

DESK RESERACH

Autorstwa Anny Grędzińskiej, głównej specjalistki ds. równouprawnienia na UW

Recenzowała: dr Barbara Godlewska-Bujok, adiunktka na Wydziale Zarządzania
w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania

Regulacje, praktyki i wsparcie instytucjonalne w zakresie wspierania łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym – kontekst międzynarodowy, krajowy oraz Uniwersytetu Warszawskiego

Spis treści

Przedmiot i cel badania.....	3
Metodologia badania.....	3
Źródła prawa.....	4
Prawo międzynarodowe.....	7
Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18 grudnia 1979 r. (CEDAW).....	8
Konwencja nr 111 MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r.....	8
Dyrektywa 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.....	8
Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią.....	10
Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.....	10

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG.....	11
Prawo krajowe.....	12
Konstytucja Rzeczypospolitej Polski z dnia 2 kwietnia 1997.....	12
Kodeks pracy.....	13
Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.....	28
Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych.....	29
Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.....	30
Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o podstawowej opiece zdrowotnej.....	30
Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych.....	30
Dodatkowe świadczenia dla rodziców z dziećmi na utrzymaniu.....	35
Świadczenie wychowawcze „ Program Rodzina 500+”	35
Karta Dużej Rodziny (KDR).....	36
Świadczenia na podstawie ustawy o pomocy społecznej.....	37
Inne formy wsparcia rodzin z dziećmi.....	38
Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”	38
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.....	40
Przepisy obowiązujące na Uniwersytecie Warszawskim.....	45
Statut Uniwersytetu Warszawskiego.....	45
Regulamin pracy.....	45
Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy na Uniwersytecie Warszawskim.....	52
Załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy na Uniwersytecie Warszawskim.....	53
Regulacje UW dotyczące pracowników i pracownic	53
Regulacje UW dotyczące osób studiujących.....	66
Regulacje UW dotyczące doktorantów i doktorantek.....	69
Wsparcie Biura ds. Pomocy Materialnej i Biura Spraw Socjalnych.....	71
Dodatkowe wsparcie socjalne dla pracowników_c i doktorantów_ek.....	73
Infrastruktura opiekuńcza UW.....	77
Szkolenia dotyczące łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym oferowane na UW.....	79

Dobre praktyki jednostek w zakresie ułatwiania łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym.....	82
Wsparcie prawne.....	87
Wsparcie psychologiczne.....	88

Przedmiot i cel badania

Celem niniejszej analizy jest przedstawienie regulacji prawnych odnoszących się do problematyki rodzicielstwa i łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym obowiązujących na trzech poziomach: międzynarodowym, krajowym oraz na Uniwersytecie Warszawskim. Analiza obejmuje również formalne oraz nieformalne praktyki stosowane w jednostkach, odnoszące się do możliwości łączenia życia zawodowego z rodzinnym i opiekuńczym. Analizą objęte zostały ponadto formy wsparcia, jakie Uniwersytet oferuje osobom studiującym i pracującym będącym rodzicami, zarówno pod względem infrastruktury, jak również szkoleń.

Przedmiotowa analiza wsparta badaniami jakościowymi (wywiady pogłębione zróżnicowanych grup) i ilościowymi (ogólnouniwersytecka ankieta) skierowanymi do całej społeczności akademickiej Uniwersytetu Warszawskiego ma na celu zbadanie kultury organizacyjnej i atmosfery wokół rodzicielstwa na uniwersytecie, zidentyfikowanie barier i wypracowanie rozwiązań, które odpowiadają na wskazane potrzeby.

Zwieńczeniem badań będzie przygotowanie rekomendacji w odpowiedzi na zasygnalizowane w badaniu problemy i potrzeby, których celem będzie zwiększenie widzialności obowiązków opiekuńczych i możliwości wykorzystania praktycznych działań w obszarze *work-life balance*.

Rodzicielstwo wiąże się z wyzwaniami w zakresie godzenia obowiązków opiekuńczych z pracą, dlatego też konieczne wydaje się wsparcie rodziców pracujących i studiujących na UW oraz zwiększenie świadomości społeczności uniwersyteckiej na problemy, z jakimi borykają się rodzice.

Pytania badawcze na które odpowiada przedmiotowa analiza zostało sformułowane następująco:

- *Jakie przepisy prawa powszechnie obowiązującego – prawa międzynarodowego oraz krajowego oraz wewnętrzne regulacje uniwersyteckie odnoszą się do rodzicielstwa i łączenia życia zawodowego z prywatnym?*
- *Jakie wewnętrzne regulacje obowiązujące na Uniwersytecie Warszawskim odnoszą się do rodzicielstwa i łączenia życia zawodowego z prywatnym?*
- *Czy na Uniwersytecie Warszawskim istnieją rozwiązania praktyczne lub prawne ułatwiające łączenie życia zawodowego z rodzinnym?*
- *Czy na Uniwersytecie Warszawskim istnieją instytucje udzielające wsparcia osobom studiującym lub pracującym będącym rodzicami?*

Metodologia badania

Przedmiotowe badanie opiera się na analizie danych zastanych, wśród których uwzględnione zostaną następujące źródła danych:

- regulacje prawne z zakresu prawa międzynarodowego, krajowego oraz norm wewnętrzno-universyteckich;

- dokumenty strategiczne przyjęte na Uniwersytecie Warszawskim;
- strony internetowe, które dotyczą problematyki łączenia życia zawodowego z rodzinnym i opiekuńczym.

Badanie obejmuje ponadto analizę informacji przesłanych przez jednostki, na prośbę głównej specjalistki ds. równouprawnienia, w zakresie:

- wewnętrznych regulacji, praktyk i rozwiązań sprzyjających studiującym i pracującym na Uniwersytecie rodzicom;
- szkoleń dotyczących problematyki *work-life balance*;
- statystyk przedstawionych przez Biuro Spraw Socjalnych, Biuro ds. Pomocy Materialnej i Biuro Spraw Pracowniczych dotyczących korzystania z uprawnień przysługujących osobom studiującym i pracującym w obszarze *work-life balance*.

Źródła prawa

Prawo powszechnie obowiązujące:

Prawo międzynarodowe

1. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet CEDAW z dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z dnia 2 kwietnia 1982 r.)
2. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz.U. 1961 nr 42 poz. 218)
3. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. U. L 188 z 12.7.2019, str. 79—93)
4. Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz. U. L 348 z 28.11.1992, str. 1—7)
5. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. U. L 204 z 26.7.2006, str. 23—36)
6. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz. U. L 180 z 15.7.2010, str. 1—6)

Prawo krajowe:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polski z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483)
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.)
3. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 240)
4. Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 641)

5. Ustawa z dnia 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r., poz. 2140)
6. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243)
7. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.)
8. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, z późn. zm.)
9. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1732)
10. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tj. Dz.U. 2022, poz. 2561)
11. Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o podstawowej opiece zdrowotnej (tj. Dz.U. z 2022 r., poz. 2527)
12. Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 390, z późn. zm.)
13. Ustawa o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” z dnia 4 listopada 2016 r. (tj. Dz. U z 2020 r., poz.1329)
14. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 2261, z późn. zm.)
15. Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (tj. Dz.U. 2023, poz. 204)
16. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. 2022 poz. 574, z późn. zm.)

Prawo zakładowe - Uniwersytet Warszawski

Uchwały Senatu

1. Uchwała nr 443 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 26 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Warszawskiego Poz. 190
2. Uchwała nr 441 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 19 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu Studiów na Uniwersytecie Warszawskim Poz. 186
3. Uchwała nr 444 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 26 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminów szkół doktorskich na Uniwersytecie Warszawskim Poz. 191
4. Uchwała nr 17 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 20 stycznia 2021 r. w sprawie zasad rekrutacji do szkół doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego Poz. 13

Zarządzenia Rektora

1. Zarządzenie nr 143 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 1 października 2019 r. w sprawie Regulaminu pracy na Uniwersytecie Warszawskim Poz. 319 oraz Zarządzenie nr 21 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 24 lutego 2021 r. sprawie zmiany Regulaminu pracy na Uniwersytecie Warszawskim
2. Zarządzenia nr 142 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 1 października 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu świadczeń dla studentów Uniwersytetu Warszawskiego Poz. 215

3. Zarządzenia nr 9 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 25 stycznia 2023 r. w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich Poz. 26
4. Zarządzenie Nr 291 Rektora UW z dnia 21 grudnia 2020 r. w sprawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Poz. 514
5. Zarządzenia nr 39 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 28 sierpnia 2013 r. w sprawie utworzenia żłobka przyzakładowego
6. Zarządzenie nr 127 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 5 lipca 2023 w sprawie zasad wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej na Uniwersytecie Warszawskim

Pozostałe

1. Postanowienie nr 11 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 29 października 2021 r. w sprawie zmiany postanowienia nr 8 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 20 sierpnia 2021 r. w sprawie wysokości opłat związanych z zamieszkaniem w domach studenta Uniwersytetu Warszawskiego w roku akademickim 2021/2022 Poz. 274
2. Zasady, wartość i terminy dotyczące przyznawania świadczenia pieniężnego „bon edukacyjny”

Strony internetowe:

1. <https://www.gov.pl/web/rodzina/uprawnienia-zwiazane-z-rodzicielstwem>
2. <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-kodeks-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw2>
3. <https://www.prawo.pl/akty/dz-u-2023-240,21789455.html>
4. <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2932>
5. <https://www.prawo.pl/kadry/propracownicze-i-prorodzicielskie-zmiany-w-kodeksie-pracy,519219.html>
6. <https://bsp.adm.uw.edu.pl/informacje-przydatne-w-trakcie-zatrudnienia/>
7. <https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki/zasilek-macierzynski/prawo-do-zasilku-i-okres-przysluginawania/za-okres-dodatkowego-urlopu-rodzicielskiego>
8. <https://pacjent.gov.pl/jak-ubezpieczyc-studenta-i-doktoranta>
9. <https://kadry.infor.pl/zatrudnienie/inne/5430611,Ograniczenia-zatrudniania-doktorantow-w-Polsce.html>
10. <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzaje-i-wysokosc-swadczen-rodzinnych-kryteria-uzyskania>
11. <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzina-500-plus>
12. <http://studiadoktoranckie.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/179/2019/03/Prezentacja-doktoranci-25.03.2019.pdf>
13. <https://bpm.uw.edu.pl/akademik/>
14. <https://www.uw.edu.pl/centrum-sportu-i-rekreacji/>
15. <https://www.uw.edu.pl/karty-sportowo-rekreacyjne-dla-pracownikow-i-doktorantow-uw/>
16. <https://www.uw.edu.pl/pracownik/>

PRAWO MIĘDZYNARODOWE

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18 grudnia 1979 r. (CEDAW)

Konwencja CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) uchwalona została przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1979 roku. Konwencja stanowi jeden z najważniejszych aktów prawa międzynarodowego traktujący w sposób kompleksowy tematykę dyskryminacji ze względu na płeć i przewidujący obowiązek wprowadzenia określonych rozwiązań i standardów w zakresie przeciwdziałania nieobiektywnemu, nierównemu traktowaniu ze względu na płeć. Postanowienia Konwencji w sposób jednoznaczny skupiają się na konieczności przyznania kobietom i mężczyznom identycznych uprawnień we wszystkich sferach życia i poddania ich większej ochronie prawnej.

Artykuł 11

1. Państwa Strony zobowiązują się do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyźni i kobiet takich samych praw, a w szczególności:

- a) prawa do pracy jako niezbywalnego prawa każdego człowieka,
- b) prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, w tym również równych kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia,
- c) prawa swobodnego wyboru zawodu i zatrudnienia, prawa do awansu, stałej pracy oraz wszelkich świadczeń i warunków pracy, prawa do kształcenia i doksztalcenia zawodowego, w tym również do praktyk, doskonalenia zawodowego i stałego szkolenia,
- d) prawa do równego wynagradzania, w tym również do świadczeń oraz do równego traktowania za pracę tej samej wartości, jak również do równego traktowania w ocenie jakości pracy,
- e) prawa do zabezpieczenia społecznego, w szczególności w razie przejścia na emeryturę, bezrobocia, choroby, inwalidztwa i starości lub niezdolności do pracy z innych przyczyn, jak również prawa do płatnego urlopu,
- f) prawa do ochrony zdrowia i bezpiecznych warunków pracy, włączając w to ochronę zdolności do rodzenia potomstwa.

2. W celu zapobieżenia dyskryminacji kobiet w związku z zamążpójściem lub macierzyństwem oraz zapewnienia im faktycznego prawa do pracy, Państwa Strony podejmą stosowne kroki, aby;

- a) zabronić, pod groźbą zastosowania sankcji, zwalniania kobiet z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz dyskryminacyjnego zwalniania ze względu na to, że są zamężne,
- b) wprowadzić urlop macierzyński z prawem do wynagrodzenia lub do innych równoważnych świadczeń socjalnych, z zachowaniem prawa do powrotu do poprzedniego zatrudnienia, do stażu pracy i awansu oraz do uprawnień socjalnych,

c) popierać udzielanie dodatkowych świadczeń społecznych, niezbędnych do umożliwienia rodzicom łączenia obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi i udziałem w życiu publicznym, zwłaszcza przez popieranie tworzenia i rozwijania sieci instytucji zapewniających opiekę nad dziećmi,

d) zapewnić szczególną ochronę kobietom w ciąży w razie stwierdzenia szkodliwości wykonywanych przez nie rodzajów pracy.

3. Ustawodawstwo mające na celu ochronę kobiet, w zakresie objętym niniejszym artykułem, będzie poddawane okresowemu przeglądowi z uwzględnieniem stanu wiedzy naukowej i technicznej oraz zależnie od potrzeb zmieniane, uchylane lub rozszerzane.

Konwencja nr 111 MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r.

Konwencja została uchwalona przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zobowiązuje ona państwa członkowskie do opracowania i prowadzenia polityki krajowej zmierzającej do likwidacji wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wprowadzającej w życie zasadę równych szans i równego traktowania na rynku pracy. Każde państwo może, po porozumieniu się z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie takie organizacje istnieją, określić jako nie stanowiące dyskryminacji wszelkie inne specjalne środki, zastosowane dla uwzględnienia specyficznych potrzeb osób, względem których specjalna ochrona lub opieka jest powszechnie uznana za potrzebną ze względów takich, jak płeć, wiek, inwalidztwo, ciężary rodzinne albo poziom społeczny lub kulturalny.

Dyrektywa 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów

Jest to akt prawny poświęcony problematyce łączenia życia zawodowego z prywatnym i rodzinnym. Jego implementacja powinna była nastąpić 2.08.2022 r. Nowelizacja kodeksu pracy, która implementują przepisy dyrektywy do krajowego porządku prawnego została przyjęta 09.03.2023 r., a wszedł w życie 26 kwietnia 2023 r., choć niektóre przepisy będą uwzględniać prawa pracujących rodziców, którzy w dniu 02.08.2022 r. mieliby do nich prawo.

Przepisów dyrektywy nie stosuje się bezpośrednio. Jest wyłącznie wskazówką do przyjęcia konkretnych przepisów przez Państwa Członkowskie.

Jej zakres **ma zastosowanie do wszystkich pracowników**, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę w poszczególnych państwach członkowskich.

Państwa członkowskie posiadają kompetencje do zdefiniowania stanu cywilnego i stanu rodzinnego oraz do ustalenia, które osoby mają być uznawane za rodzica, matkę i ojca.

Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia w swoich prawodawstwach poniższych rozwiązań:

Urlop ojcowski

Ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice, mają prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze **10 dni roboczych**, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy, jak również od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika, określonego w prawie krajowym.

Urlop rodzicielski

Każdy pracownik ma indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze **czterech miesięcy** do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat. **Dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegają przeniesieniu na drugiego rodzica.**

Państwa powinny wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach. Pracownicy powinni mieć możliwość wystąpienia o urlop rodzicielski w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w blokach oddzielonych okresami pracy lub w innych elastycznych formach. Do pracodawcy powinna należeć decyzja o przyjęciu lub odrzuceniu takiego wniosku o urlop rodzicielski w innych elastycznych formach różnych od pełnego czasu pracy. Pracodawcy na piśmie uzasadniają odrzucenie wniosku o korzystanie z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach.

Urlop opiekuńczy

Każdy pracownik ma prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze **pięciu dni roboczych w roku**. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

Aby zapewnić większe szanse pozostania na rynku pracy mężczyznom i kobietom opiekującym się starszymi członkami rodziny i innymi krewnymi wymagającymi opieki, pracownicy mający poważnie chorego lub niesamodzielnego krewnego powinni mieć prawo do czasu wolnego od pracy w postaci urlopu opiekuńczego w celu sprawowania opieki nad tym krewnym. Aby zapobiec nadużywaniu tego prawa, przed przyznaniem urlopu wymagane może być okazanie dowodu poważnej choroby lub niesamodzielnosci.

Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej

Każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Ponadto dyrektywa wprowadza regulacje dotyczące **elastycznej organizacji pracy**:

- możliwość pracy zdalnej,
- elastyczny rozkład czasu pracy,
- zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

Takie rozwiązanie będzie przysługiwać rodzicom dzieci w wieku do 8 lat oraz opiekunom, którzy będą mogli wnioskować u pracodawcy o elastyczne rozwiązania dotyczące czasu pracy. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy.

W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności.

Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią

Dyrektywa zwraca uwagę na fakt, iż pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i karmiące piersią muszą być uznane za grupę szczególnego ryzyka i dlatego odpowiednie środki powinny zostać podjęte w odniesieniu do ich bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni, przyznawanego przed porodem i/lub po nim oraz obowiązkowego co najmniej dwutygodniowego urlopu macierzyńskiego przed porodem i/lub po nim.

Dyrektywa reguluje ponadto kwestie:

- uprawnienia do zwolnień z pracy, bez utraty wynagrodzenia, w celu dokonania badań prenatalnych, jeżeli takie badania muszą się odbyć w godzinach pracy;
- zakazu wykonywania obowiązków, których ocena wykazała istnienie ryzyka narażenia na czynniki i warunki pracy zagrażające zdrowiu i bezpieczeństwu, jak również pracy nocnej;
- zakazu zwolnień pracownic, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę.

Jednocześnie dyrektywa wskazuje, iż ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy

Dyrektywa wskazuje, iż nieprzychylnie traktowanie kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

Dyrektywa reguluje następujące kwestie:

- przyjęcie przepisów w celu ochrony praw pracowniczych kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim, a w szczególności ich prawa do powrotu na to samo lub równorzędne stanowisko, prawa do niepogarszania ich warunków z powodu skorzystania z tego urlopu oraz do korzystania z każdej poprawy warunków pracy, do której byłyby uprawnione w trakcie swojej nieobecności. Przepisy te dotyczą również urlopu ojcowskiego i adopcyjnego;

- równe traktowanie w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników, zakaz dyskryminacji w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników (tj. bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć)

- zakaz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym;

b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli doradztwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowywania pracowników, w tym praktycznego doświadczenia zawodowego;

c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia;

d) członkostwa i uczestniczenia w organizacji pracowników lub pracodawców bądź w jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG

Celem dyrektywy jest zapewnienie ochrony praw związanych z macierzyństwem i ojcostwem osób prowadzących działalność na własny rachunek i pomagających im małżonków.

