

## **NĖŠTUMAS IR PIRMIEJI VAIKO PRIEŽIŪROS METAI: KOKIOS SOCIALINĖS GARANTIJOS PRIKLAUSO TĖVAMS**

**Socialinės apsaugos ir darbo ministerija primena apie svarbiausius dalykus, kuriuos turi žinoti kiekviena dirbanti besilaukianti, neseniai pagimdžiusi ar vaiką maitinanti moteris. Darbdaviai taip pat neturėtų pamiršti įvairiuose teisės aktuose aptariamų nėščiųjų darbo sąlygų, specialių garantijų, kurių paisyti turi kiekvienas, besirūpinantis savo darbuotojais.**

### **Nėštumo ir gimdymo atostogos**

Maždaug 7 nėštumo mėnesį (Pastaba: suėjus 30 nėštumo savaitėms.) nėščioji gali išeiti nėštumo ir gimdymo atostogų. Šios atostogos trunka maždaug 70 dienų iki numatomo gimdymo ir 56 dienos po jo. Jeigu gimdymas komplikuotas ar gimsta du ar daugiau vaikų, po gimdymo, atostogos gali trukti 70 kalendorinių dienų. Jeigu darbuotoja nesinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdavys privalo suteikti 14 dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo. Per nėštumo ir gimdymo atostogas mokama motinystės išmoka, kuri siekia 77,58 proc. nuo atlyginimo „ant popieriaus“. Ši išmoka skiriama ir mokama už visą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį. Motinystės išmoka priklauso, jeigu nėščioji yra apdrausta motinystės socialiniu draudimu ir iki pirmosios nėštumo bei gimdymo atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius 24 mėnesius. Jei nėščioji neturi teisės gauti motinystės socialinio draudimo išmokos, ji gali gauti vienkartinę išmoką nėščiajai, siekiančią 257 eurus. Ji mokama, kai iki numatomos gimdymo datos lieka 70 kalendorinių dienų. Taip pat, gimus vaikui, priklauso 440 eurų vienkartinė išmoka.

### **Atostogos vaikui prižiūrėti**

Šios atostogos gali prasidėti vos pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Vaiko priežiūros atostogos gali trukti iki trejų metų, tačiau vaiko priežiūros išmoka gavėjo pasirinkimu mokama metus arba dvejus. Pasirinkus gauti išmoką, iki vaikui sukaks vieni metai, kas mėnesį mokama 77,58 proc. nuo buvusio atlyginimo „ant popieriaus“, o pasirinkus išmoką gauti, iki vaikui sukaks dveji, pirmais metais ji siekia 54,31 proc. nuo buvusio atlyginimo „ant popieriaus“, antrais metais – 31,03 proc. nuo buvusio atlyginimo „ant popieriaus“ (išmoka nemažėja įsidarbinus). Vaiko priežiūros išmoką turi teisę gauti vienas iš tėvų ar globėjų ar kuris nors iš senelių. Išmoka priklauso, jeigu einantis atostogų žmogus yra apdraustas motinystės socialiniu draudimu ir iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius 24 mėnesius. Jeigu vaiko tėvai neturi reikiamo stažo, nes mokosi ar studijuoja, mokymosi ar studijų laikotarpiu ir 12 mėnesių po mokymosi baigimo dienos vienam jų gali būti mokama 234 eurų per mėnesį išmoka studijuojančio ar besimokančio asmens vaiko priežiūrai. Išmoka ilgiausiai gali būti mokama, kol vaikui sukaks 2 metai.

### **Išmokos ir atostogos, kurios priklauso gimus kūdikiui**

Darbdavys turi užtikrinti darbuotojai teisę po nėštumo ir gimdymo ar vaiko priežiūros atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą ne mažiau palankiomis nei buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį. Taip pat turi būti užtikrinta iš šių atostogų grįžusio darbuotojo teisė

naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias darbuotojas būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs, įskaitant ir teisę į darbo užmokesčio padidėjimą.

*Tėvystės išmoka dirbusiam tėčiui.* Tėvystės išmoka mokama apdraustam motinystės socialiniu draudimu tėčiui ar tėviui, kuris dirbdamas mokėjo įmokas ir iki pirmosios tėvystės atostogų dienos sukaupė ne trumpesnę nei 12 mėnesių motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius 24 mėnesius, jei gimus vaikui jam suteiktos 30 kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Konkretų tėvystės atostogų laiką asmuo gali rinktis, tačiau pasinaudoti apmokamomis atostogomis galima, iki vaikui sukanka vieni metai. Tėvystės išmokų dydis siekia 77,58 proc. nuo darbo užmokesčio „ant popieriaus“. Minimali tėvystės išmoka negali būti mažesnė nei 234 eurai, o maksimali negali viršyti 2 šalies vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių.

