

VÄIKELAPSE VANEMAD JA RASEDAD

Lisainfo
www.sm.ee

TÖÖTINGIMUSTE ERISUSED

TÖÖKESKKOND

- Rasedatele, äsjasünnitanud ja rinnaga toitvatele naistele peab tööandja looma sobivad töö- ja olmetingimused.
- Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks on kehtestatud Vabariigi Valitsuse määrusega.

TERVISESEISUNDILE VASTAV TÖÖ

- Tööandjalt saab ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd nõuda:
  - rase;
  - töötaja, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele.
- Terviseseisundile vastavat tööd tuleb tööandjalt nõuda, kui töötaja tervis ei võimalda tööülesandeid täita.
- Kui tööandjal ei ole võimalik töötajale sobivat tööd anda, keeldub töötaja ajutiselt tööülesannete täitmisest ning talle maksab hüvitist Haigekassa.

VABA AEG SÜNNITUSEELSEKS LÄBIVAATUSEKS

- Tööandja on kohustatud andma rasedale vaba aega sünnituseelseks läbivaatuseks.
- Vaba aeg sünnituseelseks läbivaatuseks arvatakse tööaja hulka ning töötajal on õigus saada selle aja eest töötasu.

LISAVAHEAJAD LAPSE TOITMISEKS

- Last rinnaga toitval emal on õigus saada lisavaheaegu rinnaga toitmiseks kuni lapse 1,5-aastaseks saamiseni.
- Lisavaheaegu saab töötaja iga 3 tunni järel.
- Vaheaja kestus peab olema vähemalt 30 minutit. Kahe või enama kuni 1,5-aastase lapse toitmiseks antava vaheaja kestus on vähemalt 1 tund.
- Vaheajad lapse toitmiseks arvatakse tööaja hulka ja nende eest makstakse keskmist töötasu riigieelarve vahenditest. Hüvitist ei maksta, kui ema saab vanemahüvitist lapse kasvatamise eest.
- Tööandja taotleb riigieelarvest hüvitatava summa ülekandmist Sotsiaalkindlustus-ametist.

LÄHETUS

- Lähetusse võib saata üksnes töötaja nõusolekul:
  - rasedat;
  - töötajat, kes kasvatab alla 3-aastast last.

ÕIGUS PARANENUD TÖÖTINGIMUSTELE

- Kui naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal on tööandja töötingimusi parandanud, on paranenud töötingimustele õigus ka rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasval töötajal.

VANEMAPUHKUSED

ÕIGUS NÕUDA PÕHIPUHKUST SOBIVAL AJAL ON:

- naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
- mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- vanemal, kes kasvatab kuni 7-aastast last;
- vanemal, kes kasvatab 7–10-aastast last – lapse koolivaheajal.

RASEDUS- JA SÜNNITUSPUHKUS

- Rasedal on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele pikkusega 140 kalendripäeva.
- Rasedus- ja sünnituspuhkusele saab minna 70 kalendripäeva enne eeldatavat sünnituse tähtpäeva.
- Kui naine hakkab rasedus- ja sünnituspuhkust kasutama vähem kui 30 kalendripäeva enne eeldatavat tähtpäeva, lüheneb puhkus selle aja võrra.
- Rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest on õigus saada hüvitist Haigekassast.

ISAPUHKUS

- Isal on õigus saada kokku 10 tööpäeva isapuhkust 2 kuu jooksul enne eeldatavat sünnituse tähtpäeva ja 2 kuu jooksul pärast lapse sündi.
- Isapuhkust ei tasustata.

LAPSENDAJA PUHKUS

- Alla 10-aastase lapse lapsendajal on õigus saada lapsendaja puhkust 70 kalendripäeva lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates.

- Lapsendaja puhkuse aja eest on õigus saada hüvitist Haigekassast.

LAPSEHOOLDUSPUHKUS

- Lapse emale või isale antakse tema soovil lapsehoolduspuhkust kuni 3-aastase lapse kasvatamiseks.