Dyrektywa dotyczy praw osób prowadzących działalność na własny rachunek (wszystkich osób prowadzących samodzielną działalność zarobkową na warunkach określonych przez prawo krajowe) oraz małżonków osób prowadzących działalność na własny rachunek lub partnerów życiowych takich osób – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – którzy nie są pracownikami ani wspólnikami, ale w stały sposób uczestniczą, na warunkach określonych przez prawo krajowe, w działaniach osoby prowadzącej działalność na własny rachunek i wykonują takie same zadania lub zadania o charakterze wspomagającym.

Dyrektywa podkreśla fakt, szczególnej sytuacji ekonomicznej i fizycznej kobiet ciężarnych prowadzących działalność na własny rachunek oraz ciężarnych małżonek i partnerek życiowych, i dlatego zapewnia konieczność przyznania im prawa do świadczeń macierzyńskich.

Zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, bezpośredniej ani pośredniej, w sektorze publicznym lub prywatnym, np. w związku z zakładaniem, wyposażaniem lub rozszerzaniem działalności firmy lub w związku z rozpoczęciem lub rozszerzeniem jakiegokolwiek innej formy działalności na własny rachunek.

Państwa członkowskie podejmują konieczne środki w celu zapewnienia, aby kobiety prowadzące działalność na własny rachunek oraz małżonki i partnerzy życiowi, mogli zgodnie z przepisami krajowymi mieć przyznany wystarczający zasiłek macierzyński pozwalający na przerwy w ich

działalności zawodowej podczas ciąży lub macierzyństwa przez co najmniej 14 tygodni. Do państw członkowskich należy decyzja, czy zasiłek macierzyński będzie obowiązkowy czy dobrowolny.

PRAWO KRAJOWE

Konstytucja Rzeczypospolitej Polski z dnia 2 kwietnia 1997

Konstytucja RP, jako nadrzędny akt prawa, gwarantuje ochronę rodziny, macierzyństwa i rodzicielstwa, wskazuje na zasadę równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, zakazując tym samym dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Konstytucja RP ustanawia równe prawa kobiet i mężczyzn do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji. Konstytucja określa ramy prawne dla innych aktów prawnych, ale również polityk i działań państwa na rzecz obywateli.

Przepisy odnoszące się do rodziny i rodzicielstwa:

- art. 18 – ochrona rodziny, macierzyństwa i rodzicielstwa

Małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej

- art. 32 – równość wobec prawa i zakaz dyskryminacji

Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

- art. 33 – zasada równości praw kobiety i mężczyzny

Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

- art. 47 – ochrona prawna życia rodzinnego:

Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

- art. 48 ust. 2 – ochrona praw rodzicielskich:

Ograniczenie lub pozbawienie praw rodzicielskich może nastąpić tylko w przypadkach określonych w ustawie i tylko na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu.

- art. 48 ust. 1 zdanie pierwsze i art. 53 ust. 3 - prawo rodziców do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami, w tym do zapewnienia dzieciom wychowania i nauczania moralnego i religijnego,

Rodzice mają prawo do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami.

Rodzice mają prawo do zapewnienia dzieciom wychowania i nauczania moralnego i religijnego zgodnie ze swoimi przekonaniami.

- art. 71 – ochrona dobra rodziny i prawo rodziny oraz matki do pomocy ze strony władz publicznych:

Państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny. Rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza wielodzietne i niepełne, mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych.

Matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa.

Kodeks pracy

Kodeks pracy (kp) jest aktem prawnym, który reguluje prawa i obowiązki pracownic_ków i pracodawczyń_ców. Ustawa odnosi się do pracownic_ków, rozumianych jako osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Kodeks pracy zawiera szeroki wachlarz uprawnień związanych z rodzicielstwem i ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym. Te uprawnienia znajdujemy głównie w dziale ósmym kodeksu, ale również w innych miejscach, np. przepisach o pracy zdalnej czy przepisach o czasie pracy.

Ochrona pracownic w ciąży

Stan ciąży pracownicy powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 185 kp).

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią (art. 176 kp)

Wykaz takich prac jest zawarty w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796).

Są to prace:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,
- mogące mieć niekorzystny wpływ ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzaju czynników występujących w środowisku pracy i poziomu ich występowania.

Wykaz takich prac określa również Regulamin Pracy na UW (por. strona 53).

Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany (art. 179 kp):

- przenieść pracownicę do innej pracy,
- a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia jest obowiązany:

- dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub
- tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy.

Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany:

- przenieść pracownicę do innej pracy,
- a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Te obowiązki ma także pracodawca jeżeli przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną.

Gdy jest to niemożliwe lub niecelowe, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej.

Natomiast jeżeli nie ma takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy w przypadku obniżenia wynagrodzenia w związku ze:

- zmianą warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy,
- skróceniem czasu pracy lub
- przeniesieniem pracownicy do innej pracy.

Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Pracownicy w ciąży bezwzględnie nie wolno zatrudniać:

- w godzinach nadliczbowych,
- w porze nocnej.

Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody:

- delegować poza stałe miejsce pracy,
- zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

Ochrona pracy w związku z opieką nad dzieckiem

Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać (art. 178 kp):

- w godzinach nadliczbowych,
- w porze nocnej,
- w systemie przerywanego czasu pracy,
- delegować poza stałe miejsce pracy.

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni z powyższych uprawnień może korzystać tylko jedno z nich. W takiej sytuacji rodzice lub opiekunowie dziecka powinni uzgodnić, które z nich będzie korzystać z ww. uprawnień. Następnie złożyć w tej sprawie swoim pracodawcom odpowiednie oświadczenia, tj. o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z tego uprawnienia.

W systemach czasu pracy, w których dopuszczalne jest stosowanie przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy ponad 8 godzin (np. do 12 lub 16 lub 24 godzin) czas pracy pracownic w ciąży nie może przekraczać 8 godzin. To ograniczenie dotyczy także pracowników opiekujących się dziećmi w wieku do 4 lat bez ich zgody. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Ochrona szczególna przed rozwiązaniem stosunku pracy

W okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz ojcowskiego, a także od momentu złożenia wniosku o udzielenie danego urlopu (w zależności od urlopu – 7, 14, 21 dni przed skorzystaniem z urlopu), pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Wyjątkowo jest to możliwe w przypadku:

- gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 kodeksu pracy) i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, umowa ta ulega przedłużeniu do dnia porodu. Jednak takie przedłużenie nie dotyczy umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W takim przypadku pracownica, mimo że jej stosunek pracy się zakończy wraz z datą porodu, będzie miała prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres odpowiadający urlopowi macierzyńskiemu i

dłużej (przez okres odpowiadający urlopowi rodzicielskiemu), jeżeli zadecyduje o dłuższym korzystaniu z zasiłku. W takim przypadku ważne jest złożenie stosownego wniosku we właściwym terminie.

W przypadku zwolnienia grupowego oraz zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników pracodawca ma możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wypowiedzenia zmieniającego) pracownikom w okresie ciąży, a także w trakcie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz ojcowskiego. Dotyczy to pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Jeżeli takie wypowiedzenie zmieniające powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, przysługuje dodatek wyrównawczy.

Urlopy związane z urodzeniem i wychowaniem dziecka

W razie urodzenia dziecka pracownikom przysługują urlopy związane z opieką nad dzieckiem.

Z uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem mogą skorzystać rodzice, jeżeli są pracownikami, czyli są zatrudnieni na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania,
- spółdzielczej umowy o pracę.

Z uprawnień związanych z urodzeniem dziecka mogą skorzystać także rodzice, którzy podlegają ubezpieczeniu chorobowemu, na przykład prowadzą własną działalność gospodarczą albo wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia, o ile odprowadzają składki na to ubezpieczenie. Osoby takie, będące ubezpieczonymi, mogą dzielić się opieką nad dzieckiem – jeśli zawieszą na ten czas działalność zarobkową.

Kodeks pracy umożliwia korzystanie np. z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko, jeżeli ubezpieczona – matka dziecka zrezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego za część takiego urlopu. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko może także skorzystać np. z urlopu rodzicielskiego, jeżeli ubezpieczona – matka dziecka wykorzysta zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.

W niektórych sytuacjach z części urlopu macierzyńskiego (części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), a także urlopu rodzicielskiego lub jego części może skorzystać także pracownik – inny członek najbliższej rodziny albo ubezpieczony – ojciec albo ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny (art. 180, 182¹⁸ kp). Za najbliższego członka rodziny można rozumieć osobę, która pozostaje z matką dziecka w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa, a także małżeństwa. W stosunku pokrewieństwa z matką dziecka pozostają np. jej ojciec i matka, dziadek i babcia, jej brat i siostra, syn czy córka. Natomiast w stosunku powinowactwa matka dziecka pozostaje z rodziną męża. Zatem dla matki dziecka powinowatymi będą np. teść i teściowa, dziadkowie męża, brat i siostra męża. Stosunek powinowactwa nie ustaje w razie śmierci męża matki dziecka.

Urlopy związane z opieką nad dzieckiem obejmują:

- urlop macierzyński,

- urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlop rodzicielski,
- urlop ojcowski,
- urlop wychowawczy.

Treść wniosków dotyczących wykorzystywania urlopów związanych z urodzeniem dziecka i wykaz załączanych do nich dokumentów określa Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 937).

Urlop macierzyński

To obowiązkowy urlop, z którego korzysta każda pracownica, która urodziła dziecko bez względu na rodzaj umowy o pracę, na podstawie której jest zatrudniona. Pracownica nie może zrezygnować z korzystania z tego urlopu.

Wymiar urlopu macierzyńskiego

Długość urlopu macierzyńskiego zależy od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie i wynosi:

- 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Jeżeli pracownica nie korzystała z urlopu macierzyńskiego przed porodem to urlop macierzyński rozpoczyna w dniu porodu. Tydzień urlopu macierzyńskiego odpowiada 7 dniom liczonym od pierwszego dnia tego urlopu.

Po porodzie matka musi obowiązkowo wykorzystać 14 tygodni urlopu. Może zrezygnować z pozostałych 6 tygodni urlopu i powrócić do pracy, pod warunkiem, że pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

W takim przypadku pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

Szczególne sytuacje związane z udzielaniem urlopu macierzyńskiego

Kodeks pracy reguluje także szczególne przypadki takie jak: pobyt matki lub dziecka w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym, śmierć dziecka lub matki, porzucenie dziecka przez matkę, jej niezdolność do samodzielnej egzystencji oraz podjęcie przez nią pracy, jeśli nie była objęta ubezpieczeniem chorobowym. W tych sytuacjach możliwe jest skorzystanie z części urlopu

macierzyńskiego przez pracownika – ojca dziecka lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, a także z zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego – ojca dziecka albo ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny.

Hospitalizacja

W przypadku, gdy dziecko wymaga opieki szpitalnej pracownika, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać korzystanie z urlopu macierzyńskiego a pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala. W takim przypadku powraca do pracy, a następnie po hospitalizacji dziecka – może powrócić do korzystania z urlopu macierzyńskiego.

W przypadku przebywania pracownicy w szpitalu lub zakładzie leczniczym pracownica może przerwać korzystanie z urlopu macierzyńskiego na okres pobytu w szpitalu lub zakładzie leczniczym, po wykorzystaniu 8 tygodni tego urlopu po porodzie. Warunkiem przerwania urlopu macierzyńskiego w takim przypadku jest, aby część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzystał pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny.

Śmierć dziecka

W przypadku urodzenia martwego dziecka (po upływie 22. tygodnia ciąży) lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 8 tygodni po porodzie, nie krócej niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

W razie śmierci dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Za poronienie uważa się **przedwczesne zakończenie ciąży do 22. tygodnia**. Zwykle lekarz prowadzący może wydać zwolnienie lekarskie, które pozwoli na rekonwalescencję kobiety. Nie jest to regulowane w kodeksie pracy.

Śmierć matki

W razie śmierci pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej - matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej - matki dziecka.

W przypadku śmierci matki dziecka, która nie była objęta albo nie miała tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka do końca okresu urlopu macierzyńskiego.

Części urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić ten wniosek. Przy czym należy pamiętać o różnicach w terminach koniecznych do zgłoszenia pracodawcy wniosku o wykorzystanie części urlopu macierzyńskiego, w zależności od sytuacji (art. 180 kp).

Szczególna ochrona pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego

Pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim, a także rodzicielskim, ojcowskim i urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, oraz w okresie od złożenia wniosku o udzielenie urlopu, korzystają ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem.

W okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, umowa taka ulega przedłużeniu do dnia porodu. Nie dotyczy to jednak umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Wyjątkowo rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem podczas urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach (świadczenie w wysokości zasiłku macierzyńskiego). Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe - na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.

Oznacza to, że gdyby pracownica wróciła nawet po wielu latach korzystania z uprawnień rodzicielskich, pracodawca będzie musiał traktować ją np. w zakresie wynagradzania tak samo, jakby cały czas pracowała, a więc nie powinny jej ominąć żadne podwyżki.

Zasiłek macierzyński

Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Ubezpieczona - matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługującego ojcu dziecka

Urlop rodzicielski

Warunkiem korzystania przez pracownika z urlopu rodzicielskiego, niezależnie od tego, który z rodziców dziecka będzie z niego korzystał, jest wcześniejsze wykorzystanie urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo zakończenie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz wystąpienie do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o udzielenie takiego urlopu.

O urlop rodzicielski można występować do pracodawcy na podstawie wniosku w postaci papierowej lub elektronicznej składanego przez pracownika - rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Nie ma znaczenia moment złożenia wniosku o urlop rodzicielski – wiadomo, że urlop rodzicielski rozpocznie się po 21 dniach od złożenia wniosku.

Wnioski o udzielenie urlopu rodzicielskiego są dla pracodawcy wiążące.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu rodzicielskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Do urlopu rodzicielskiego znajdują odpowiednie zastosowanie regulacje dotyczące urlopu macierzyńskiego.

Wymiar urlopu rodzicielskiego

Urlop rodzicielski jest ustalony jako maksymalny i wynosi do 41 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka i do 43 tygodni przy jednoczesnym urodzeniu więcej niż jednego dziecka.

Pracownicy - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie.
- 2) 67 tygodni - w przypadkach jednoczesnego urodzenia kilkorga dzieci.

Urlop rodzicielski może być wykorzystany:

- przez jednego z rodziców, ale wtedy wymiar tego urlopu zmniejsza się do 32 tygodni
- równocześnie przez oboje pracowników – rodziców, z tym że wówczas okresy korzystania z tego urlopu przez pracownicę i pracownika – ojca sumują się i nie mogą przekroczyć przy jednym dziecku 41 tygodni, a przy jednoczesnym urodzeniu więcej niż jednego dziecka 43 tygodnie, z zastrzeżeniem, że aby skorzystać z całego okresu urlopu rodzicielskiego, każdy z rodziców musi skorzystać z nieprzenaszalnej na drugiego rodzica 9-tygodniowej części
- na zmianę przez oboje rodziców, którzy podzielą między siebie wymiar 41 tygodni, z zastrzeżeniem, że aby skorzystać z całego okresu urlopu rodzicielskiego, każdy z rodziców musi skorzystać z nieprzenaszalnej na drugiego rodzica 9-tygodniowej części

Urlop rodzicielski przysługuje także pracownikowi – rodzicowi adopcyjnemu po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:

- 41 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,

- 43 tygodni - w przypadkach jednoczesnego przyjęcia na wychowanie dwojga lub więcej dzieci (przy czym dzieci nie muszą być urodzone przy jednym porodzie, ale powinny spełniać warunek wieku uprawniającego do skorzystania z urlopu),
- 38 tygodni - w przypadku przejęcia na wychowanie starszego dziecka.

Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Korzystanie z urlopu rodzicielskiego

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Za wykonywaną pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie, z kolei za czas w którym nominalnie pozostaje na urlopie rodzicielskim otrzymuje zasiłek macierzyński.

W takim przypadku podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku tym pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Po zastosowaniu proporcjonalnego wydłużenia maksymalny wymiar urlopu nie może jednak przekraczać:

- 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia jednego dziecka na wychowanie,
- 86 tygodni – w przypadku urodzenia przy jednym porodzie dwojga lub więcej dzieci lub równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,
- W przypadku łączenia przez pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika - rodzica dziecka w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:
 - 130 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka;
 - 134 tygodni - w przypadku urodzenia przy jednym porodzie dwojga lub więcej dzieci.

Zasiłek macierzyński

- Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

W przypadku złożenia wniosku o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku, z zastrzeżeniem ust. 3f i 3g. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka (9 tygodni dla drugiego rodzica) wynosi **ZAWSZE** 70% podstawy wymiaru zasiłku.

WAŻNE!!! W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przysługuje pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy. Do tego okresu zatrudnienia wlicza się również poprzednie okresy pracy.

Z urlopu wychowawczego mogą skorzystać zarówno matka, jak i ojciec, jeżeli oboje są pracownikami.

W czasie trwania urlopu wychowawczego prawa i obowiązki stron ulegają częściowemu zawieszeniu jednak okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Wymiar urlopu

Wymiar urlopu wychowawczego to maksymalnie 36 miesięcy.

Dodatkowo jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od podstawowego urlopu wychowawczego może być udzielony „dodatkowy” urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.

Korzystanie z urlopu wychowawczego

W ramach 36-miesięcznego wymiaru urlopu wychowawczego 1 miesiąc przeznaczony jest wyłącznie dla drugiego rodzica, np. matka przebywa na urlopie 35 miesięcy, a ojciec 1 miesiąc lub odwrotnie. Prawa tego co do zasady nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Zatem w przypadku wykorzystywania uprawnienia przez jednego z rodziców lub opiekunów, urlop może trwać co najwyżej 35 miesięcy.

Rodzic może skorzystać pełne 36 miesięcy urlopu wychowawczego jeżeli: drugi rodzic dziecka nie żyje, drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska, drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Rodzice lub opiekunowie dziecka mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez cały okres urlopu, z tym że łączny okres korzystania z tego urlopu nie może przekraczać maksymalnego wymiaru przewidzianego przepisami kodeksu pracy.

Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

Urlop wychowawczy jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu wychowawczego, może być udzielony (dodatkowy) urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,
- po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Wniosek o urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Jeżeli wniosek, został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

Łączenie urlopu wychowawczego z pracą

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.

Wniosek składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Ochrona pracowników korzystających z urlopu wychowawczego

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu,
- obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Po powrocie z urlopu wychowawczego pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Urlop na zasadach urlopu macierzyńskiego

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (tzw. urlop adopcyjny) przysługuje pracownikowi, który:

- przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub
- który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

Wymiar urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego

Pracownik_ca, który_a przyjął_ęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 20 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
- 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci,
- 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie trojga dzieci,
- 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie czworga dzieci,
- 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie pięciorga i więcej dzieci.

– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Pracownik_ca, który_a przyjął_ęła dziecko na wychowanie i wystąpił_a do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 20 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,

- 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci,
- 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie trojga dzieci,
- 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie czworga dzieci,
- 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie pięciorga i więcej dzieci.

– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Z urlopu tego może korzystać pracownik zarówno adopcyjny ojciec jak i adopcyjna matka, którzy przyjęli na wychowanie dziecko. Przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości jednoczesnego korzystania z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przez oboje adopcyjnych rodziców.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do 29 tygodni urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 4 częściach.

Stosowanie przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego

Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego znajdują odpowiednie zastosowanie regulacje dotyczące urlopu macierzyńskiego (z uwzględnieniem faktu, że z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może korzystać zarówno adopcyjny ojciec jak i adopcyjna matka dziecka).

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu adopcyjnego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Zasiłek macierzyński

Za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Urlop ojcowski

Prawo do urlopu ojcowskiego jest wyłącznym i samodzielny prawem ojca wychowującego dziecko niezależnym od uprawnień matki dziecka i przysługuje także w sytuacji gdy matka nie jest pracownicą i może korzystać z urlopów związanych z urodzeniem dziecka. Skorzystanie z urlopu ojcowskiego nie jest obowiązkowe. Ojciec nie musi pozostawać w związku z matką dziecka, aby skorzystać z urlopu. O możliwości skorzystania z uprawnienia decyduje fakt uznania dziecka i wpisanie nazwiska ojca do aktu stanu cywilnego.

Wymiar urlopu

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo

- do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Stosowanie przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego

Do urlopu ojcowskiego znajdują odpowiednie zastosowanie regulacje dotyczące urlopu macierzyńskiego w zakresie:

- zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy,
- przerwania urlopu w związku z hospitalizacją dziecka,
- liczenia tygodnia jako 7 dni kalendarzowych.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Praca zdalna

Zgodnie z kodeksem pracy pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Pracę zdalną powinien regulować regulamin u danego pracodawcy albo porozumienie, jeżeli doszło do zawarcia porozumienia z istniejącymi w zakładzie pracy związkami zawodowymi.

Zakres stosowania pracy zdalnej jest szerszy od obowiązującej do niedawna telepracy, przede wszystkim z uwagi na brak wymogu świadczenia pracy regularnie oraz brak konieczności przekazywania pracodawcy wyników pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Praca zdalna może być wykonywana z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, co oznacza nie tylko środki komunikacji elektronicznej, ale także np. telefon, fax, komunikatory internetowe, a nawet bez użycia takich środków (np. analiza dokumentów).

Praca zdalna na polecenie pracodawcy

Dopuszczone jest również wykonywanie pracy zdalnej na polecenie pracodawcy. Dopuszczalność wydania takiego polecenia istnieje jednak tylko w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego (np. stanu klęski żywiołowej), stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę może zostać wydane wyłącznie z przyczyn obiektywnych (losowych) i niezależnych od pracodawcy oraz wyłącznie na określony czas. Wydanie przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej, oprócz spełnienia ustawowych przesłanek, wymaga uprzedniego uzyskania od pracownika informacji, w formie oświadczenia, czy posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Dopiero oświadczenie pracownika w tym przedmiocie umożliwi pracodawcy wydanie takiego polecenia.

Wnioskowanie o pracę zdalną

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie jest co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków pracownic w ciąży, pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia oraz:

- 1) pracowników-rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie dot. wsparcia kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, to jest zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
- 2) pracowników-rodziców dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- 3) pracowników-rodziców dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy Prawo oświatowe);
- 4) pracowników sprawujących opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku ww. pracowników tylko wtedy, gdy jego uwzględnienie nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, zaś o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku będzie zobligowany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Nowelizacja daje możliwość wycofania się każdej ze stron z wykonywania pracy zdalnej, w przypadku gdy do uzgodnienia pracy zdalnej dojdzie w trakcie zatrudnienia. Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, pracownik lub pracodawca będą mogli złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej, w każdym czasie trwania pracy zdalnej.

Obowiązki pracodawcy w przypadku pracy zdalnej

Nowelizacja przewiduje, że pracodawca będzie zobowiązany do:

- 1) zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3) pokrycia innych kosztów niż koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (bądź w przypadku braku zawartego porozumienia

lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem);

- 4) zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy.

Jednocześnie będzie także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Dodatkowo w nowelizacji zaproponowano przepis, zgodnie z którym obowiązek pokrycia przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz obowiązek wypłaty ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

Kontrola w miejscu świadczenia pracy zdalnej

Kodeks pracy zapewniająca pracodawcy prawo kontrolowania wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Taka kontrola będzie przeprowadzana w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika.

Zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną

Nowelizacja przewiduje zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną, jak również pracownika, który odmówił wykonywania pracy zdalnej. Mimo iż przepis art. 11³ zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu z każdej przyczyny, a określony w nim katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty, projektodawca zdecydował o zawarciu regulacji zakazującej dyskryminacji także w projektowanych przepisach dotyczących pracy zdalnej wskutek postulatów strony związkowej, dla której taka norma stanowi dodatkową regulację ochronną pracownika wykonującego pracę zdalną.

Okazjonalna praca zdalna (home office)

Nowelizacja przewiduje ponadto pracę w trybie home office, który będzie musiał spełniać kryteria określone w kodeksie pracy dla pracy zdalnej okazjonalnej. Z inicjatywą wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik (wymagany bowiem będzie wniosek pracownika), zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 24 dni w roku kalendarzowym.

Elastyczna organizacja pracy

Możliwość skorzystania z elastycznej organizacji pracy przysługuje rodzicom opiekującym się **dzieckiem do 8 lat** oraz opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Odrzucenie wniosku o elastyczną organizację pracy będzie wymagało przedstawienia przez pracodawcę pisemnego uzasadnienia wskazujące konkretne powody odmowy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. W zakresie ochrony rodzicielstwa, ustawa wskazuje, iż **nie można pozbawić statusu bezrobotnego:**

- 1) matki dziecka,
- 2) ojca dziecka, w przypadku śmierci matki dziecka, porzucenia dziecka przez matkę albo rezygnacji przez matkę z prawa do korzystania z zasiłku macierzyńskiego lub uposażenia za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub okres urlopu rodzicielskiego,
- 3) bezrobotnego po przysposobieniu dziecka,
- 4) bezrobotnego po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej

– z uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia spowodowany opieką nad tym dzieckiem przez okres, przez który przysługiwałby im, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, z wyłączeniem przypadku złożenia wniosku o pozbawienie tego statusu przez samego bezrobotnego.

Ustawa szczegółowo reguluje również **zakres i warunki przyznawania świadczeń** dla bezrobotnych, w tym dla rodziców korzystających z urlopów wynikających z opieki nad dzieckiem i pobierających zasiłki z tego tytułu.

Ponadto ustawa **zwalnia pracodawcę oraz inne jednostki organizacyjne z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy** za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.

Ustawa wzmacnia prawa pracownicze w sytuacji nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych

Ustawa reguluje przepisy dotyczące ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, **ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa (ubezpieczenie chorobowe)** oraz ubezpieczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ubezpieczenie wypadkowe).

Do najważniejszych kwestii dotyczących rodzicielstwa określonych w ustawie należą zasady podlegania ubezpieczeniom. W tym zakresie ustawa stanowi, iż:

- obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu podlegają m.in.:

- pracownicy,
- osoby wykonujące pracę nakładczą,
- osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- osobami pobierającymi stypendium sportowe,
- osoby otrzymujące stypendium doktoranckie.
 - obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego;
 - składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urloпах wychowawczych i osób pobierających zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, oraz składki na ubezpieczenie emerytalne finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;

Ustawa reguluje również zasady podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym osób rezygnujących z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania bezpośredniej, osobistej opieki nad długotrwale lub ciężko chorym członkiem rodziny oraz wspólnie niezamieszkującymi matką, ojcem lub rodzeństwem.

Co istotne, okres pobierania zasiłku macierzyńskiego jest jednocześnie okresem składkowym, za który opłacane są składki na ubezpieczenie społeczne. Tym samym **jest uwzględniany przy ustalaniu prawa do emerytury i renty w pełnym wymiarze**. Również okres **urlopu wychowawczego wlicza się do okresu zatrudnienia**, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Oznacza to, że po zakończeniu urlopu wychowawczego, zostanie on wliczony do stażu pracy, na podstawie którego obliczana jest emerytura.

Ustawa stoi na gruncie **równego traktowania** wszystkich ubezpieczonych **bez względu na płeć**, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz **stan rodzinny**. Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności:

- warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych;
- obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne;
- obliczania wysokości świadczeń;
- okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Zabronione jest jakiegokolwiek uprzywilejowanie bądź dyskryminowanie ubezpieczonych ze względu na takie przesłanki jak: płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny. Ustawa zapewnia możliwość dochodzenia swoich praw przed sądem każdej osobie, która uważa, że nie zastosowano wobec niej zasady równego traktowania.

Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych

Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o podstawowej opiece zdrowotnej

Ubezpieczenie osób studiujących i doktorantów_ek

Osoby studiujące, aby mieć prawo do świadczeń w ramach NFZ, powinni mieć własny tytuł do ubezpieczenia lub być do niego zgłoszonym np. przez rodzica lub uczelnię. Muszą więc zadbać o formalności, dzięki którym będą mieć potwierdzone prawo do świadczeń.

Zgłoszenie do ubezpieczenia przez rodziców

Osoba studiująca, która nie ma własnego tytułu do ubezpieczenia, powinna zostać zgłoszona do ubezpieczenia jako członek rodziny. Mogą to zrobić rodzice lub współmałżonkowie rodziców. Jeśli jednak oni sami nie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu, mogą to zrobić również dziadkowie.

Osoba studiująca jako członek rodziny może być zgłoszony do ubezpieczenia zdrowotnego do ukończenia 26 roku życia.

Zgłoszenie przez uczelnię

Jeśli osoba studiująca nie ma swojego ubezpieczenia lub nie może być zgłoszona jako członek rodziny, do ubezpieczenia zdrowotnego powinna zgłosić go uczelnia. Osoba studiująca – aby uzyskać ubezpieczenie zdrowotne – sama musi zgłosić się do dziekanatu w tej sprawie, ponieważ jest ubezpieczana na swój wniosek.

Zgłoszenie do ubezpieczenia przez pracodawcę

Osoba studiująca, jak każda inna osoba, może mieć własny tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego. Ta sytuacja dotyczy osób studiujących, które pracują np. na umowę o pracę. Wtedy do ubezpieczenia zdrowotnego zgłasza ich pracodawca (nie dotyczy umów zlecenia dla osób studiujących osób studiujących do 26. roku życia). Osoba studiująca, która prowadzi swoją działalność, zgłasza się sama.

Dodatkowe informacje

- Osoby studiujące z orzeczoną znaczną stopniem niepełnosprawności mogą być zgłoszone jako członkowie rodziny przy rodzicu bez względu na wiek.
- Osoba studiująca, która ma przyznane prawo do renty, jest ubezpieczona przez ZUS.
- Osoba studiująca, która zawarła związek małżeński, może zostać ubezpieczona przez współmałżonka, o ile posiada on/ona ubezpieczenie.

Ubezpieczenia doktorantów_ek

Doktorantów_ek, którzy_re nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia z innego tytułu, do ubezpieczenia zdrowotnego – na ich pisemny wniosek – zgłasza uczelnia i odprowadza za nich składkę na ubezpieczenie zdrowotne.

Uczelnia zgłasza do ubezpieczenia zdrowotnego i opłaca składkę za osoby studiujące oraz doktorantów_ek, gdy zostanie przedstawione stosowne oświadczenie o niepodleganiu obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu (w szczególności dotyczy to osób, które ukończyły 26. rok życia).

Ubezpieczenia obcokrajowców

Osoby studiujące będące obcokrajowcami spoza UE ubezpieczają się w Polsce poprzez zawarcie umowy dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego z oddziałem NFZ właściwym ze względu na

miejsce zamieszkania i sami finansują sobie opłacanie comiesięcznej składki zdrowotnej, chyba że posiadają Kartę Polaka lub zaświadczenie o polskim pochodzeniu. Wtedy obowiązek opłacenia składek na ubezpieczenie zdrowotne spoczywa na uczelni, na której studiują.

Osoba zainteresowana takim ubezpieczeniem musi złożyć w wojewódzkim oddziale NFZ wniosek o objęcie jej dobrowolnym ubezpieczeniem zdrowotnym. W tym celu niezbędne jest okazanie dokumentów:

- paszportu wraz z dokumentem potwierdzającym legalny pobyt w Polsce (wiza, karta pobytu)
- dokumentu potwierdzającego posiadanie statusu osoby studiującej (legitymacja studencka lub zaświadczenie z uczelni)
- pozwolenia od rodziców na podpisanie umowy dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego (jeśli jest to osoba niepełnoletnia).

Objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem zdrowotnym następuje z dniem określonym w umowie zawartej z NFZ, a ustaje z dniem rozwiązania tej umowy albo po upływie miesiąca nieprzerwanej zaległości w opłacaniu składek. Osoby studiujące i doktoranci_tki są zwolnieni z opłat dodatkowych do podpisania umowy o dobrowolne ubezpieczenie. Opłacają jedynie należną składkę.

Wygaśnięcie prawa do ubezpieczenia

Prawo do ubezpieczenia wygasa w przypadku:

- ustania tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego osoby, która zgłosiła osobę studiującą
- zaprzestania kontynuowania nauki przez osobę studiującą pomiędzy 18. a 26. rokiem życia
- ukończenia 26 lat
- skreślenia z listy osób studiujących
- uzyskania własnego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego (np. osoba studiująca zostaje zatrudniona na umowę o pracę i zyskuje swoje własne ubezpieczenie zdrowotne).

Jeśli obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego osoby studiującej i doktoranta_ki wygasa z dniem ukończenia szkoły lub studiów doktoranckich albo skreślenia z listy osób studiujących lub doktorantów_tek, to ich prawo do świadczeń opieki zdrowotnej wygasa po upływie 4 miesięcy od zakończenia nauki lub skreślenia z listy.

Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych

Ustawa określa warunki nabywania prawa do świadczeń rodzinnych oraz zasady ustalania, przyznawania i wypłacania tych świadczeń. Świadczenia rodzinne przysługują obywatelom polskim i cudzoziemcom w określonych ustawą przypadkach.

Ustawa reguluje otrzymywanie następujących świadczeń rodzinnych:

- zasiłek rodzinny oraz dodatki do zasiłku rodzinnego;
- świadczenia opiekuńcze: zasiłek pielęgnacyjny, specjalny zasiłek opiekuńczy oraz świadczenie pielęgnacyjne;
- zapomoga i świadczenie wypłacane przez gminy;
- jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka;

- świadczenie rodzicielskie.

Zasiłek rodzinny i dodatki do zasiłku rodzinnego

Zasiłek rodzinny ma na celu częściowe pokrycie wydatków na utrzymanie dziecka. Prawo do zasiłku rodzinnego i dodatków do tego zasiłku przysługuje:

- rodzicom, jednemu z rodziców albo opiekunowi prawnemu dziecka;
- opiekunowi faktycznemu dziecka;
- osobie uczącej się.

Otrzymywanie zasiłku rodzinnego uzależnione jest od kryterium dochodowego (dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie może przekraczać kwoty 504,00 zł)

Zasiłek rodzinny przysługuje do ukończenia przez dziecko:

- 18. roku życia lub
- 24. roku życia w przypadku osoby uczącej się w szkole lub w szkole wyższej

Do zasiłku rodzinnego przysługują dodatki z tytułu:

- urodzenia dziecka;
- opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego;
- samotnego wychowywania dziecka;
- wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej;
- kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego;
- rozpoczęcia roku szkolnego;
- podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania.

Jednorazowy dodatek z tytułu urodzenia dziecka wypłacany w wysokości 1000,00 zł przysługuje matce lub ojcu albo opiekunowi prawnemu dziecka.

Dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego przysługuje matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka, jeżeli dziecko pozostaje pod jego faktyczną opieką, uprawnionemu do urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż przez okres:

- 24 miesięcy kalendarzowych;
- 36 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu;
- 72 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Dodatek z tytułu samotnego wychowywania dziecka przysługuje samotnie wychowującym dziecko matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka, jeżeli nie zostało zasądzone świadczenie alimentacyjne na rzecz dziecka od drugiego z rodziców dziecka, ponieważ:

- drugi z rodziców dziecka nie żyje;
- ojciec dziecka jest nieznan;
- powództwo o ustalenie świadczenia alimentacyjnego od drugiego z rodziców zostało oddalone.

Dodatek z tytułu wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej przysługuje matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka. Dodatek przysługuje w miesięcznie na trzecie i na następne dzieci uprawnione do zasiłku rodzinnego.

Dodatek z tytułu rozpoczęcia roku szkolnego przysługuje matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka, a także osobie uczącej się na częściowe pokrycie wydatków związanych z rozpoczęciem w szkole nowego roku szkolnego. Dodatek przysługuje również na dziecko rozpoczynające roczne przygotowanie przedszkolne.

Dodatek z tytułu podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania przysługuje matce lub ojcu dziecka, opiekunowi prawnemu albo opiekunowi faktycznemu dziecka lub osobie uczącej się na warunkach określonych w ustawie.

Jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka przyznawana jest w wysokości 1000 zł na jedno dziecko. Jednorazowa zapomoga przysługuje matce lub ojcu dziecka, opiekunowi prawnemu albo opiekunowi faktycznemu dziecka, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę nie przekracza określonej w ustawie kwoty.

Świadczenia opiekuńcze

Zasiłek pielęgnacyjny przyznaje się w celu częściowego pokrycia wydatków wynikających z konieczności zapewnienia opieki i pomocy innej osoby w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Zasiłek pielęgnacyjny przysługuje:

- niepełnosprawnemu dziecku;
- osobie niepełnosprawnej w wieku powyżej 16. roku życia, jeżeli legitymuje się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- osobie, która ukończyła 75 lat.

Specjalny zasiłek opiekuńczy przysługuje osobom, na których zgodnie z przepisami ustawy Kodeks rodzinny i opiekuńczy ciąży obowiązek alimentacyjny, a także małżonkom, jeżeli:

- nie podejmują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub
- rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej

– w celu sprawowania stałej opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniem: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

Świadczenie pielęgnacyjne z tytułu rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przysługuje:

- matce albo ojcu,
- opiekunowi faktycznemu dziecka,
- osobie będącej rodziną zastępczą spokrewnioną w rozumieniu ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej,
- innym osobom, na których zgodnie z przepisami ustawy Kodeks rodzinny i opiekuńczy ciąży obowiązek alimentacyjny, z wyjątkiem osób o znacznym stopniu niepełnosprawności

– jeżeli nie podejmują lub rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniem: konieczności stałej lub długotrwałej

opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

Świadczenie rodzicielskie przysługuje:

- matce albo ojcu dziecka,
- opiekunowi faktycznemu dziecka w przypadku objęcia opieką dziecka w wieku do ukończenia 14. roku życia,
- rodzinie zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, w przypadku objęcia opieką dziecka w wieku do ukończenia 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do ukończenia 10. roku życia,
- osobie, która przysposobiła dziecko, w przypadku objęcia opieką dziecka w wieku do ukończenia 14. roku życia.

Weryfikacja kryteriów dochodowych uprawniających do świadczeń rodzinnych oraz kwot świadczeń.