### **Garantijos dirbant**

Nėščioji gali pasirinkti dirbti ne visą darbo laiką, o vėliau sugrįžti dirbti visą darbo laiką. Tuo gali pasinaudoti ir darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos, taip pat darbuotojai pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl jų sveikatos būklės, neįgalumo ar būtinybės slaugyti sergantį šeimos narį. Šie asmenys ne viso darbo laiko režimu gali naudotis tiek, kiek jiems reikia, o grįžimas į viso darbo laiko režimą yra nepriklausomas nuo darbdavio valios – įspėjus darbdavį prieš dvi savaites, o darbdaviui sutikus – ir anksčiau. Nėščioji gali dirbti nuotoliniu būdu. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų nuotolinis darbas sukeltų per dideles sąnaudas, jis turi tenkinti nėščiosios prašymą dirbti nuotoliniu būdu bent penktadalį visos darbo laiko normos. Jeigu darbas iš namų įmanomas, o darbdavys jo nesuteikia, galima kreiptis į darbo ginčų komisiją. Suteikti galimybę dirbti nuotoliniu būdu darbdavys taip pat turi neseniai pagimdžiusiai, krūtimi maitinčiai darbuotojai, augintiems vaiką iki trejų metų ar vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Darbdavys negali atleisti nėščiosios. Kai nėščioji informuoja darbdavį įteikdama jam gydytojo pažymą apie nėštumą, darbuotojos nėštumo faktas laikomas oficialiai patvirtintu. Nuo tada, kol kūdikiui sukaks 4 mėnesiai, darbo santykiai gali būti nutraukti tik tokiais atvejais: šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties šalių valios, kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui, kai darbdavys likviduojamas.

### **Darbo kodekso garantijos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms**

Jeigu šiuo laikotarpiu atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, nėščia darbuotoja gali būti įspėta apie darbo sutarties nutraukimą ar sprendimas nutraukti darbo sutartį gali būti priimtas tik šiam laikotarpiui pasibaigus. Jeigu darbuotojai yra suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos arba atostogos vaikui prižiūrėti, darbo sutartį galima nutraukti tik šioms atostogoms pasibaigus. Nėščiosios atostogų gali eiti anksčiau ir turi pirmumą. Darbdavys privalo tenkinti nėščios darbuotojos prašymą suteikti kasmetines atostogas prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų – net ir tais atvejais, kai darbuotoja dirba mažiau nei 6 mėnesius. Taip pat nėščiosios turi pirmumo teisę pasirinkti kasmetinių atostogų eilę.

*Kaip užtikrinama sauga ir sveikata.* Darbdavys turi įvertinti riziką. Tiek apie nėštumą, tiek apie neseniai įvykusį gimdymą ar apie maitinimą krūtimi darbdaviui reikia pranešti pateikiant sveikatos priežiūros įstaigos pažymą. Ją gavęs darbdavys vertina profesinę riziką šių darbuotojų sveikatai. Apie vertinimo rezultatus ir kokių veiksmų bus imtasi, informuoja darbuotojas, supažindina su vertinimo dokumentais.

*Pavojingi ir kenksmingi veiksniai.* Pavojingoms darbo sąlygoms priskiriamas darbas su medžiagomis, kurios sukelia vėžį, fizinis darbas, galintis pažeisti vaisių ar placenta, smūgiai, vibracija, sunkių krovinių kilnojimas, triukšmas, jonizuojanti spinduliuotė, elektromagnetiniai laukai, labai didelis šaltis ar karštis, keliavimas, nepalanki darbo poza, protinis ir fizinis nuovargis, kiti fiziniai sunkumai.

*Draudžiami darbai.* Nėščiosioms draudžiama dirbti esant pertekliniam slėgiui, pavyzdžiui, darbai aukšto slėgio patalpose ar povandeninio nardymo darbai; darbai su toksoplazmos ir raudonukės virusais, nebent darbuotojos imunizuotos; darbai su švinu ir jo junginiais ir kt.