MIDA TULEB ARVESTADA LAPSEHOOLDUSPUHKUSE ANDMISEL?

- Lapsehoolduspuhkust on õigus saada lapse vanemal, tegelikul hooldajal, eestkostjal ja isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping. Lapsehoolduspuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või laps elab hoolekandeasutuses.
- Lapsehoolduspuhkust on õigus kasutada ühes osas või osade kaupa.
- Lapsehoolduspuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul.
- Lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest peab töötaja tööandjat ette teavitama 14 kalendripäeva. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida sellest erinevas etteteatamisajas.
- Lapsehoolduspuhkuse aja eest on õigus saada vanemahüvitist või lapsehooldustasu.

LAPSEPUHKUS

- Emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse 66 krooni päevas:
  - 3 tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;
  - 6 tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla 3-aastane laps.
- Puudega lapse emal või isal on lisaks õigus saada lapsepuhkust 1 tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni, mille eest tasutakse keskmise töötasu alusel.
- Lapsepuhkuse õigus on lapse vanemal, eestkostjal ja isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping. Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või laps elab hoolekandeasutuses.
- Lapse 3-aastaseks, 14-aastaseks ja 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust.
- Lapsepuhkust saab kasutada 1 kalendriaasta jooksul.
- Lapsepuhkuse tasu hüvitatakse riigieelarve vahenditest.

- Tööandja taotleb riigieelarvest hüvitatava summa ülekandmist Sotsiaalkindlustusametist.

TÄIENDAV TASUSTAMATA LAPSEPUHKUS

- Emal või isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhkust.
- Tasustamata lapsepuhkuse õigus on lapse vanemal, eestkostjal ja isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping.
- Tasustamata lapsepuhkust saab kasutada 1 kalendriaasta jooksul.

KAITSE TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISEL

TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE KEELD

Tööandja ei tohi töölepingut üles öelda põhjusel, et:

- töötaja on rase või töötajal on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele;
- töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi (näiteks kasvatab lapsi, hooldab vanemaid).

TÄIENDAV PIIRANG TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISEL

- Töölepingu seadus eeldab, et töölepingu ülesütlemine raseda või alla 3-aastast last kasvatava vanemaga on õigusvastane. Tööandja peab tõendama, et tööleping on üles öeldud seaduslikul alusel (näiteks töökohustuste rikkumine).

KAITSE KOONDAMISEL

EELISÕIGUS KOONDAMISEL

- Koondamisel jääb eelisjärjekorras tööle töötaja, kes kasvatab alla 3-aastast last.

KOONDAMISKEELD

- Tööandjal on keelatud koondada:
  - rasedat;
  - töötajat, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele;
  - töötajat, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust.
- Erandina võib nimetatud töötajaid koondada:
  - tööandja tegevuse lõppemisel;
  - tööandja pankroti korral, kui tööandja tegevus lõpeb;
  - pankroti raugemisel.

VÄIKELASTE VANEMATE JA RASEDATE TÖÖTINGIMUSTE KOHTA VAJALIKUD ÕIGUSAKTID www.riigiteataja.ee:

- töölepingu seadus;
- töötervishoiu ja tööohutuse seadus;
- Vabariigi Valitsuse 11.06.2009. a määrus nr 92 „Puhkusetasu ja keskmise töötasu riigieelarvest hüvitamise kord";
- Vabariigi Valitsuse 11.06.2009. a määrus nr 95 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks".

Täiendav info:

Sotsiaalministeerium
Gonsiori 29, 15027 Tallinn
e-post: info@sm.ee, tel: 626 9301
www.sm.ee

Tööinspektsioon
Gonsiori 29, 15027 Tallinn
e-post: ti@ti.ee, tel: 626 9400
Juristi infotelefon 640 6000 E-R 10-15
www.ti.ee

sotsiaal ministeerium
Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond
Eesti tuleviku heaks
ESF