Kwoty kryteriów dochodowych uprawniających do świadczeń rodzinnych uzależnionych od dochodu, a także wysokość poszczególnych świadczeń rodzinnych (z wyjątkiem świadczenia pielęgnacyjnego) podlegają weryfikacji **co 3 lata**, z uwzględnieniem wyników badań prognozy wsparcia dochodowego rodzin.

Dodatkowe świadczenia dla rodziców z dziećmi na utrzymaniu:

- **świadczenie wychowawcze „ Program Rodzina 500+”**

Rządowy program "Rodzina 500+" stanowi finansowe wsparcie dla rodzin. Program wszedł w życie 1 kwietnia 2016 roku. W ramach programu rodzinom z dziećmi na utrzymaniu przysługuje świadczenie wychowawcze w wysokości 500 zł na dziecko w wieku do ukończenia 18 roku życia, bez względu na dochód osiąganym przez rodzinę.

Świadczenie wychowawcze przysługuje na dziecko do ukończenia 18 roku życia:

- matce lub ojcu;
- opiekunowi faktycznemu dziecka (tj. osobie faktycznie opiekującej się dzieckiem, która wystąpiła z wnioskiem do sądu opiekuńczego o przysposobienie dziecka)

- jeżeli dziecko wspólnie zamieszkuje i pozostaje na utrzymaniu matki albo ojca/opiekuna faktycznego;

- opiekunowi prawnemu dziecka;
- dyrektorowi domu pomocy społecznej.

O świadczenie wychowawcze może ubiegać się każda rodzina bez względu na stan cywilny rodziców. Otrzymują je, po spełnieniu warunków ustawowych, zarówno rodziny, w których rodzice są w związku małżeńskim, rodzice pozostający w nieformalnych związkach, jak i osoby samotnie wychowujące dziecko.

Świadczenie wychowawcze przysługuje temu z rodziców, który z dzieckiem zamieszkuje i na którego utrzymaniu jest dziecko. W przypadku gdy dziecko, zgodnie z orzeczeniem sądu, jest pod opieką naprzemienną obydwójga rodziców rozwiedzionych, żyjących w separacji lub żyjących w rozłączeniu sprawowaną w porównywalnych i powtarzających się okresach - każdy z rodziców może złożyć wniosek i dostać połowę kwoty przysługującego świadczenia wychowawczego, tj. co do zasady 250 zł miesięcznie.

Dodatkowo, zgodnie z wprowadzonymi od 2022 r. zmianami w ramach programu „Rodzina 500 +”, świadczenie wychowawcze przysługuje na dzieci umieszczone w pieczy zastępczej w miejsce wypłacanego dotychczas dodatku w wysokości świadczenia wychowawczego na podstawie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

W związku z tym, o świadczenie wychowawcze na dzieci umieszczone w pieczy zastępczej mogą ubiegać się również:

- rodziny zastępcze;
- osoby prowadzące rodzinny dom dziecka;
- dyrektorzy placówek opiekuńczo-wychowawczych;
- dyrektorzy regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych;
- dyrektorzy interwencyjnych ośrodków preadopcyjnych.

Prawo do świadczenia wychowawczego jest ustalane na roczny okres świadczeniowy trwający od 1 czerwca do 31 maja następnego roku kalendarzowego. Przyjmowaniem wniosków o świadczenie wychowawcze, ich rozpatrywaniem oraz przyznawaniem i wypłatą tego świadczenia zajmuje się Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Wnioski do ZUS można złożyć tylko drogą elektroniczną przez Internet, a wypłata przyznanego świadczenia odbywa się wyłącznie w formie bezgotówkowej, na wskazany we wniosku rachunek bankowy.

Zgodnie z nowelizacją Ustawy dnia 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci **wysokości świadczenia wychowawczego zostanie podniesiona z 500 zł na 800 zł od dnia 1 stycznia 2024 r.**

Świadczenie, podobnie jak dotychczas, przysługiwać będzie na każde dziecko do ukończenia przez nie 18 lat, niezależnie od osiągniętych dochodów. Zmiana wysokości świadczenia z 500 do 800 zł nastąpi automatycznie i obejmie wszystkich uprawnionych.

- **w przypadku posiadania trojga lub więcej dzieci można skorzystać z Karty Dużej Rodziny (KDR)**

KDR tworzy system zniżek handlowych – oferowanych przez instytucje publiczne i firmy – i następujących zniżek ustawowych:

- zniżki na przejazdy kolejowe - 37% na bilety jednorazowe oraz 49% na bilety miesięczne – dla rodziców i małżonków rodziców,

- 50% ulgi opłaty za paszport - dla rodziców i małżonków rodziców i 75% ulgi opłaty za paszport - dzieci,
- darmowe wstępy do parków narodowych dla wszystkich posiadaczy Karty Dużej Rodziny,
- inne deklarowane przez partnerów KDR.

Szczegóły dotyczące przyznawania KDR oraz wykaz partnerów znajduje się na stronie www.rodzina.gov.pl/duza-rodzina

Świadczenia na podstawie ustawy o pomocy społecznej

Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Ustawa reguluje rodzaje świadczeń z pomocy społecznej oraz zasady i tryb ich udzielania, jak również organizację pomocy społecznej.

Prawo do świadczeń z pomocy społecznej przysługuje:

- osobom posiadającym obywatelstwo polskie mającym miejsce zamieszkania i przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- cudzoziemcom mającym miejsce zamieszkania i przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w określonych w ustawie przypadkach.

Pomocy społecznej udziela się osobom i rodzinom m.in. z powodu:

- ubóstwa;
- sieroctwa;
- bezrobocia;
- niepełnosprawności;
- długotrwałej lub ciężkiej choroby;
- potrzeby ochrony macierzyństwa lub wielodzietności;
- bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego, zwłaszcza w rodzinach niepełnych lub wielodzietnych.

Świadczenia pomocy społecznej przyznaje ośrodek pomocy społecznej właściwy dla miejsca zamieszkania. Świadczenie może mieć formę pieniężną lub niepieniężną.

Świadczenia pieniężne:

- zasiłek stały,
- zasiłek okresowy,
- zasiłek celowy,
- specjalny zasiłek celowy.

Świadczenia niepieniężne:

- praca socjalna,
- poradnictwo specjalistyczne (prawne, psychologiczne i rodzinne) dla osób i rodzin, które mają trudności w rozwiązywaniu problemów życiowych lub potrzebują wsparcia,

- usługi opiekuńcze (pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opieka higieniczna zalecona przez lekarza),
- specjalistyczne usługi opiekuńcze (świadczone przez osoby ze specjalistycznym przygotowaniem zawodowym, np. pielęgniarki, rehabilitantów, psychologów i pedagogów),
- mieszkania chronione,
- ośrodki wsparcia.

Co istotne, ustawowe pojęcie rodziny rozumiane jest w sposób szeroki. Rodzinę stanowią osoby spokrewnione lub niespokrewnione pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące.

Inne formy wsparcia rodzin z dziećmi

Rodzina wychowująca dzieci może liczyć także na wsparcie:

- placówek wsparcia dziennego,

które są jednostkami organizacyjnymi wspierania rodziny, w zakresie pomocy w opiece i wychowaniu dzieci z rodzin przeżywających trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych. W pracy z dzieckiem współpracują z rodzicami, opiekunami, placówkami oświatowymi i podmiotami leczniczymi, a uczestnictwo dzieci w zajęciach jest nieodpłatne i co do zasady dobrowolne.

- rodzin wspierających,

których zadaniem jest współpraca z rodzinami przeżywającymi trudności w zakresie opieki i wychowywania dzieci.

Obie ww. formy wsparcia są nieodpłatne, a w celu skorzystania z nich należy zgłosić się do gminy.

Ponadto rodzice posiadający dzieci w wieku do lat 3 mogą skorzystać z:

- żłobka,
- klubu dziecięcego,
- dziennego opiekuna,
- niani.

Szczegóły dotyczące form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz rejestr instytucji opieki nad dzieckiem do lat 3 znajdują się na stronie: www.zlobki.mpips.gov.pl

Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”

Uprawnienia gwarantowane w ustawie skierowane są do:

- każdej kobiety w ciąży i jej rodzinie (w zakresie informacji i poradnictwa na temat rozwiązań wspierających rodzinę),

- rodzin, w których przyjdzie albo przyszło na świat ciężko chore dziecko. Oznacza to:
 - ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo
 - nieuleczalną chorobę zagrażającą jego życiu,
- kobiety, które otrzymały informację o tym, że ich dziecko może umrzeć w trakcie ciąży lub porodu,
- kobiety, których dziecko zmarło bezpośrednio po porodzie na skutek wad wrodzonych,
- kobiety, które po porodzie nie zabiorą do domu dziecka z powodu:
 - poronienia,
 - urodzenia dziecka martwego,
 - urodzenia dziecka niezdolnego do życia,
 - urodzenia dziecka obciążonego wadami wrodzonymi albo śmiertelnymi schorzeniami.

Podstawą do skorzystania z uprawnień jest **zaświadczenie**, które potwierdza ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu. Ustawa uprawnia dzieci do 18 r. ż. do:

- skorzystania z wyrobów medycznych, na zasadach określonych w ustawie „Za życiem”,
- korzystania poza kolejnością ze świadczeń opieki zdrowotnej oraz z usług farmaceutycznych udzielanych w aptekach.

Oznacza to, że:

- świadczenia ambulatoryjnej opieki specjalistycznej i świadczenia szpitalne powinny być udzielone tym osobom w dniu zgłoszenia,
- jeżeli udzielenie świadczenia w dniu zgłoszenia nie będzie możliwe, powinno ono zostać zrealizowane w innym terminie, poza kolejnością wynikającą z prowadzonej listy oczekujących,
- w przypadku świadczeń ambulatoryjnej opieki zdrowotnej (AOS) świadczenie powinno zostać udzielone nie później niż w ciągu 7 dni roboczych od dnia zgłoszenia.

Co istotne wszystkie kobiety w trakcie ciąży mają prawo do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Co przysługuje kobiecie oczekującej dziecka, dowiesz się z informatora Ministerstwa Zdrowia „[Ciąża i Poród](#)”, który dostępny jest na stronie www.mz.gov.pl w zakładce „Zdrowie i profilaktyka” – „Zdrowie matki i dziecka”.

Każda kobieta w ciąży i jej rodzina może skorzystać z pomocy i wsparcia asystenta rodziny

Asystent odpowie na pytania, może również na podstawie pisemnego upoważnienia załatwić w sprawy w różnych instytucjach. Ponadto asystent wspiera w rozwiązywaniu problemów opiekuńczo-wychowawczych.

Asystent rodziny:

- udziela informacji w zakresie dostępu do instrumentów polityki na rzecz rodziny,
- może reprezentować rodzinę przed instytucjami i urzędami,

- udziela wsparcia psychologicznego,
- udziela pomocy w przewyżnianiu problemów wychowawczych udzieli pomocy prawnej,
- wspiera w realizacji codziennych obowiązków.

Asystent rodziny, jest zatrudniony w jednostkach organizacyjnych systemu wspierania rodziny lub w instytucjach pozarządowych działających na zlecenie samorządu gminy.

Dodatkowe uprawnienia przewidziane w ustawie:

1. Okres okołoporodowy

- badania, które wykrywają potencjalne nieprawidłowości w ciąży (diagnostyka prenatalna),
- od 4 do 9 dodatkowych wizyt położnej w opiece nad dzieckiem (tzw. wizyty patronażowe) oraz większa ilość wizyt poradnictwa edukacji przedporodowej. Od 21 tygodnia ciąży do rozwiązania, położne przygotowują będą kobiety do porodu i rodzicielstwa. Edukacja przedporodowa dotyczyć będzie porodu, połogu, karmienia piersią i rodzicielstwa,
- poród w szpitalu na najwyższym specjalistycznym poziomie (III poziom referencyjny) - zgodnie ze wskazaniami lekarskimi,
- koordynowana opieka nad kobietą w ciąży, zwłaszcza w ciąży powikłanej. Podczas porodu i połogu kobieta będzie miała zapewnioną opiekę położniczą, w tym zabiegi wewnątrzmaciczne, zgodnie ze standardami opieki położniczej nad ciążą i ciążą patologiczną. Noworodek będzie mieć zapewnioną opiekę neonatologiczną,
- wsparcie kobiety karmiącej piersią (poradnictwo laktacyjne), zwłaszcza, jeśli dziecko urodziło się przed ukończeniem 37 tygodnia ciąży lub ważyło w chwili porodu poniżej 2500 gramów.

2. Dziecko z orzeczoną niepełnosprawnością

- porady jak pielęgnować i wychowywać dziecko,
- pierwszeństwo w udzielaniu świadczeń opieki zdrowotnej,
- pomoc psychologiczna dla rodziców,
- rehabilitacja lecznicza,
- wyroby medyczne, takie jak pieluchomajtki, cewniki, protezy - na podstawie zlecenia upoważnionej osoby,
- zakup leków poza kolejnością,
- opieka nad dzieckiem na czas urlopu bądź odpoczynku (tzw. opieka wytchnieniowa). Rodzicom oraz opiekunom przysługuje do 120 godzin takiej opieki. Będzie ona zapewniona:
 - w dziennych ośrodkach wsparcia - placówkach całodobowych,
 - w placówkach systemu oświaty (np. szkołach),
 - w ramach umowy z organizacją pozarządową na opiekę nad dzieckiem - również indywidualną,
 - przez udział osoby niepełnosprawnej w różnych formach wypoczynku zorganizowanego,

- opieka poprawiająca jakość życia osób w ostatniej fazie choroby (opieka paliatywna i hospicyjna w warunkach domowych lub stacjonarnych),
- kompleksowe usługi opiekuńcze i rehabilitacyjne.

3. Jednorazowe świadczenie w wysokości 4000 zł

Przysługuje matce lub ojcu, opiekunowi prawnemu albo opiekunowi faktycznemu dziecka (tj. osobie faktycznie opiekującej się dzieckiem, jeśli wystąpiła do sądu z wnioskiem o przysposobienie dziecka) bez względu na dochód, po wypełnieniu stosownego wniosku oraz podpisaniu zawartych w nim oświadczeń i dołączeniu wymaganych dokumentów.

Wniosek o wypłatę świadczenia do 12 miesięcy od dnia narodzin dziecka w urzędzie miasta/gminy lub ośrodka pomocy społecznej w miejscu zamieszkania.

W przypadku rodziców dziecka z orzeczoną niepełnosprawnością

Można zwrócić się bezpośrednio do realizatorów wsparcia. Są to właściwe ze względu na twoje miejsce zamieszkania:

- centra pomocy rodzinie,
- instytucje wsparcia rodziny,
- ośrodki pomocy rodzinie,
- ośrodki pomocy społecznej.

Ze środków PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) możesz uzyskać dofinansowanie:

- do uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym,
 - jest to zorganizowana forma rehabilitacji połączona z wypoczynkiem. Jej celem jest poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników,
 - dofinansowanie przysługuje osobie niepełnosprawnej, która:
 - ma skierowanie od lekarza prowadzącego,
 - spełnia kryterium dochodowe,
 - nie spełnia kryterium dochodowego - dofinansowanie jest wtedy pomniejszone o kwotę przekroczenia kryterium. Jeśli osoba niepełnosprawna jest w trudnej sytuacji materialnej lub losowej, dofinansowanie może być przyznane w pełnej wysokości,
- na likwidację barier:
 - architektonicznych – zlikwidowanie utrudnień w budynku lub mieszkaniu oraz w jego najbliższej okolicy. Może to być np. dostosowanie łazienki dla potrzeb osoby niepełnosprawnej, budowa podjazdu lub windy dla wózkowicza, likwidacja progów czy montaż uchwytów,

- w komunikowaniu się – zlikwidowanie ograniczeń, które uniemożliwiają lub utrudniają swobodne porozumiewanie się lub przekazywanie informacji. Pomoc może polegać np. na zakupie syntezy mowy,
- technicznych – zastosowanie przedmiotów lub sprzętów odpowiednich dla osoby niepełnosprawnej. Likwidacja tej bariery ma pomóc sprawnie funkcjonować i działać w społeczeństwie. Dofinansowanie możesz uzyskać, np. na zakup roweru trójkołowego,
- na zakup sprzętu rehabilitacyjnego, przedmiotów ortopedycznych i środków pomocniczych - na zlecenie lekarza prowadzącego:
- sprzęt rehabilitacyjny - wsparcie możesz uzyskać po spełnieniu kryterium dochodowego,
- przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze - wsparcie możesz uzyskać po spełnieniu kryterium dochodowego. Są to m.in.: aparaty ortopedyczne, gorsety, protezy kończyn, obuwie ortopedyczne, kule, laski, wózki, materace przeciwoleżynowe, pasy przepuklinowe, aparaty słuchowe, sprzęt stomijny, cewniki, inhalatory, szkła okularowe, pieluchomajtki i inne,
- na usługi tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika, jeśli uzasadniają to potrzeby wynikające z niepełnosprawności osoby.

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Przyjęta w 2018 r. ustawa wprowadziła fundamentalne zmiany w zakresie organizacji szkolnictwa wyższego i działalności naukowej.

Ustawa zawiera regulacje odnoszące się do rodzicielstwa i łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym.

Osoby studiujące

W zakresie praw i obowiązków osób studiujących ustawa przewiduje m.in. możliwość odbywania studiów według **indywidualnej organizacji studiów** oraz **usprawiedliwienie nieobecności** na zajęciach, urlopów od zajęć oraz urlopów od zajęć z możliwością przystąpienia do weryfikacji uzyskanych efektów uczenia się określonych w programie studiów

– na zasadach określonych w regulaminie studiów.

Zgodnie z ustawą, studentce w ciąży i studentowi będącemu rodzicem nie można odmówić zgody na:

- odbywanie studiów na określonym kierunku i poziomie według indywidualnej organizacji studiów do czasu ich ukończenia – w przypadku studiów stacjonarnych;

- urlop od zajęć oraz urlop od zajęć z możliwością przystąpienia do weryfikacji uzyskanych efektów uczenia się określonych w programie studiów.

W kontekście urlopu dla studentki w ciąży, udziela się go na okres do dnia urodzenia dziecka, zaś studentowi będącemu rodzicem udziela się urlopu na okres do 1 roku.

W celu poprawy **sytuacji materialnej**, osoby studiujące mogą ubiegać się m.in. o:

- stypendium socjalne;
- zapomogę;
- stypendium rektora;
- stypendium finansowane przez jednostkę samorządu terytorialnego;
- stypendium za wyniki w nauce lub w sporcie finansowane przez osobę fizyczną lub osobę prawną niebędącą państwową ani samorządową osobą prawną;
- kredyt studencki.

Ponadto osoby studiujące mogą ubiegać się o:

- zakwaterowanie w domu studenckim uczelni lub wyżywienie w stołówce studenckiej uczelni;
- zakwaterowanie małżonka lub dziecka w domu studenckim uczelni.

Doktoranci i doktorantki

W zakresie praw i obowiązków doktorantek i doktorantów osób studiujących ustawa przewiduje konieczność opracowania indywidualnego planu badawczego, w którym określony jest termin złożenia rozprawy doktorskiej. Termin ten może być przedłużony, nie dłużej jednak niż o 2 lata, na zasadach określonych w regulaminie szkoły doktorskiej.