*Kai neigiamų veiksnių pašalinti neįmanoma.* Jeigu pakeitus darbo sąlygas neigiamo poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią darbuotoją jos sutikimu į kitą darbo vietą toje pačioje įmonėje. Čia darbuotojai turi būti mokamas ne mažesnis kaip anksčiau gautas darbo užmokestis. Kai nėra galimybės nėščią darbuotoją perkelti į kitą darbo vietą, kur nebūtų neigiamo poveikio, darbuotojai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų. Jų metu mokamas jai priklausantis mėnesinis darbo užmokestis. Kai nėra galimybės į neigiamo poveikio neturinčią darbo vietą perkelti neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos, jai jos sutikimu suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, iki vaikui sueis vieni metai, ir per tą laikotarpį jai mokamos įstatymų nustatytos motinystės socialinio draudimo išmokos.

*Viršvalandžiai, darbas naktį, poilsio ir švenčių dienomis ir komandiruotės.* Tik darbuotojos sutikimu. Jeigu šios darbuotojos nesutinka dirbti naktį arba pateikia pažymą, kad toks darbas pakenktų jų saugai ir sveikatai, jos perkeliamos dirbti dieną. Jeigu nėščiosios neįmanoma perkelti į dieninį darbą, jai suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios, o jeigu tai krūtimi maitinanti ar neseniai pagimdžiusi moteris – jai suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, iki vaikui sueis vieni metai. Atostogų iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios metu mokamas darbuotojai priklausantis mėnesinis darbo užmokestis. Pasyvus budėjimas ar budėjimas namuose galimas tik nėščiosios sutikimu.

*Krūtimi maitinančiai darbuotojai – pertraukos.* Krūtimi maitinančiai darbuotojai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas trys valandos suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui krūtimi maitinti. Darbuotojos pageidavimu pertraukas kūdikiui krūtimi maitinti galima sujungti ar pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą, atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui krūtimi maitinti apmokamos pagal darbuotojos darbo užmokestį.

*Šaltinis: 2021-01-27 pranešimas spaudai.*

<https://www.lrytas.lt/tevams/laukimas/2021/01/27/news/nestumas-ir-pirmieji-vaiko-prieziuros-metai-kokios-socialines-garantijos-priklauso-tevams-18058549/>

*Skaitykite daugiau: <https://www.lrytas.lt/tevams/laukimas/2021/01/27/news/nestumas-ir-pirmieji-vaiko-prieziuros-metai-kokios-socialines-garantijos-priklauso-tevams-18058549/>*

# Darbo kodekso garantijos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms:

## Darbdavys negali atleisti savo iniciatyva

Nėščiosios darbdavys negali atleisti savo iniciatyva nuo pranešimo apie nėštumą iki kol vaikui sukaks 4 mėnesiai. Kai nėra darbuotojo kaltės, negali atleisti darbuotojų, auginančių vaiką iki 3 m.

## Turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos

Jeigu darbuotoja susiduria su pavojingais ar kenksmingais veiksniais, darbdavys turi juos skubiai pašalinti, arba, darbuotojos sutikimu, perkelti ją į saugią darbo vietą mokant tokį patį atlyginimą. Jeigu tai neįmanoma - suteikti atostogas ir mokėti jai priklausantį darbo užmokestį iki vaikai sueis 1 m.

## Pirmenybė išeiti atostogų

Nėščioms darbuotojoms ar darbuotojams, auginančioms vaiką iki 3 m., yra pirmenybė išeiti kasmetinių atostogų.

## Galimybė dirbti nuotoliniu būdu

Darbuotojas turi teisę dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip 1/5 visos darbo laiko. Tai galioja nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai, ar darbuotojai, auginančiam vaiką iki 3 m., vienam auginančiam vaiką iki 14 m. ar neįgalų vaiką iki 18 m.

## Darbas ne dienos metu ir komandiruotės, viršvalandžiai

Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos gali būti skiriamos dirbti viršvalandžius, budėti, dirbti poilsio ir švenčių dienomis, būti siunčiamos į komandiruotes ar dirbti naktį tik su jų sutikimu. Jeigu nėra galimybės darbuotojų perkelti į dieninį darbą, joms suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios arba vaiko priežiūros atostogos.

## Sveikatos tikrinimasis

Kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai darbo metu reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką mokamas darbo užmokestis.

