urlopu macierzyńskiego. Płatność dotyczy zarówno ustawowego jak i wypłacanego przez pracodawcę urlopu macierzyńskiego.

Jeśli kobieta korzysta z bezpłatnego urlopu macierzyńskiego jej świadczenia emerytalne zostają zamrożone do czasu, powrotu do pracy i ponownego otrzymania wynagrodzenia. W przypadku gdy zatrudniona nie życzy sobie przerwy w odprowadzaniu składek emerytalnych, musi ona poinformować o tym Dział Płac (Payroll Section) w ciągu 30 dni od powrotu do pracy.

Nota – świadczenia emerytalne nie są odprowadzane od Zasiłku Macierzyńskiego (MA)

Opieka Prenatalna

W trakcie ciąży kobiecie przysługuje umiarkowana ilość płatnych dni wolnych od pracy umożliwiających wizyty na badaniach prenatalnych. Wymagane może być przedstawienie zaświadczenia o wizycie lekarskiej lub dowód potwierdzający wizytę. Opieka prenatalna obejmuje nie tylko badania lekarskie, ale również wizyty dentystyczne, relaksację oraz zajęcia dla przyszłych rodziców. Niemniej jednak, o ile to możliwe należy podjąć wszelkie starania, aby tego typu badania i wizyty odbywały się poza godzinami pracy.

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

W okresie ciąży, krótko po porodzie lub w okresie karmienia piersią, zarówno zatrudniona jak i jej przełożony są odpowiedzialni za zapewnienie, iż w miejscu pracy nie występuje potencjalne ryzyko, ani że wykonywana praca nie zagraża jej ani jej dziecku. Oszacowanie ryzyka powinno być dokonane przez jej przełożonego z uwzględnieniem:

- Podsumowanie kluczowych zadań stanowiska pracy
- Psychiczne aspekty pracy (potencjalne czynniki zawodowe wywołujące stres)
- Używany w pracy sprzęt/częstotliwość jego użycia (maszynaria, sprzęt używany w dziale gastronomicznym, itp.)
- Używane w pracy środki/ substancje chemiczne
- Warunki pracy (podnoszenie, przenoszenie, stanie, podróżowanie, itp.)
- Ustalenia dotyczące pracy (praca zmianowa, itp.)

W przypadku gdy zatrudniona, przełożony bądź lekarz zidentyfikują potencjalne ryzyko, dołożone zostaną wszelkie starania by na okres trwania ciąży dokonać niezbędnych modyfikacji stanowiska pracy lub by znaleźć alternatywną pracę.

Wprowadzenie tego typu zmian może być również wymagane po powrocie do pracy, jeżeli kobieta kontynuuje karmienie piersią. Jeśli przeprowadzone oszacowanie ryzyka potwierdzi wymóg znalezienia alternatywnej pracy, jednakże praca taka nie

będzie dostępna, kobieta zostanie zawieszona w czynnościach zawodowych i będzie nadal otrzymywać pełne wynagrodzenia do czasu rozpoczęcia EWC.

Osoby Zatrudnione Tymczasowo/Na Czas Określony

Osoby zatrudnione tymczasowo lub na czas określony są uprawnione do urlopu i zasiłku macierzyńskiego z zastrzeżeniem, spełnienia następujących warunków określonych poniżej. Dodatkowo przysługuje im prawo powrotu na wcześniej zajmowane stanowisko jeżeli:

- a) Powrócą do pracy po porodzie przed wygaśnięciem tymczasowej umowy o pracę /umowy na czas określony
- b) W uzasadnionych przypadkach przedłuża się tymczasową umowę o pracę/ umowę na czas określony, bez względu czy przebywa się na urlopie macierzyńskim czy nie.

Jeśli umowa wygasa w czasie trwania urlopu macierzyńskiego i niezaoferowane zostanie jej przedłużenie , wypłacone zostaną przez okres 39-ciu tygodni ustawy oraz wypacany przez pracodawcę zasiłek macierzyński.

Wymóg Powiadomiania

1. Formularz Wniosku o Urlop i/lub Zasiłek Macierzyński (wraz z formularzem MatB1, wypisanym przez Lekarza Rodzinnego/Położną, potwierdzający przewidywany termin porodu) należy złożyć nie później niż 15 tygodni przed rozpoczęciem EWC bądź jak najszybciej to możliwe po tejże dacie. Jeżeli w chwili składania wniosku kobieta nie posiada jeszcze Formularza MatB1, ma ona obowiązek przekazać go do Działu Personalnego niezwłocznie po jego uzyskaniu.
2. Jeśli kobieta zdecyduje się na powrót do pracy przed wcześniej ustaloną datą lub na niepełny etat, na podział etatu lub do pracy na zasadzie elastycznej organizacji pracy, ma ona obowiązek złożenia w tej sprawie pisemnego wniosku z przynajmniej 8-mio tygodniowym wyprzedzeniem przed powrotem do pracy.

Notabene: W przypadku braku odniesienia do konkretnych sytuacji, nieomówionych w tejże polityce, obowiązują przepisy zawarte w tzw. Red Book (stanowiącej ogólnokrajowe porozumienie w sprawie zasad i warunków zatrudnienia).

Przegląd Polityki

Polityka dotycząca Urlopu i Zasiłku Macierzyńskiego będzie poddawana corocznemu przeglądowi.

W celu uzyskania formularza 'wniosku o Urlop/Zasiłek Macierzyński lub w przypadku dalszych informacji dotyczących tejże polityki lub innych powiązanych, (np. Podział Etatu, Prośba o Elastyczną Organizację Pracy, Urlop Rodzicielski lub

Urlop Macierzyński/Ojcowski/Adopcyjny lub dodatkowy Urlop rodzicielski dla ojca) prosimy kontaktować się z Działem Personalnym pod numerem telefonu 01382 834081 lub 834117. W przypadku jakichkolwiek pytań lub potrzeby dalszych wyjaśnień dotyczących któregokolwiek z aspektów tejże polityki prosimy o kontakt z Leanne Reilly, Menadżerem działu personalnego pod numerem telefonu 01382 834173.