Co istotne, ustawa dopuszcza **możliwość zawieszenia kształcenia, na wniosek doktoranta_ tki na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego**, określonych w Kodeksie pracy.

Świadczenia na rzecz doktorantów i doktorantek

Ustawa reguluje również warunki otrzymywania przez doktorantów i doktorantki **stypendium doktoranckiego**. Ustawa stanowi, iż w okresie zawieszenia kształcenia do ustalenia wysokości stypendium doktoranckiego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące ustalania **zasiłku macierzyńskiego, z tym że przez podstawę wymiaru zasiłku rozumie się wysokość miesięcznego stypendium doktoranckiego**.

Ponadto warto zwrócić uwagę, iż zgodnie z ustawą do maksymalnego 4-letniego okresu pobierania stypendium nie wlicza się okresu zawieszenia kształcenia. Oznacza to że okres pobierania stypendium osoby korzystającej z uprawnienia do zawieszenia kształcenia w związku z rodzicielstwem będzie mógł być przedłużony o okres trwania zawieszenia. Ustawodawca nie wskazuje przy tym limitów czasowych lub ilościowych zawieszenia kształcenia w związku z rodzicielstwem.

Ustawa przewiduje **możliwość uzyskania stypendium ministra dla wybitnych młodych naukowców_ naukowczyń** wykazujących się znaczącymi osiągnięciami w działalności naukowej. Młodym naukowcem_ młody naukowczynią jest osoba prowadząca działalność naukową, która jest doktorantem lub nauczycielem akademickim – i nie posiada stopnia doktora albo posiada stopień doktora, od uzyskania którego nie upłynęło 7 lat. W tym drugim przypadku, nie wlicza się okresów przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym lub okresów pobierania zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rodzicielskiego, albo okresów pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.

Stypendium jest przyznawane na okres nie dłuższy niż 3 lata. Do tego okresu nie wlicza się przerw w działalności naukowej związanej z urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym

stypendysty, udzielonych na zasadach określonych w Kodeksie pracy, albo pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej. W tym okresie wypłata stypendium jest zawieszona.

Ponadto doktoranci i doktorantki mogą ubiegać się o:

- kredyt studencki;
- zakwaterowanie w domu studenckim uczelni lub wyżywienie w stołówce studenckiej uczelni;
- zakwaterowanie małżonka lub dziecka w domu studenckim uczelni

Ustawa reguluje również kwestię nadania stopnia doktora w trybie eksternistycznym

Zatrudnienie doktoranta_ki na uczelni

W przypadku zatrudnienia doktorantów_tek ze szkół doktorskich w podmiotach nauki i szkolnictwa wyższego, ustawa stanowi, iż **doktorant_ka nie może być zatrudniony jako nauczyciel_ka akademicki_a lub pracownik_ca naukowy_a**. To zakaz o charakterze bezwzględny – uczelnia albo inny podmiot nie może go uchylić. Zakaz ten dotyczy wszystkich uczelni i podmiotów naukowo-badawczych w Polsce.

Zatrudnienia doktoranta poza uczelnią

Zakaz zatrudnienia nie dotyczy jednak doktorantów_tek, którzy_re są zatrudnieni poza uczelnią. Nie jest ograniczony zarówno wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia, jak i miejsce wykonywania pracy.

Wyjątki dotyczące zatrudnienia doktoranta_tki w podmiotach szkolnictwa wyższego

1) Zatrudnienie doktorantów_tek, którym nie przysługuje stypendium doktoranckie

Zgodnie z art. 209 ustawy prawo do stypendium doktoranckiego przysługuje tym doktorantom_kom, którzy_re nie posiadają stopnia naukowego doktora – co stanowi jedno z ograniczeń powszechnego systemu stypendialnego. Należy podkreślić, że oprócz doktoranta_tki posiadającego_ej stopień doktora, stypendium doktoranckiego nie otrzymuje doktorant_ka pobierający_a wynagrodzenie w wysokości co najmniej 150% wysokości stypendium doktoranckiego przysługującego mu z tytułu zatrudnienia w związku z realizacją projektu badawczego, przez podmiot prowadzący szkołę dokorską, w której w okresie tego zatrudnienia się kształci. Zgodnie z ustawą to ograniczenie dotyczy także osób, których łączny okres pobierania stypendium przekroczyłby 4 lata.

2) Zatrudnienie doktorantów_tki po ocenie śródkresowej zakończonej wynikiem pozytywnym

Drugi wyjątek dotyczy doktorantów_tek, którzy_re uzyskali pozytywny wynik oceny śródkresowej. Zgodnie z ustawą doktorant_ka może być zatrudniony_a jako nauczyciel_ka akademicki_a lub pracownik_ca naukowy_a po ocenie śródkresowej zakończonej wynikiem pozytywnym. W przypadku zatrudnienia w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, wysokość stypendium otrzymywanego przez taką osobę wynosi 40%.

3) Zatrudnienie doktorantów_tek w projektach badawczych

Ostatni wyjątek dotyczy osób zatrudnionych w projektach badawczych. Zatrudnianie doktorantów_tek następuje w tym przypadku bez ograniczeń. Należy jednak pamiętać, że osoby,

których wynagrodzenie przekracza 150% wysokości minimalnego stypendium doktoranckiego (określone progi przed i po ocenie śródkresowej) - tracą prawo do stypendium doktoranckiego.

Należy pamiętać, że ograniczenia wymienione w ustawie dotyczą wyłącznie świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę). Ograniczenia nie dotyczą zatem pracy w ramach umowy o dzieło czy umowy zlecenia.

Ustawa stanowi ponadto, że doktorantowi_ce przysługuje prawo do przerw wypoczynkowych w wymiarze nieprzekraczającym 8 tygodni w roku.

Co istotne, to fakt, iż doktorantowi_ce, który_a uzyskał_a stopień doktora w wyniku ukończenia szkoły doktorskiej, okres kształcenia w tej szkole, nie dłuższy niż 4 lata, zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W przypadku nieukończenia kształcenia w szkole doktorskiej z powodu:

- podjęcia zatrudnienia w charakterze nauczyciela akademickiego lub pracownika naukowego,
- zaprzestania kształcenia doktorantów w danej dyscyplinie

– okres kształcenia w tej szkole, nie dłuższy niż 4 lata, również zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, o ile uzyskał stopień doktora.

Nauczyciele akademicy i nauczycielki akademickie

Ustawa reguluje kwestie dotyczące **oceny okresowej**, czyli obowiązkowej oceny pracy nauczyciela akademickiego, dokonywana jest co cztery lata, z założeń, że do ww. okresu nie wlicza się nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na: urloпах związanych z rodzicielstwem, urlopie dla poratowania zdrowia oraz okresu służby wojskowej lub służby zastępczej.

PRZEPISY OBOWIĄZUJĄCE NA UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM

Obok przepisów prawa powszechnie obowiązującego, społeczność akademicka objęta jest regulacjami wewnętrznymi, które precyzują prawa i obowiązki osób studiujących, doktorantów_ek oraz osób pracujących na UW. W kontekście rodzicielstwa uchwalanych zostało wiele aktów prawnych ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym i odnoszących się do rodziców.

Do najistotniejszych regulacji dotyczących obszaru rodzicielstwa i możliwości łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym należą:

Statut Uniwersytetu Warszawskiego

Statut określa podstawowe zasady działania Uniwersytetu Warszawskiego, w tym podkreśla konstytucyjną zasadę równego traktowania wszystkich członków wspólnoty Uniwersytetu, która to zasada stanowi fundament jego działalności. Ponadto, Statut stanowi, iż Uniwersytet wspiera różnorodność i przeciwdziała dyskryminacji.

Statut powtarza przepisy ustawy prawo szkolnictwie wyższym mówiące o tym, iż w przypadku nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej, termin dokonania oceny okresowej ulega przedłużeniu o czas tej nieobecności.

Regulamin pracy

W obszarze wsparcia rodzicielstwa oraz łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym, **pracodawca jest zobowiązany** w m.in.:

- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- zaspokajać, stosownie do możliwości i warunków, bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników;
- szanować godność i inne dobra osobiste pracownika;
- stosować jawne, obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy, a w przypadku nauczycieli akademickich - kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk określić po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów;
- udostępniać pracownikom przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu;
- wpływać na kształtowanie zasad współżycia społecznego;
- przeciwdziałać mobbingowi i zapoznać pracowników z wprowadzoną w Uniwersytecie procedurą antymobbingową;
- umożliwić pracownikom korzystanie z uniwersyteckich form instytucjonalnego wsparcia w rozwiązywaniu problemów pracowniczych i akademickich;
- zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa;
- informować pracowników w sposób przyjęty w Uniwersytecie o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy.

Regulacje dotyczące osób pracujących

Zakres obowiązków nauczyciela_ki akademickiego_j

Zarządzenie stanowi, iż dziekan lub kierownik ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki ma wykonywać swoje obowiązki, ustalając zakres obowiązków nauczyciela akademickiego, kieruje się m.in. zasadą, iż zakres obowiązków nauczyciela akademickiego powinien być proporcjonalny do wymiaru czasu pracy nauczyciela akademickiego.

Czas pracy – pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi_nauczycielkami akademickimi

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi **mogą być zatrudnieni w podstawowym, równoważnym, zadaniowym systemie czasu pracy, a także w systemie skróconego tygodnia pracy.**

Na pisemny wniosek pracownika, zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego, kierownik jednostki organizacyjnej może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

Na pisemny wniosek pracownika, zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego, kierownik jednostki organizacyjnej może wyrazić zgodę na objęcie pracownika rozkładem czasu pracy, który przewiduje różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy, lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy (ruchomy czas pracy). W rozkładach czasu pracy, o których mowa w zdaniu pierwszym, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

System równoważnego czasu pracy

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy.

System zadaniowego czasu pracy

Na stanowiskach, na których jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Nie oznacza to jednak pracy w wymiarze większym niż pozwala na to kodeks pracy, a więc do maksymalnie 8 godzin dziennie z zachowaniem tygodniowej normy czasu pracy.

System skróconego tygodnia pracy

Na pisemny wniosek pracownika, który w szczególności ze względu na swoją sytuację osobistą (np. sprawowanie opieki nad małym dzieckiem, odbywanie kształcenia) chciałby ograniczyć liczbę dni pracy w ciągu tygodnia, może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy.

W systemie skróconego tygodnia pracy dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż pięć dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Kierownik jednostki organizacyjnej, po pozytywnym zaopiniowaniu przez bezpośredniego przełożonego pracownika, może wyrazić zgodę na wniosek, o którym mowa w ust. 1.

Zastosowanie do pracownika systemu skróconego tygodnia pracy następuje na podstawie umowy o pracę.

Przerwy w pracy

Pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej sześć godzin, przysługuje prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut. Czas przerwy ustala kierownik jednostki organizacyjnej. Pracownik pracujący powyżej 9 h ma prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy.

Pracownicy z niepełnosprawnościami mają prawo do dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą monitorów ekranowych mają prawo do pięciominutowej przerwy po każdej godzinie pracy przy monitorze. Przerw nie można kumulować – służą one regeneracji.

Praca zmianowa

W jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu, w których istnieje taka potrzeba, może być stosowana praca zmianowa.

Przez pracę zmianową należy rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.

Rozkład czasu pracy dla poszczególnych zmian ustalają kierownicy jednostek organizacyjnych w miesięcznych harmonogramach.

Czas pracy – nauczyciele akademicy_nauczycielki akademickie

Nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy.

Dziekan lub kierownik ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej po porozumieniu z nauczycielem akademickim, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w Kodeksie pracy.

Nauczycielowi akademickiemu może być powierzane wykonywanie pracy w niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy, jeżeli wynika taka konieczność z organizacji zajęć dydaktycznych lub obowiązków naukowych i organizacyjnych.

Roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum)

Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie czwartego roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody.

Urlopy i zwolnienia od pracy – pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi_nauczycielkami akademickimi

Urlop wypoczynkowy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego.

Wymiar oraz zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego określa Kodeks pracy.

Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Pracownik może wykorzystać w ciągu roku kalendarzowego cztery dni urlopu na żądanie. Nie jest to odrębny urlop, jest to część przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, przed rozpoczęciem pracy. Jednak nie może z niego skorzystać uprzednio nie uzyskawszy zgody przełożonego.

Pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów. Planem urlopów nie obejmuje się urlopu na żądanie.

Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w Kodeksie pracy, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Kierownik jednostki jest zobowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy, jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby;
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do trzech miesięcy;
- urlopu macierzyńskiego.

Urlopy – nauczyciele akademicy_nauczycielki akademickie

Urlop wypoczynkowy

Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w roku kalendarzowym. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Nauczyciel akademicki zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia.

Nauczyciele akademicy zatrudnieni w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych powinni wykorzystywać urlop wypoczynkowy w okresach wolnych od zajęć dydaktycznych, wskazywanych w zarządzeniu Rektora o organizacji roku akademickiego oraz w okresach wolnych od zajęć dydaktycznych, wynikających z rozkładu zajęć danego nauczyciela akademickiego.

Płatne urlopy naukowe i urlop dla poratowania zdrowia – nauczyciele akademicy_nauczycielki akademickie

Urlop w celu przeprowadzenia badań

Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu posiadającemu co najmniej stopień naukowy doktora, w okresie siedmiu lat zatrudnienia w Uniwersytecie, na jego umotywowany wniosek, płatnych urlopów naukowych, o których mowa w art. 130 pkt 1 Ustawy, w łącznym wymiarze nieprzekraczającym roku, w celu przeprowadzenia badań.

Urlopy mogą być udzielane na łączny okres nieprzekraczający roku w ciągu siedmiu lat, licząc od daty rozpoczęcia pierwszego takiego urlopu. Po wyczerpaniu przysługującego rocznego limitu urlopu, kolejny urlop naukowy może być udzielony po upływie okresu siedmiu lat, licząc od dnia rozpoczęcia pierwszego urlopu, o którym mowa w zdaniu pierwszym.

W przypadku wystąpienia okoliczności, w tym czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, macierzyństwa, konieczności podjęcia obowiązków służbowych, w szczególności dydaktycznych, uniemożliwiających wykorzystanie urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, nauczyciel akademicki może za zgodą Rektora zrezygnować z urlopu lub zawiesić jego wykorzystanie na uzgodniony okres.

Urlop bezpłatny

Pracownikowi na jego wniosek, zaopiniowany przez kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, w której pracownik wykonuje swoje obowiązki, Rektor może udzielić urlopu bezpłatnego na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

O uwzględnieniu lub odrzuceniu wniosku decyduje Rektor, biorąc pod uwagę potrzeby prawidłowej organizacji pracy oraz ewentualne uzasadnienie przedstawione przez wnioskującego.

Rektor udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego, jeżeli taki obowiązek wynika z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

Urlopy związane z rodzicielstwem

Urlopów wynikających z uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, udziela Rektor na pisemny wniosek pracownika, który powinien być złożony z zachowaniem drogi służbowej.

Zwolnienia od pracy

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas obejmujący:

- 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;
- 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie w wymiarze 16 godzin albo dwóch dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są zatrudnieni z uprawnienia tego może korzystać jedno z nich. Zwolnienie od pracy udzielone w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu tego pracownika, niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Na pisemny wniosek pracownika, może mu być udzielone zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych w godzinach pracy, pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia. We wniosku pracownik zobowiązuje się do odpracowania czasu zwolnienia oraz wskazuje termin odpracowania. Odpracowanie powinno nastąpić w tym samym dniu lub w kolejnych dniach, ale nie później niż do końca okresu rozliczeniowego. Zwolnień od pracy udziela bezpośredni przełożony pracownika.

Pracownikowi przysługuje również zwolnienie od pracy w sytuacji:

- poszukiwania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia
- wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej
- uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym przez pracownika o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy
- przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych
- podnoszenia kwalifikacji zawodowych z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą
- oddania krwi przez pracownika
- wykonania przez pracownicę ciężarną zaleconych przez lekarza badań lekarskich przeprowadzanych w związku z ciążą
- uczestniczenia w akcji ratowniczej i wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu pracownikowi będącemu ratownikiem lub członkiem ochotniczej drużyny ratowniczej

- stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia
- stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania
- wzięcia udziału przez pracownika w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji;
- uczestniczenia w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli pracownika wezwanego w charakterze świadka lub powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty

Szerzej o tym w Regulaminie pracy UW Rozdział 11 Zwolnienia od pracy

Usprawiedliwianie nieobecności w pracy

Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu lub bezpośredniego przełożonego pracownika za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

Nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy usprawiedliwiają przyczyny uniemożliwiające stawienie się do pracy, a w szczególności:

- niezdolność do pracy spowodowana chorobą pracownika lub jego izolacją z powodu choroby zakaźnej;
- konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny;
- 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;
- choroba opiekuna.

Szerzej o tym w Regulaminie pracy UW § 34 Usprawiedliwianie nieobecności w pracy.

Ochrona pracy kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią oraz uprawnienia związane z rodzicielstwem

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią określa załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy, o których mowa w ust. 1 dokonuje zmiany warunków pracy pracownicy zgodnie z art. 179 Kodeksu pracy.

Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W systemach i rozkładach czasu pracy, czas pracy:

1) pracownic w ciąży,

2) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody

– nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy.

Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda.

Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 29 ust. 2 Regulaminu.

Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy na Uniwersytecie Warszawskim

PLANOWANIE, USTALANIE WYMIARU ORAZ ZASADY ROZLICZANIA GODZIN DYDAKTYCZNYCH (PENSUM) NAUCZYCIELI AKADEMICKICH NA UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM

Planowanie i ustalanie wymiaru pensum

Nauczycielowi akademickiemu będącemu w ciąży lub wychowującemu dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, nie można powierzać pracy w godzinach ponadwymiarowych bez jego pisemnej zgody.

Dziekan, w porozumieniu z KJD i dyrektorem szkoły doktorskiej, nadzoruje realizację zaplanowanego pensum i dokonuje koniecznych korekt w planie obciążeń dydaktycznych wynikających z wystąpienia okoliczności mających wpływ na wymiar pensum, w tym w szczególności zmianę stanowiska lub wymiaru etatu, udzielenie zniżki pensum, absencje, po wstępnym rozliczeniu pensum po zakończeniu pierwszego semestru

Obniżanie wymiaru pensum

Rektor na wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez dziekana, może obniżyć nauczycielowi akademickiemu roczny wymiar zajęć dydaktycznych, w szczególności z powodu:

- obciążenia zadaniami badawczymi;
- realizacji zajęć dydaktycznych o szczególnym stopniu trudności, w pierwszych dwóch latach ich prowadzenia;
- obciążenia zadaniami organizacyjnymi na Uniwersytecie;
- członkostwa w PKA (Polskiej Komisji Akredytacyjnej) lub RGNiSW (Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego).

Zniżka pensum może być udzielona wyłącznie nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, dla którego Uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy, jednorazowo na okres nie dłuższy niż jeden rok akademicki.

Poza wyjątkowymi przypadkami uzasadnionymi ważnym interesem Uniwersytetu, Rektor nie udziela zniżki pensum nauczycielom akademickim wykonującym dodatkowe zatrudnienie w rozumieniu art. 125 Ustawy lub prowadzącym działalność gospodarczą.