## Krūtimi maitinančiai darbuotojai – papildomos pertraukos

Krūtimi maitinančiai darbuotojai ne rečiau kaip kas 3 valandos suteikiamos pusės valandos pertraukos, kurias galima sujungti ar perkelti į dienos pabaigą.

## Galimybė dirbti ne visą darbo laiką

Darbo kodeksas leidžia neribotai prašyti darbdavio dirbti ne visą darbo laiką.

## Sugrįžus darbdavys užtikrina ne prastesnes darbo sąlygas

Po nėštumo ir gimdymo ar vaiko priežiūros atostogų darbuotoja turi grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias darbuotoja būtų turėjusi teisę, jei būtų dirbusi (įskaitant teisę į didesnį darbo užmokestį).

## Mamadienis/tėvadienis

- 1 papildoma apmokama poilsio diena per mėnesį, turint 2 vaikus iki 12 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m. arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas kasdien
- 2 papildomos apmokamos dienos per mėnesį turint 3 ir daugiau vaikų iki 12 m. arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas kasdien.

## Nemokamos atostogos

Suteikiamos darbuotojo prašymu, kurio antroji pusė yra nėštumo ir gimdymo arba vaiko priežiūros atostogose.

## SVARBU

Jeigu kilo klausimų – konsultuokitės su Valstybine darbo inspekcija – [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt)

## Ar žinote, kas priklauso gimus kūdikiui?

Motinstės išmoka per neštumo ir gimdymo atostogas	77,58 proc. nuo atlyginimo „ant popieriaus“	Už 126 kalendorines dienas, bet priklauso nuo konkrečios situacijos	Mokama, kai mama ar tėtis turi 12 mėn. stažą per paskutinius 24 mėn.
Tėvystės išmoka gimus kūdikiui	77,58 proc. nuo atlyginimo „ant popieriaus“	Už 30 kalendorinių dienų	
Vaiko priežiūros išmoka iki vaikai sukanka 1 m.	77,58 proc. nuo atlyginimo „ant popieriaus“	Kas mėnesį	
Vaiko priežiūros išmoka iki vaikai sukanka 2 m.	1 metai – 54,31 proc. nuo atlyginimo „ant popieriaus“ 2 metai – 31,03 proc. nuo atlyginimo „ant popieriaus“ (išmoka nemažeja dirbant)	Kas mėnesį	
Vienkartinė išmoka gimus vaikui	440 Eur	Vienkartinė	Mokama visiems vaikams
Išmoka gimus daugiau nei vienam vaikui: dvynukams, trynukams ir pan.	160 Eur – 2 vaikai 320 Eur – 3 vaikai + 160 Eur už kiekvieną paskesnjį vaiką	Kas mėnesį	Mokama vienam iš tėvų iki vaikams sukaks 2 m.
Vaiko pinigai	70 Eur	Kas mėnesį	Mokama visiems vaikams iki 18 m. arba iki 21 m., jei mokosi pagal bendrojo ugdymo programą
Papildoma išmoka prie vaiko pinigų	41 Eur	Kas mėnesį	Mokama negalią turintiems vaikams, taip pat vaikams iš gausių ar nepasiturinčių šeimų
Išmoka karo prievolininko vaikui	60 Eur	Kas mėnesį	Mokama privalomosios pradinės karo tarnybos laikotarpiu
Išmoka besimokančio, studijuojančio asmens vaiko priežiūrai	240 Eur	Kas mėnesį	Mokama iki vaikai sukaks 2 m., jeigu: <ul style="list-style-type: none"> <li>tėvai neturi teisės į vaiko priežiūros išmoką iš „Sodros“</li> <li>tėvai mokosi ar mokėsi pagal formaliojo profesinio mokymo programą ar aukštojoje mokykloje pagal nuolatinę studijų formą ir nėra sulaukę 26 m.</li> <li>tėvai studijuoja ar studijavo doktorantūroje ar rezidentūroje ir nėra sulaukę 30 m.</li> </ul>
Vienkartinė išmoka nėščiai moteriai	257 Eur	Vienkartinė	Moteriai, kuri neturi teisės į motinstės išmoką iš „Sodros“, kai iki numatomos gimdymo datos lieka 70 kalendorinių dienų

 Kreiptis į „Sodrą“

 Kreiptis į savivaldybę arba prašymą pildyti [www.spis.lt](http://www.spis.lt)