Rozliczenie pensum

Rozliczanie pensum to ustalenie wykonanej przez nauczyciela akademickiego liczby godzin dydaktycznych w danym okresie rozliczeniowym. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążeń dydaktycznych z powodu:

- 1) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
- 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem dla poratowania zdrowia, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej lub służby zastępczej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, urlopem wychowawczym,

– zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym w Uniwersytecie są prowadzone zajęcia dydaktyczne.

Załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy na Uniwersytecie Warszawskim

WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIAĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ

Zawiera szczegółowe informacje dotyczące norm i przepisów odnoszących się do prac, które nie mogą być wykonywane przez kobiety w ciąży i karmiące piersią.

REGULACJE UW DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC

Biuro ds. Pracowniczych (BSP) przygotowało zestawienie informacji w zakresie najważniejszych przepisów dotyczących zatrudnienia na Uniwersytecie, w tym rodzicielstwa na UW. Na stronie Biura Spraw Pracowniczych UW w zakładce Vademecum zatrudnienia znajduje się kafelek INFORMACJE PRZYDATNE W TRAKCIE ZATRUDNIENIA -> Rodzicielstwo (<https://bsp.adm.uw.edu.pl/informacje-przydatne-w-trakcie-zatrudnienia/>). Można tam znaleźć przydatne informacje między innymi dotyczące:

- urlopów związanych z rodzicielstwem
- opieki nad dziećmi dostępnej na UW
- punktów wsparcia i pomocy psychologicznej i prawnej
- świadczeń przysługujących rodzicom

Urlopy związane z macierzyństwem

Urlop macierzyński (*planowana aktualizacja przepisów zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy*)

1. Pracownica, która urodziła dziecko w czasie trwania stosunku pracy ma prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze:
 - 20 tygodni, jeżeli urodziła jedno dziecko,
 - 31 tygodni, jeżeli urodziła dwoje dzieci przy jednym porodzie,
 - 33 tygodni, jeżeli urodziła troje dzieci przy jednym porodzie,
 - 35 tygodni, jeżeli urodziła czworo dzieci przy jednym porodzie,
 - 37 tygodni, jeżeli urodziła pięcioro i więcej dzieci przy jednym porodzie.
2. Pracownica może wykorzystać do 6 tygodni urlopu macierzyńskiego przed porodem. Stan zaawansowania ciąży pracownica ma obowiązek udokumentować zaświadczeniem lekarskim.
3. Pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do korzystania z części urlopu macierzyńskiego w razie.
 - rezygnacji przez matkę dziecka z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu 14 tygodni tego urlopu po porodzie;
 - rezygnacji z urlopu macierzyńskiego przez pracownicę matkę dziecka legitymując się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu przez nią co najmniej 8 tygodni tego urlopu;
 - zgonu matki dziecka w czasie urlopu macierzyńskiego;
 - porzucenia dziecka przez matkę, po wykorzystaniu przez nią co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego.
4. Pracownik ojciec wychowujący dziecko ma również prawo do wykorzystania części urlopu macierzyńskiego, jeżeli matka dziecka jest hospitalizowana i nie może sprawować osobistej opieki nad dzieckiem. Po ustaniu hospitalizacji matki dziecka pracownik ojciec, który korzystał z urlopu macierzyńskiego, ma obowiązek niezwłocznie pojąć wykonywanie pracy.
5. W przypadkach wskazanych w pkt. 3 i 4 z urlopu macierzyńskiego może korzystać również inny niż ojciec dziecka członek najbliższej rodziny w rozumieniu art. 175¹p.
6. W razie hospitalizacji dziecka matka dziecka może przerwać korzystanie z urlopu macierzyńskiego i kontynuować go po wyjściu dziecka ze szpitala.
7. Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Wnioski:

1. [Wniosek-pracownicy-o-urlop-macierzyński-przed-porodem – dokument docx.](#)
2. [Wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego – dokument docx.](#)
3. [Wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego dla dla ojca dziecka, którego matka zrezygnowała z urlopu macierzyńskiego – dokument docx.](#)
4. [Wniosek pracownicy w sprawie rezygnacji z urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu 14 tygodniu urlopu macierzyńskiego – dokument docx.](#)
5. [wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego 81,5% – dokument docx.](#)

Urlop rodzicielski

Liczba dzieci urodzonych przy jednym porodzie	URLOP		RAZEM
	macierzyński	rodzicielski	
jedno dziecko	20 tygodni	do 41 tygodni*	do 61 tygodni
dwoje dzieci	31 tygodni	do 43 tygodni*	do 74 tygodni
troje dzieci	33 tygodnie		do 76 tygodni
czworo dzieci	35 tygodni		do 78 tygodni
pięcioro i więcej dzieci	37 tygodni		do 80 tygodni
Pracownicy - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do			
jedno dziecko	20 tygodni	do 65 tygodni*	do 85 tygodni
dwoje dzieci	31 tygodni	do 67 tygodni*	do 98 tygodni
troje dzieci	33 tygodnie		do 100 tygodni
czworo dzieci	35 tygodni		do 102 tygodni
pięcioro i więcej dzieci	37 tygodni		do 104 tygodni
*Każdemu z pracowników - rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z tego wymiaru. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników - rodziców dziecka.			

1. Pracownik – rodzic dziecka może wykorzystać urlop rodzicielski w wymiarze do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy porodzie lub 43 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy porodzie.
2. Pracownik – rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w życiu prenatalnym w okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu) może wykorzystać urlop rodzicielski w wymiarze do 65 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy porodzie lub 67 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy porodzie.
3. Urlop rodzicielski ma charakter fakultatywny i jest udzielany na wniosek pracownika.

4. Z urlopu rodzicielskiego może korzystać zarówno matka jak i ojciec dziecka. Rodzice mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego jednocześnie pod warunkiem, że jego wymiar łącznie nie przekroczy 41 (ewentualnie 43) tygodni albo 65 (ewentualnie 67 tygodni) w przypadku rodziców posiadających zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem".
5. Każdemu pracownikowi przysługuje wyłączne (niezbywalne) prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.
6. Urlop może być wykorzystany jednorazowo albo maksymalnie w 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.
7. Pracownik może w czasie urlopu rodzicielskiego świadczyć pracę na rzecz pracodawcy w wymiarze nie przekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlop rodzicielski ulega proporcjonalnemu przedłużeniu.
8. Urlop rodzicielski przysługuje również pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił o przysposobienie bądź przyjął dziecko na wychowanie w charakterze rodziny zastępczej.
9. Za czas urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Wzory:

[Wniosek o urlop rodzicielski nowy od 26.04.2023](#)

Urlop ojcowski

1. W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:
 - o ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo
 - o upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.
2. Urlop ojcowski może być wykorzystany w dwóch częściach, przy czym każda z części nie może być krótsza niż tydzień (7 dni).
3. Za czas urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.

Wzór:

[Wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego w całości lub w części – dokument docx.](#)

Wysokość zasiłku macierzyńskiego

Wysokość zasiłku macierzyńskiego ustalonego za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego ustalonego za okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70 % podstawy wymiaru zasiłku.

Pracownik – matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacanie jej zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w pełnym wymiarze (z wyłączeniem okresu 9 tygodni niezbywalnego okresu urlopu rodzicielskiego, za które

przysługuje zasiłek w wysokości 70 % podstawy wymiaru zasiłku). W takim wypadku miesięczny zasiłek za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku.

Jeżeli pracownik nie wykorzysta ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, wówczas zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego (wykorzystywanego po ukończeniu przez dziecko pierwszego roku życia dziecka) przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku. W takiej sytuacji pracownikowi, na jego wniosek, przysługuje jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Urlop wychowawczy

1. Urlop wychowawczy przysługuje pracownikowi będącemu rodzicem lub opiekunem dziecka w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.
2. Warunkiem nabycia prawa do urlopu wychowawczego jest posiadanie co najmniej 6 miesięcznego stażu pracy (u wszystkich pracodawców).
3. Urlop wychowawczy jest urlopem fakultatywnym i przysługuje na wniosek pracownika.
4. Urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze nieprzekraczającym 36 miesięcy i może być wykorzystany do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończyło 6 rok życia.
5. Jeden miesiąc urlopu wychowawczego przypisany jest w sposób nieprzenoszalny do każdego z rodziców (opiekunów) dziecka. Oznacza to, że jedno z rodziców może samodzielnie wykorzystać maksymalnie do 35 miesięcy urlopu wychowawczego. Nie dotyczy to sytuacji, w których drugi rodzic dziecka nie żyje, drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska bądź został tej władzy pozbawiony.
6. Urlop wychowawczy może być podzielony na maksymalnie 5 części.
7. Rodzice lub opiekunowie dziecka mogą wykorzystywać urlop wychowawczy jednocześnie, łączny wymiar urlopu nie może jednak przekroczyć 36 miesięcy.
8. W czasie urlopu wychowawczego pracownik może świadczyć pracę lub prowadzić inną działalność zarobkową, a także uczestniczyć w szkoleniach i innych formach kształcenia jeżeli nie uniemożliwia to sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.
9. Urlop wychowawczy jest urlopem bezpłatnym. Okres korzystania z urlopu wychowawczego w dniu jego zakończenia zalicza się do stażu pracy pracownika.

Wzory:

1. [Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego – dokument docx.](#)
2. [Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego – dokument docx.](#)
3. [Oświadczenie o niekorzystaniu z urlopu wychowawczego – dokument docx.](#)

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego *(planowana aktualizacja przepisów zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy)*

1. Urlop macierzyński przysługuje z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia z wnioskiem o przysposobienie lub przyjęcia dziecka w charakterze rodziny zastępczej (z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej funkcję pogotowia rodzinnego).

2. Z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może korzystać zarówno pracownica jak i pracownik.
3. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje w wymiarze:
 - 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
 - 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia 2 dzieci,
 - 33 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia 3 dzieci,
 - 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia 4 dzieci,
 - 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia 5 dzieci.
4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, w stosunku do którego odroczone obowiązki szkolne – do ukończenia 10 roku życia.
5. Bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownikom przysługuje urlop rodzicielski.

Urlopy naukowe - nauczyciele akademicy_nauczycielki akademickie

Nauczyciele akademicy mogą ubiegać się o udzielenie **płatnych** urlopów naukowych:

- urlop naukowy w celu przeprowadzenia badań – urlopu udziela Rektor na umotywowany wniosek nauczyciela akademickiego, posiadającego co najmniej stopień naukowy doktora. Urlopy w celu przeprowadzenia badań udzielane są na łączny okres nieprzekraczający roku w okresie siedmiu lat zatrudnienia w Uniwersytecie Warszawskim, licząc od daty rozpoczęcia pierwszego takiego urlopu;
- urlop naukowy na przygotowanie rozprawy doktorskiej – urlopu udziela Rektor na umotywowany wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez dziekana lub kierownika ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej, bezpośredniego przełożonego w rozumieniu regulaminu jednostki, a także przez promotora (promotorów), w wymiarze nieprzekraczającym trzech miesięcy.
- urlopy naukowe w celu:
 1. odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego,
 2. uczestnictwa w konferencji,
 3. uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej,
 4. uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicz lub instytutem Sieci Łukasiewicz.

Wyżej wymienionych urlopów, w wymiarze nieprzekraczającym 60 dni w roku akademickim, udziela dziekan lub kierownik ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez dziekana lub kierownika

ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej, Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu urlopu na okres przekraczający 60 dni, nie dłużej jednak niż na okres 12 miesięcy (365 dni).

Wniosek

[wniosek o udzielenie urlopu.](#)

PLATNE URLOPY NAUKOWE – NAUCZYCIELE AKADEMICKY

<p>Urlop (y) w celu przeprowadzenia badań art. 130 pkt 1 Ustawy</p>	<ul style="list-style-type: none">• Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu posiadającemu co najmniej stopień naukowy doktora, na jego umotywowany wniosek, płatnych urlopów naukowych w łącznym wymiarze nieprzekraczającym 1 roku, w celu przeprowadzenia badań.• Urlopy mogą być udzielone na łączny okres nieprzekraczający 1 roku w ciągu siedmiu lat, licząc od daty rozpoczęcia pierwszego takiego urlopu.• Po wyczerpaniu przysługującego rocznego limitu urlopu, kolejny urlop naukowy może być udzielony po upływie okresy siedmiu lat, licząc od dnia rozpoczęcia pierwszego urlopu.• We wniosku o urlop, nauczyciel akademicki wskazuje co najmniej planowany zakres i przedmiot prac badawczych do wykonania w trakcie urlopu oraz okres niezbędny do ich wykonania, a także oczekiwane efekty badań oraz sposób ich dokumentowania.
<p>Urlop na przygotowanie rozprawy doktorskiej art. 130 pkt 2 Ustawy</p>	<ul style="list-style-type: none">• Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu przygotowującemu rozprawę doktorską płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym 3 miesięcy.• Urlop na przygotowanie rozprawy doktorskiej udziela Rektor na umotywowany wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez dziekana lub kierownika ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej, bezpośredniego przełożonego, a także promotora lub promotorów, sprawujących opiekę naukową nad przygotowywaniem rozprawy doktorskiej.
<p>Inne płatne urlopy naukowe art. 130 pkt 3 i 4 Ustawy</p>	<ul style="list-style-type: none">• Nauczyciel akademicki może otrzymać płatny urlop naukowy w celu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego;

	<p>uczestnictwa w konferencji; uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej; uczestnictwo we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicza lub instytutem Sieci Łukasiewicza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Na okres nieprzekraczający 60 dni w roku akademickich urlopu udziela dziekan lub kierownik ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej. • W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez dziekana lub kierownika ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej, Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu urlopu na okres przekraczający 60 dni, nie dłużej jednak niż na okres 12 miesięcy (365 dni).
--	---

Urlopy i zwolnienia z pracy - pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi_nauczycielkami akademickimi

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje:

- urlop na przygotowanie rozprawy doktorskiej lub na przygotowanie się do obrony rozprawy doktorskiej w wymiarze 28 dni, będących dniami pracy dla pracownika – urlopu udziela kierownik jednostki w terminie uzgodnionym z bezpośrednim przełożonym;
- zwolnienie od pracy na obronę rozprawy doktorskiej;
- zwolnienie od pracy na uczestnictwo w kolokwium habilitacyjnym.

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi wykonujący w ramach obowiązków działalność naukową mogą skorzystać z urlopu naukowego w celu:

- odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego;
- uczestnictwa w konferencji;
- uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej;
- uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicz lub instytutem Sieci Łukasiewicz.

Urlopu w wymiarze nieprzekraczającym 60 dni w roku akademickim, udziela dziekan lub kierownik ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez dziekana lub kierownika ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej, Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu urlopu na okres przekraczający 60 dni, nie dłużej jednak niż na okres 12 miesięcy (365 dni).

Wniosek

[wniosek o udzielenie urlopu](#)

Nieobecności związane z chorobą (zwolnienia, świadczenie rehabilitacyjne, urlopy dla poratowania zdrowia)

Pracownikowi, który jest niezdolny do pracy wskutek choroby, przysługuje prawo do wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego.

Przez okres do 33 dni niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego (14 dni niezdolności do pracy dla pracownika, który ukończył 50 rok życia) pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia. W zależności od przyczyny tej niezdolności, pracownik zachowuje prawo do 80 lub 100 % wynagrodzenia.

Po wykorzystaniu tego okresu pracownikowi przysługuje prawo do zasiłku chorobowego, który może otrzymywać przez okres nie dłuższy niż 182 dni lub w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub ciążą przez okres nie dłuższy niż 270 dni.

Pracownikowi, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy, przysługuje świadczenie rehabilitacyjne. O przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego decyduje lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który może przyznać świadczenie na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.

Nauczycielowi akademickiemu, który nie ukończył 65. roku życia, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w uczelni, przysługuje prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, którego łączny wymiar w okresie całego zatrudnienia nie może przekroczyć jednego roku. Do wymaganego okresu zatrudnienia można zaliczyć, na podstawie świadectwa pracy, okresy zatrudnienia w charakterze nauczyciela akademickiego w innych uczelniach. Urlop ten może być udzielany w częściach z tym, że z kolejnej części urlopu można skorzystać nie wcześniej niż po upływie trzech lat od zakończenia poprzednio udzielonej części urlopu. O potrzebie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia orzeka wyłącznie lekarz medycyny pracy wykonujący działalność w jednostce służby medycyny pracy, z którą Uniwersytet Warszawski zawarł umowę. Urlopu dla poratowania zdrowia udziela Rektor, na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że stan zdrowia nauczyciela akademickiego wymaga powstrzymania się od pracy, oraz określającego zalecane leczenie i czas potrzebny na jego przeprowadzenie.

Wniosek

[wniosek o udzielenie urlopu](#)

<p>Urlop dla poratowania zdrowia art. 131 ust. 1 Ustawy</p>	<ul style="list-style-type: none">• Dla nauczyciela akademickiego, który nie ukończył 65 roku życia, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w uczelni.• Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nie może przekroczyć roku.• Jeżeli okres zatrudnienia nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie jest krótszy niż 10 lat, do wymaganego okresu
--	--

	<p>zatrudnienia zalicza się, na podstawie świadectwa pracy, okresy zatrudnienia w charakterze nauczyciela akademickiego w innych uczelniach.</p> <ul style="list-style-type: none"> W przypadku, gdy urlop dla poratowania zdrowia jest wykorzystywany w całości, kolejnego urlopu można udzielić nie wcześniej niż po upływie 3 lat od dnia zakończenia poprzedniego urlopu.
--	--

Urlopy wypoczynkowe

Każdemu pracownikowi przysługuje niezbywalne prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Roszczenia pracownika z tytułu urlopu przedawniają się po trzech latach od końca trzeciego kwartału roku kalendarzowego następującego po roku kalendarzowym, w którym urlop przysługiwał.

Sposób udzielania urlopów wypoczynkowych

Urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który ustalany jest najpóźniej do końca marca danego roku kalendarzowego i podawany do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w jednostce organizacyjnej. Przed rozpoczęciem urlopu, w terminie umożliwiającym podjęcie decyzji i ewentualne ustalenie zastępstw, pracownik ma obowiązek złożyć pisemny wniosek urlopowy, który zatwierdza kierownik jednostki. W przypadku niewykorzystania urlopu w planowanym terminie, urlopu należy udzielić pracownikowi najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego.

Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze (prorektor, dziekan wydziału, dyrektor kolegium, dyrektor szkoły doktorskiej, kierownik ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej, prodziekan ds. studenckich, dyrektor ds. kształcenia, kanclerz, kwestor) urlopu wypoczynkowego udziela Rektor.

Wymiar urlopu wypoczynkowego

Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 20 lub 26 dni w roku kalendarzowym w zależności od stażu pracy.

Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 36 dni w roku kalendarzowym.

Nabywanie prawa do urlopu wypoczynkowego

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu wypoczynkowego. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym

Urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym przysługuje pracownikom:

- zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia (niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia);

- zatrudnionym w ciągu roku kalendarzowego lub których stosunek pracy ustał w ciągu roku kalendarzowego;
- podejmującym pracę po trwającej co najmniej 1 miesiąc nieobecności spowodowanej: urlopem bezpłatnym; urlopem wychowawczym; odbywaniem zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych; tymczasowym aresztowaniem; odbywaniem kary pozbawienia wolności; nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

NAUCZYCIELE AKADEMICY_NAUCZYCIELKI AKADEMICKIE

Nauczyciele akademicy zatrudnieni w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych powinni wykorzystywać urlop wypoczynkowy w okresach wolnych od zajęć dydaktycznych, wskazywanych w zarządzeniu Rektora o organizacji roku akademickiego oraz w okresach wolnych od zajęć dydaktycznych wynikających z rozkładu zajęć danego nauczyciela akademickiego.

<p>URLOP WYPOCZYNKOWY art. 129 Ustawy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wymiar – 36 dni roboczych w roku kalendarzowym. • Nauczyciel akademicki zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia. • Nauczyciel akademicki podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. • Do ustalenia wymiaru urlopu w przypadku nauczycieli akademickich ustala się zasadę pięciodniowego tygodnia pracy od poniedziałku do piątku. Dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego. • Niepełnozatrudnionemu nauczycielowi akademickiemu udziela się urlopu wypoczynkowego w dni pracy tego nauczyciela, zgodnie z ustalonym harmonogramem, w wymiarze godzinowym.
--	---

PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI_NAUCZECIELKAMI AKADEMICKIMI

Osobom zaliczanym do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, którym przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze nieprzekraczającym 26 dni roboczych oraz nie posiadającym prawa do dodatkowego urlopu przyznawanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

Pracownikowi posiadającemu status weterana lub weterana poszkodowanego, któremu przysługuje wymiar urlopu wypoczynkowego w wymiarze nieprzekraczającym 26 dni roboczych, przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni.

Pracownikom będącym inwalidami wojennymi, którym przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze nieprzekraczającym 26 dni roboczych, przysługuje zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego o 10 dni roboczych.

Pracownikom będących kombatantami lub osobami, o których mowa w art. 2 i 4 ustawy z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego, którym przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze nieprzekraczającym 26 dni roboczych, przysługuje zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego o 10 dni roboczych.

Urlop dla celów prywatnych

Na wniosek pracownika, Rektor może udzielić urlopu bezpłatnego (prywatnego). Urlop ten nie jest wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze ([art. 174 Kodeksu Pracy](#)).

Podróże służbowe

Pracownik, który wykonuje zadanie służbowe na polecenie pracodawcy poza miejscem pracy wynikającym z umowy o pracę jest w **podróży służbowej (delegacji)**. Pracodawca powinien określić: miejscowość rozpoczęcia i zakończenia podróży, czas jej trwania, środek transportu, z którego pracownik będzie korzystał.

Pracownikowi będącemu w podróży służbowej przysługuje: dieta, zwrot kosztów przejazdów, dojazdów środkami komunikacji miejscowej, noclegów oraz innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb

OCENA OKRESOWA

Zarządzenie Nr 9 Rektora UW z dnia 25 stycznia 2023 r. w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich

Ocena okresowa

Zarządzenie stanowi, iż nauczyciel akademicki_ nauczycielka akademicka zatrudniony_a na Uniwersytecie Warszawskim w grupie pracowników badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych podlega ocenie okresowej obligatoryjnie – nie rzadziej niż raz na cztery lata oraz ewentualnie dodatkowo – na wniosek Rektora.

Okresy przesuwające termin oceny

Termin dokonania oceny okresowej ulega przedłużeniu o czas nieobecności nauczyciela akademickiego_nauczycielki akademickiej w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej.

I.V. INNE

W arkuszu oceny w punkcie I.V. zawarta jest kategoria INNE - dodatkowe informacje mogące mieć znaczenie dla oceny pracy/osiągnięć w okresie podlegającym ocenie. W tym miejscu rodzice małych dzieci, bądź też opiekunowie osób zależnych mogą zawrzeć dodatkowe informacje np. zobowiązania opiekuńcze, takie jak opieka nad małym dzieckiem, opieka nad osobą zależną, kwestie zdrowotne.

OKAZJONALNA PRACA ZDALNA

W dn. 5 lipca 2023 r. opublikowane zostało zarządzenie nr 127 rektora UW w sprawie zasad wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej na Uniwersytecie Warszawskim. Z tej możliwości mogą skorzystać zarówno nauczyciele akademicki_nauczycielki akademickie, jak i pracownicy_pracownice niebędący_e nauczycielami akademickimi. Zarządzenie **wchodzi w życie w dniu 1 września 2023 r.**

Praca zdalna musi być wykonywana na terytorium Polski. Dodatkowo należy obligatoryjnie spełniać następujące warunki:

- rodzaj i zakres wykonywanych przez pracownika obowiązków lub organizacja pracy i specyfika zadań realizowanych przez jednostkę organizacyjną UW, w której pracownik wykonuje swoje obowiązki, nie wymagają bezpośredniej obecności pracownika na terenie pracodawcy w celu świadczenia przez pracownika pracy;
- wyniki pracy mogą być w znacznym zakresie przedkładane bezpośrednio przełożonemu za pomocą środków komunikacji elektronicznej, a bezpośredni przełożony ma możliwość monitorowania wykonywanej pracy i jej efektów;
- pracownik wykorzystuje do pracy zdalnej przenośny sprzęt służbowy;
- możliwe jest utrzymanie wysokiej jakości świadczonej pracy, a wykonywanie pracy w trybie zdalnym nie prowadzi do obniżenia jej efektywności lub pogorszenia współpracy pomiędzy pracownikami;
- praca zdalna będzie wykonywana w warunkach zapewniających poszanowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji.

Pracownicy mogą wnioskować o **maksymalnie 24 dni okazjonalnej pracy zdalnej** w roku kalendarzowym. Wnioski w sprawie wyrażenia zgody na jej wykonywanie należy składać w systemie [SAP FIORI](#).

Ścieżka wnioskowania oraz akceptacji wniosku o wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej jest taka sama jak w przypadku wniosków o urlop wypoczynkowy – pracownik składa wniosek o okazjonalną pracę zdalną za pomocą karty „Wnioski urlopowe” (na stronie głównej portalu SAP FIORI), a następnie z listy rozwijanej „Rodzaj wniosku” wybiera opcję „Praca zdalna okazjonalna”.

REGULACJE UW DOTYCZĄCE OSÓB STUDIUJĄCYCH

Regulamin Studiów

Regulamin określa organizację i przebieg studiów oraz związane z tym prawa i obowiązki osób studiujących Uniwersytetu Warszawskiego. Regulamin dotyczy studiów pierwszego stopnia, studiów drugiego stopnia, jednolitych studiów magisterskich, prowadzonych w formie stacjonarnej lub niestacjonarnej.

Indywidualna organizacja studiów

Osoba studiująca może odbywać studia w trybie **indywidualnej organizacji studiów**. Na wniosek studenta KJD może wyrazić zgodę na odbywanie studiów w trybie indywidualnej organizacji studiów, określając jej szczegółowe zasady.

Indywidualna organizacja studiów obejmuje:

- indywidualny program studiów realizowany we współpracy z opiekunem naukowym lub
- indywidualny plan studiów lub
- indywidualny tryb i termin zaliczania przedmiotów lub
- indywidualny tryb studiowania przeznaczony dla studentów z niepełnosprawnością lub z chorobą przewlekłą.

Zgoda na odbywanie studiów w trybie indywidualnej organizacji studiów może zostać wyrażona w szczególności osobom studiującym:

- wyróżniającym się w nauce;
- uczestniczącym w pracach badawczych nieobjętych programem studiów;
- wyróżniającym się w działalności sportowej, w której reprezentują Uniwersytet;
- wyróżniającym się w działalności kulturalnej lub artystycznej;
- skierowanym na studia w innej uczelni lub instytucji krajowej lub zagranicznej;
- studiującym jednocześnie na więcej niż jednym kierunku studiów;
- z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą;
- **studentkom w ciąży i osobom studiującym będącymi rodzicami;**
- osobom studiującym przyjętym na studia w wyniku potwierdzenia efektów uczenia się;
- w innych uzasadnionych przypadkach niż ww., w tym związanych ze zdarzeniami losowymi dotyczącymi osoby studiującej.

Wniosek o wyrażenie zgody na odbywanie studiów w trybie indywidualnej organizacji studiów zawierający propozycję indywidualnego programu studiów opiniuje opiekun naukowy wybrany przez osobę studiującą spośród nauczycieli akademickich. Indywidualny program studiów musi spełniać wymagania wynikające z efektów uczenia się określonych dla kierunku studiów.

KJD, wyrażając zgodę na odbywanie studiów w trybie indywidualnej organizacji studiów zatwierdza indywidualny program studiów oraz opiekuna naukowego dla studenta.

Studentki w ciąży i studenci będący rodzicami mają prawo do odbywania studiów stacjonarnych w trybie indywidualnej organizacji studiów do czasu ich ukończenia.

Jeśli niepełnosprawność lub choroba osoby studiującej ograniczają możliwość jego/jej pełnego uczestnictwa w zajęciach, w tym także możliwość zdawania egzaminów i uzyskiwania zaliczeń, osoba

studiująca może wnioskować o przyznanie indywidualnej organizacji studiów. **Osoba studiująca z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą** składa wniosek o przyznanie indywidualnej organizacji studiów do KJD za pośrednictwem BON. KJD decyduje o przyznaniu indywidualnej organizacji studiów dla osób studiujących z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą na podstawie opinii BON.

Formy wsparcia udzielane w ramach indywidualnego trybu studiowania przeznaczonego dla osób studiujących z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą określają odrębne zarządzenia Rektora.

URLOPY W CZASIE STUDIÓW

KJD może przyznać osobie studiującej urlop:

- zdrowotny, ze względu na długotrwałą chorobę lub niepełnosprawność;
- naukowy, przeznaczony w szczególności na odbycie innych studiów, studia w innej uczelni lub prowadzenie badań naukowych;
- okolicznościowy w innych, uzasadnionych przypadkach.

Osoba studiująca składa wniosek o przyznanie urlopu zdrowotnego do KJD za pośrednictwem BON. Urlop zdrowotny osoba studiująca uzyskuje na czas trwania choroby, leczenia lub rehabilitacji, przejściowo wykluczających lub poważnie utrudniających kontynuację studiów. Decyzję o przyznaniu urlopu zdrowotnego podejmuje KJD na podstawie opinii BON wydawanej w oparciu o dokumentację medyczną osoby studiującej.

Osoba studiująca bez zbędnej zwłoki składa wniosek o urlop zdrowotny po zaistnieniu okoliczności mogącej stanowić podstawę do jego przyznania. Po zakończeniu cyklu dydaktycznego osoba studiująca nie może uzyskać urlopu zdrowotnego na ten cykl dydaktyczny, chyba że wykaże, iż okoliczności stanowiące podstawę złożenia wniosku uniemożliwiały jego wcześniejsze złożenie.

Urlop naukowy lub okolicznościowy osoba studiująca może uzyskać na czas nie dłuższy niż jeden rok, przy czym w przypadku osoby studiującej na studiach pierwszego stopnia lub jednolitych studiach magisterskich, urlop naukowy lub okolicznościowy może zostać przyznany po zaliczeniu co najmniej pierwszego etapu studiów. Następny urlop osoba studiująca może otrzymać po zaliczeniu kolejnego etapu studiów.

W okresie urlopu osoba studiująca zachowuje prawa studenta.

Przyznając urlop, KJD może wyrazić zgodę na zaliczenie w jego trakcie wybranych przedmiotów objętych planem studiów. Powrót osoby studiującej na studia po urlopie następuje na zasadach określonych przez KJD. Udzielenie urlopu przesuną termin planowego ukończenia studiów.

studentkom w ciąży i studentom będącym rodzicami przysługuje dodatkowo:

urlop okolicznościowy

- urlop od zajęć
- urlop od zajęć z możliwością przystąpienia do weryfikacji efektów uczenia się określonych w programie studiów.

Urlopu KJD udziela:

- studentkom w ciąży na okres do dnia urodzenia dziecka,
- osobom studiującym będącym rodzicami na okres do roku od dnia złożenia wniosku o przyznanie urlopu.

Wniosek o przyznanie urlopu osoby studiującej będącej rodzicami mogą złożyć w okresie roku od dnia urodzenia dziecka. Jeżeli koniec urlopu przypada w trakcie semestru, KJD na wniosek studenta lub studentki przedłuża urlop do końca tego semestru.

Świadczenia dla osób studiujących

W zakresie przysługujących osobom studiującym świadczeniom, stosuje się Regulaminu świadczeń dla studentów Uniwersytetu Warszawskiego. Regulamin, uszczegóławiając przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w szczególności sposób określa prawa osób studiujących i doktorantów_ek w zakresie ubiegania się o przyznanie:

- stypendium socjalnego, w tym w zwiększonej wysokości,
- stypendium dla osób niepełnosprawnych,
- stypendium rektora,
- zapomogi.

Ponadto regulamin określa szczegółowe zasady ubiegania się przez osoby studiujące i doktorantów_ki, w tym kształtujących się w szkole doktorskiej o **miejsce w domu studenta lub zakwaterowanie małżonka, lub dziecka w domu studenta.**

Na stronach Biura Spraw Socjalnych UW zamieszczone są istotne informacje dotyczące wsparcia materialnego i ubezpieczeń dla osób studiujących https://www.uw.edu.pl/student/_wsparcie-socjalne-dla-studenta/

Pomoc materialna

Stypendia socjalne, socjalne w zwiększonej wysokości, specjalne dla osób z niepełnosprawnościami oraz zapomogi przyznają komisje stypendialne, które znajdują się na każdym z wydziałów i w innych jednostkach dydaktycznych. Otrzymanie stypendium rektora i innych stypendiów naukowych nie wyklucza możliwości uzyskania świadczeń pomocy materialnej.

- [regulamin świadczeń dla studentów Uniwersytetu Warszawskiego](#)
- [wnioski o stypendia socjalne, specjalne i zapomogę](#) – generowane są w systemie USOS

Inne stypendia

- [stypendium rektora](#)
- [stypendium dla osób z niepełnosprawnościami](#)
- [kredyt studencki](#) – niskoprocentowany, przeznaczony dla osób studiujących i doktorantów_ek, którzy_re nie ukończyli 30. roku życia; pieniądze mogą być przeznaczone na dowolny cel

Ubezpieczenie zdrowotne

- [informacje dotyczące ubezpieczenia](#)

Osoby studiujące na UW mogą korzystać z usług każdej placówki medycznej, która ma podpisane umowy z Narodowym Funduszem Zdrowia. Warunkiem darmowego korzystania z usług (takich jak konsultacje lekarza rodzinnego, opieka pielęgniarki lub położnej) jest wypełnienie deklaracji. Jednocześnie oznacza to rezygnację z usług dotychczasowego lekarza pierwszego kontaktu.

Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków

- [ubezpieczenie NNW](#)

Samorząd Studentów stara się o zniżki na ubezpieczenia NNW, osoby studiujące na UW mogą korzystać z tańszych polis ISIC dostępnych w budynku ZSS (w innych biurach ISIC polisy sprzedawane

są bez zniżki). Za sprawy związane z tym typem ubezpieczeń odpowiada Zarząd Samorządu Studentów.

Ubezpieczenie podczas wyjazdów zagranicznych

Pracownicy_ce i osoby studiujące na UW mogą zawierać ubezpieczenia Kosztów Leczenia, Następstw Nieszczęśliwych Wypadków i Assistance w czasie zagranicznych wyjazdów służbowych (bez ograniczeń terytorialnych) na preferencyjnych warunkach.

Dokumenty do pobrania:

[umowa dot. ubezpieczeń na wyjazdy zagraniczne \(pdf\)](#)

[instrukcja zgłaszania szkód \(pdf\)](#)

Ubezpieczenia na wyjazdy prowadzi także Kwestura UW.

REGULACJE UW DOTYCZĄCE DOKTORANTÓW I DOKTORANTEK

Ustawa prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wprowadziła fundamentalne zmiany w zakresie kształcenia doktorantów i doktorantek. Studia doktoranckie (studia trzeciego stopnia) zostały zastąpione kształceniem doktorantów w szkołach doktorskich. Szkołę doktorską prowadzi cała uczelnia, a nie, jak to było w przypadku studiów doktoranckich, uprawniona jednostka uczelni.

Szkoły doktorskie funkcjonują w oparciu o przepisy prawa powszechnego – ww. ustawy, ale również wewnętrznych regulaminów.

Regulaminy Szkół Doktorskich na Uniwersytecie Warszawskim

Na UW funkcjonują cztery Szkoły Doktorskie:

- Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych,
- Szkoła Doktorska Nauk Społecznych,
- Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych,
- Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska.

Regulaminy Szkół Doktorskich zawierają, obok przepisów odnoszących się do organizacji i kształcenia w Szkole Doktorskiej, zapisy, których celem jest ułatwienie doktorantkom i doktorantom będącym rodzicami, łączenie życia obowiązków doktoranckich z opiekuńczymi.

Do najważniejszych udogodnień w tym obszarze należą:

Dyrektor, na wniosek doktoranta_ki, **zawiesza kształcenie** na okres odpowiadający czasowi trwania:

- urlopu macierzyńskiego;
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego

- określonych w Kodeksie pracy, w sytuacji spełnienia przesłanek określonych dla przyznania tego urlopu.

W trakcie zawieszenia kształcenia, **doktorant_ka zachowuje prawo do stypendium doktoranckiego**. W okresie zawieszenia kształcenia do ustalenia wysokości stypendium doktoranckiego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące ustalania zasiłku macierzyńskiego, z tym że przez podstawę wymiaru zasiłku rozumie się wysokość miesięcznego stypendium doktoranckiego, przysługującego w dniu złożenia wniosku o zawieszenie.

Dyrektor może **zawiesić kształcenie** na wniosek doktoranta_ki w szczególności w następujących przypadkach:

- konieczności realizacji projektu badawczego finansowanego ze środków przyznanych w trybie konkursowym, w szczególności przez Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodową Agencję Wymiany Akademickiej lub Fundację na Rzecz Nauki Polskiej;
- realizacji wyjazdów naukowych, w szczególności staży badawczych;
- czasowej niezdolności do realizacji kształcenia spowodowanej chorobą;
- **konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny lub nad dzieckiem do 6. roku życia, lub posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności.**

W trakcie zawieszenia kształcenia, prawo doktoranta_ki do stypendium doktoranckiego ulega zawieszeniu.

Co istotne, w trakcie zawieszenia okresu kształcenia w szkole doktorskiej, terminy określone w Indywidualnym Planie Badawczym nie będą.

Na uzasadniony wniosek doktoranta_ki, zaopiniowany przez promotora, Dyrektor może **przesunąć termin zaliczenia przez doktoranta wybranego przedmiotu na inny etap kształcenia lub wyznaczyć przedmioty równoważne**, których zakładane efekty uczenia się są jednakowe lub zbliżone do przedmiotów przewidzianych w programie kształcenia, i których zaliczenie traktowane jest w rozliczaniu etapu kształcenia równorzędnie.

Po zapoznaniu się ze sprawozdaniem i załącznikami do niego komisja ds. **oceny śródkresowej** przeprowadza rozmowę z doktorantem, obejmującą tematykę przedstawioną w sprawozdaniu. O terminie i miejscu rozmowy komisja informuje doktoranta_kę z co najmniej siedmiodniowym wyprzedzeniem. W uzasadnionych przypadkach, na wniosek doktoranta termin rozmowy może zostać zmieniony. Doktorantki i doktoranci mogą **zmienić termin rozmowy dot. oceny śródkresowej w przypadku ważnych obowiązków rodzinnych i opiekuńczych**.

Dyrektor, na wniosek doktoranta zaopiniowany przez promotora, może wyrazić **zgody na przedłużenie terminu złożenia rozprawy doktorskiej** określonego w Indywidualnym Programie Badawczym, nie dłużej jednak niż o rok, w szczególności **w przypadku konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny lub dzieckiem do szóstego roku życia**, lub posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności.

Po zapoznaniu się ze sprawozdaniem i załącznikami do niego komisja ds. **oceny śródkresowej** przeprowadza rozmowę z doktorantem, obejmującą tematykę przedstawioną w sprawozdaniu. O terminie i miejscu rozmowy komisja informuje doktoranta_kę z co najmniej siedmiodniowym wyprzedzeniem. W uzasadnionych przypadkach, na wniosek doktoranta termin rozmowy może zostać zmieniony. Doktorantki i doktoranci mogą **zmienić termin rozmowy dot. oceny śródkresowej w przypadku ważnych obowiązków rodzinnych i opiekuńczych**.

Na uzasadniony wniosek doktoranta_ki, zaopiniowany przez promotora, Dyrektor może **przesunąć termin zaliczenia przez doktoranta wybranego przedmiotu na inny etap kształcenia lub wyznaczyć przedmioty równoważne**, których zakładane efekty uczenia się są jednakowe lub zbliżone do przedmiotów przewidzianych w programie kształcenia, i których zaliczenie traktowane jest w rozliczaniu etapu kształcenia równorzędnie.

W indywidualnych sprawach doktorantów podlegających załatwieniu w drodze rozstrzygnięcia – doktorant_ka **składa podanie na piśmie lub przez USOS lub za pośrednictwem EPU** (elektroniczną pocztę uniwersytecką). Ponadto istnieje możliwość składania podań w sprawie przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na odległość.

Na zasadach określonych w Regulaminie, Ustawie oraz aktach prawa wewnętrznego Uniwersytetu, **doktorant_ka ma prawo do ubiegania się o zakwaterowanie w domu studenckim lub Domu Pracownika Naukowego wraz z małżonkiem lub dzieckiem oraz wyżywienie w stołówce Uniwersytetu** na zasadach wynikających z Regulaminu świadczeń dla studentów Uniwersytetu Warszawskiego.

Doktorantowi_ce przysługuje **prawo do przerw wypoczynkowych** w wymiarze nieprzekraczającym ośmiu tygodni w roku. Przerwy wypoczynkowe są realizowane w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych. Każdorazowa przerwa nie może być krótsza niż siedem dni, chyba że wniosek doktoranta stanowi inaczej.

Dyrektor, na wniosek doktoranta_ki, może na wnioskowany okres **zwołać doktoranta_kę z realizacji obowiązków dydaktycznych i badawczych w celach wypoczynkowych**.

Uchwała nr 17 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 20 stycznia 2021 r. w sprawie zasad rekrutacji do szkół doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego zawiera następujące zapisy:

W postępowaniu kwalifikacyjnym może być brana pod uwagę wyłącznie aktywność naukowa kandydata z okresu pięciu lat kalendarzowych poprzedzających ostatni dzień składania wniosków o przyjęcie do Szkoły. W przypadku, gdy kandydat w tym okresie został rodzicem, co potwierdzi załączając we wniosku skan aktu urodzenia dziecka, termin ten podlega wydłużeniu o dwa lata na każde dziecko.

Szkoły doktorskie zarządzeniami wewnętrznymi uregulowały również kwestie dotyczące **złożenia dokumentów** potwierdzających realizację Indywidualnego Planu Badawczego na potrzeby przeprowadzenia oceny śródkresowej, jak również składania sprawozdania rocznego **doktoranta za pośrednictwem elektronicznej poczty uniwersyteckiej**.

WSPARCIE BIURA DS. POMOCY MATERIALNEJ I BIURA SPRAW SOCJALNYCH

- **AKADEMIKI**

Osoby studiujące oraz doktoranci_tki posiadający dzieci mogą ubiegać się o miejsce w jednym z naszych domów studenta. Biuro ds. Pomocy Materialnej udziela wsparcia w procesie wnioskowania o

miejsce. Ponadto, opłata od dziecka osoby studiującej lub doktoranta_ki, które nie ukończyło 5 roku życia pobierana jest w wysokości 50% opłaty. Zaś rodzice samodzielnie wychowujący dzieci otrzymują dodatkowe punkty podczas ubiegania się o miejsce w domu studenta (więcej na stronie: <https://bpm.uw.edu.pl/akademik/>).

- **STYPENDIUM SOCJALNE**

Osoby studiujące i doktoranci_tki znajdujący się w trudnej sytuacji materialnej lub życiowej mogą liczyć na wsparcie ze strony Uniwersytetu w zakresie stypendium socjalnego i zapomogi. Szczególnie zapomoga może być świadczenie, które wspierałoby dużą część studentów i doktorantów, ponieważ przyznawana jest osobom, które znalazły się przejściowo w trudnej sytuacji życiowej, np. ze względu na wysokie koszty związane z wyprawką itd.

- **STYPENDIUM DOKTORANCKIE**

Doktoranci i doktorantki kształcące się w ramach szkół doktorskich mają prawa do skorzystania z urlopu macierzyńskiego. Doktorantki i doktoranci, którzy zawieszają kształcenie w związku z urodzeniem dziecka zachowują prawo do stypendium doktoranckiego, którego wysokość liczona jest analogicznie do wysokości zasiłku macierzyńskiego (w przypadku innych typów zawieszzeń kształcenia nie występują analogiczne rozwiązania).

Na stronach Biura Spraw Socjalnych UW zamieszczone są istotne informacje dotyczące wsparcia materialnego i ubezpieczeń dla doktorantów i doktorantek

https://www.uw.edu.pl/student/_wsparcie-socjalne-dla-studenta/

Pomoc materialna

- [regulamin świadczeń dla studentów Uniwersytetu Warszawskiego](#)
- [wnioski o stypendia socjalne, specjalne i zapomoge](#) – generowane są w systemie USOS

Inne stypendia

- [stypendium rektora](#)
- [stypendium dla osób z niepełnosprawnościami](#)
- [kredyt studencki](#) – niskoprocentowany, przeznaczony dla osób studiujących i doktorantów_ek, którzy nie ukończyli 30. roku życia; pieniądze mogą być przeznaczone na dowolny cel
- **STYPENDIA DLA DOKTORANTÓW_TEK STUDIÓW DOKTORANCKICH**

Doktoranci_ki, którzy_re rozpoczęli_ły studia doktoranckie przed rokiem akademickim 2019/2020 mają prawo otrzymywać następujące stypendia na dotychczasowych zasadach:

- stypendium doktoranckie;
- zwiększenie stypendium doktoranckiego;
- stypendia z dawnego Funduszu Pomocy Materialnej:
 - stypendium dla najlepszych doktorantów,
 - stypendium socjalne,
 - stypendium specjalne dla osób niepełnosprawnych,

- zapomoga (na podstawie Regulaminu świadczeń dla studentów i doktorantów, który zacznie obowiązywać od 1 października 2019 r.);

• doktoranci, którzy rozpoczęli studia doktoranckie przed rokiem akademickim 2019/2020, mogą ponadto ubiegać się o stypendia ministra dla wybitnych młodych naukowców, które zastępują dotychczasowe stypendia ministra za wybitne osiągnięcia.

DODATKOWE WSPARCIE SOCJALNE DLA PRACOWNIKÓW_C I DOKTORANTÓW_EK

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Celem ZFŚS jest wsparcie socjalne pracowników_c (również emerytów_ek, rencistów_ek i doktorantów_ek) oraz ich rodzin.

Do korzystania z Funduszu uprawnieni są:

- pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony i określony w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy;
- pracownicy przebywający na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych;
- emeryci lub renciści Uniwersytetu Warszawskiego, którzy rozwiązali umowę o pracę z Uniwersytetem Warszawskim w związku z przejściem na emeryturę/ rentę;
- uczestnicy stacjonarnych studiów doktoranckich na Uniwersytecie Warszawskim, przyjęci na studia przed rokiem akademickim 2019/2020 oraz doktoranci kształcący się w szkołach doktorskich, do ukończenia 35 roku życia, zwani dalej „doktorantami UW”;
- rodzice lub opiekunowie prawni dzieci zmarłych pracowników UW, emerytów/rencistów UW;
- pełnoletnie uczące się dzieci zmarłych pracowników UW, emerytów/rencistów UW – do ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do końca roku, w którym kończą 25 lat, po udokumentowaniu faktu pobierania nauki w szkole lub uczelni;
- osoby pokrywające koszty pogrzebu w przypadku śmierci pracownika UW, emeryta/rencisty UW.

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przewiduje następujące formy wsparcia (świadczenia) dla uprawnionych osób mających dzieci:

- dofinansowanie wypoczynku dziecka w formie:
 - wczasów w ośrodkach wypoczynkowych prowadzonych przez UW,
 - wczasów, pobytów w sanatoriach wykupionych indywidualnie w innych instytucjach w innych instytucjach uprawnionych do organizowania wypoczynku,
 - kolonii, obozów, zimowisk wykupionych indywidualnie w innych instytucjach uprawnionych do organizowania wypoczynku dzieci,
 - organizowanych we własnym zakresie wczasów turystycznych, zwane dalej „wczasami pod gruszą”.

W przypadku **dofinansowania wypoczynku dziecka**, pracownicy_kowi w roku kalendarzowym przysługuje na każde dziecko dofinansowanie jednej z ww. form wypoczynku. Dodatkowo, pracownik_ca samotnie wychowujący dzieci, których dochód brutto na osobę w rodzinie nie przekracza 1100 zł oraz pracownik_ca posiadający_a co najmniej troje dzieci, których dochód brutto na osobę w rodzinie nie przekracza 800 zł mogą ubiegać się o dodatkowe dofinansowanie

zorganizowanego wypoczynku dziecka (wczasów, pobytów w sanatoriach, kolonii, obozów i zimowisk).

Pracownicy_ce mający_e na swoim utrzymaniu dziecko własne, przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, które ze względu na chorobę wymaga stałej lub długotrwałej opieki pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji, bez względu na wiek dziecka (dziecko z niepełnosprawnością), mogą ubiegać się o **dotatkowe dofinansowanie zorganizowanego wypoczynku dla tego dziecka**. Dofinansowania do wypoczynku dzieci przysługują obojgu rodzicom, jeśli są pracownikami, emerytami lub rencistami UW.

Dzieci pracowników UW mogą korzystać z:

- wczasów ulgowych w ośrodkach uczelni w sezonie i poza nim,
- dofinansowania do wczasów turystycznych („pod gruszą”).

Pracownicy mający na swoim utrzymaniu dziecko z niepełnosprawnością mogą ubiegać się w danym roku kalendarzowym o jedno dotatkowe dofinansowanie wypoczynku zorganizowanego dziecka oraz wczasów wykupionych w ośrodkach wypoczynkowych UW.

Wzór: [Wniosek pracownika o dofinansowanie wypoczynku dzieci](#).

- „bon edukacyjny”

W odniesieniu do „**bonu edukacyjnego**”, pracownik_ca mający_a na swoim utrzymaniu dziecko z niepełnosprawnością otrzymuje ww. świadczenia w najwyższej wysokości, z pominięciem kryterium dochodowego.

Uczące się dziecko pracownika może otrzymać świadczenie pieniężne – bon edukacyjny z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Świadczenie przysługuje uczącym się dzieciom w wieku od 6. do 19. roku życia.

Wzór: [Wniosek o przyznanie bonu edukacyjnego dziecku pracownika](#).

- zapomoga z tytułu urodzenia dziecka

O zapomogę z tytułu narodzin dziecka/dzieci pracownik UW może ubiegać się, o ile zdarzenie to miało miejsce w okresie zatrudnienia na UW. Wniosek należy złożyć nie później niż w okresie jednego roku od zdarzenia.

Wzór: [Wniosek o przyznanie zapomogi dla pracowników](#).

- zapomoga z tytułu choroby

Zapomoga z tytułu choroby przysługuje zarówno w przypadku choroby pracownika_cy, jak i choroby współmałżonka_i lub dziecka. Stan zdrowia dokumentowany jest przy pomocy:

- zaświadczenia lekarskiego o stanie zdrowia
- orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności
- orzeczenia o niezdolności do pracy
- orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji
- orzeczenia o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów

- dokument potwierdzający stałą lub długotrwałą niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym

Wsparcie przysługuje osobom opiekującym się osobami zależnymi (dziećmi, w tym dorosłymi i współmałżonkami)

- zapomoga z tytułu zgony członka rodziny.

Więcej informacji na temat przysługujących świadczeń znajdują Państwo w [Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych](#) i na [stronie internetowej](#)

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) jest obsługiwany przez:

Biuro Spraw Socjalnych
Krakowskie Przedmieście 26/28
00-927 Warszawa
Mały Dziedziniec
e-mail: bssoc@adm.uw.edu.pl
tel.: (22) 55 20 868, (22) 55 22 609, (22) 55 20 419.

Centrum Sportu i Rekreacji (CSiR)

- basen sportowy (8-torowy, 25 x 20 m, głębokość od 135 do 185 cm),
- basen do nauki pływania (4-torowy, 15 x 8 m, głębokość 100 cm),
- jacuzzi,
- boiska do gier zespołowych (55 x 37 m, wysokość 11,3 m),
- ścianka wspinaczkowa (120 m²).

Obiekt jest w pełni dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

Studenci UW mogą korzystać z oferty Centrum w ramach [zajęć WF-u](#), a także dodatkowo poza nimi. Przysługuje im zniżka na karnet na basen – 60 zł za 10 wejść.

[Informacje o nieodpłatnym korzystaniu z pływalni przez studentów i doktorantów.](#)

Pracownicy i emeryci UW raz na semestr mają prawo do pobrania karnetu finansowanego z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, uprawniającego do korzystania z pływalni lub ścianki wspinaczkowej. Przysługuje im także zniżka na karnet na basen – 80 zł za 10 wejść. Pracownicza karta wstępu na pływalnię z dodatkowym oznaczeniem „V” uprawnia do wejścia na pływalnię jedynie posiadacza karty.

Studium Wychowania Fizycznego i Sportu (SWFiS)

- [zajęcia dla pracowników](#) – opis zasad uczestnictwa oraz grafik zajęć w semestrze letnim 2022/2023

- [wniosek dla emerytów i rencistów o dofinansowanie zajęć SWFiS w semestrze letnim 2022/2023](#)

Wszyscy pracownicy UW mogą skorzystać z oferty bezpłatnych zajęć sportowych (finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych) Grafik zajęć oraz harmonogram zapisów znajduje się na stronie: <https://wfiSPORT.uw.edu.pl/dla-pracownikow/>.

Bezpłatne zajęcia judo dla dzieci pracowników UW

Dzieci pracowników UW mogą wziąć udział w bezpłatnych zajęciach judo. Ich celem jest nauka i doskonalenie umiejętności bezpiecznego padania oraz stosowana technika judo w pozycji stojącej i parterowej, a także zastosowanie technik w walce sportowej i samoobronie. Uczestnikami zajęć mogą być dziewczęta i chłopcy w wieku 10–14 oraz 15–19 lat. Warunkiem przyjęcia na ćwiczenia jest brak przeciwwskazań zdrowotnych. Zajęcia odbywają się dwa razy w tygodniu.

Zajęcia odbywają się w salach przy ul. Karowej. Zapisy na zajęciach odbywają się u trenerów prowadzących na hasło „Dziecko pracownika UW”.

Szczegółowe informacje na stronie <https://www.uw.edu.pl/pracownik/>

KARTY SPORTOWO-REKREACYJNE DLA PRACOWNIKÓW_C I DOKTORANTÓW_EK

Pracownicy_ce i doktoranci_tki Uniwersytetu Warszawskiego mogą skorzystać z dwóch programów sportowych VanityStyle. Do wyboru są: FitProfit i FitSport.

W zależności od programu, oferowane są m.in.:

- optymalne rozwiązanie – FitSport (8 wejść w miesiącu) lub nielimitowany dostęp do obiektów sportowych – FitProfit;
- ponad 20 różnych dyscyplin sportowych, w tym taniec, fitness, pływanie, joga, sztuki walki, tenis, lodowisko, ścianka wspinaczkowa i wiele innych;
- dostęp do obiektów sportowych w całej Polsce;
- bezpłatny dostęp do strefy online z kartami sportowymi.

Zasady otrzymania kart i korzystania z nich:

1. Osobami uprawnionymi do uczestnictwa w programie sportowo-rekreacyjnym FitProfit i FitSport są pracownicy i doktoranci Uniwersytetu Warszawskiego oraz zgłoszone przez nich osoby towarzyszące, dzieci i seniorzy.
2. Rejestracja do platformy odbywa się poprzez [platformę VanityStyle Sp. z o. o.](#), wyłącznie przy rejestracji poprzez adres służbowy.

3. Pracownik/doktorant może zgłosić jedną osobę towarzyszącą/dzieci w dowolnej liczbie i dwie osoby na kartę senior.
4. Warunkiem wykupienia karty dla osób dodatkowych jest zakup karty dla pracownika/doktoranta.
5. Liczba kart jest nieograniczona; nabycie karty możliwe będzie w dowolnym czasie trwania umowy.
6. Możliwe są rezygnacje z korzystania z usług. W przypadku rezygnacji pracownik/doktorant nie dokonuje płatności na kolejny miesiąc. W przypadku ponownej aktywacji karty wystarczy opłacić kartę.
7. Zamówione karty zostaną dostarczone na wskazany adres indywidualny.
8. Wszystkie karty są imienne.

Więcej informacji na stronie: <https://www.uw.edu.pl/karty-sportowo-rekreacyjne-dla-pracownikow-i-doktorantow-uw/>

INFRASTRUKTURA OPIEKUŃCZA UW

- **ŻŁOBEK**

Uniwersytet Warszawski prowadzi Przyzakładowy Żłobek „Uniwersyteckie Maluchy”.

Żłobek przeznaczony jest dla 15. dzieci w wieku od ukończonego 7 miesiąca do 3 r.ż. Do dyspozycji dzieci jest sala zabaw, sala odpoczynku, jadalnia i łazienka przystosowana do potrzeb najmłodszych dzieci. Dzieci mają zapewnione wyżywienie 3 razy dziennie dowożone przez firmę cateringową. Rodzice mają możliwość korzystać z usług żłobku 12 miesięcy w roku, od poniedziałku do piątku godzinach 7:00 – 17:00 . Czas pobytu dziecka w żłobku wynosi maksymalnie 9 godzin, z możliwością ich elastycznego dopasowania do potrzeb rodziców.

Warunkiem przyjęcia dziecka do żłobka jest posiadanie przez co najmniej jednego z rodziców dziecka statusu pracownika_cy lub doktoranta_tki UW, brak aktywności zawodowej matki lub ojca dziecka (urlop macierzyński, rodzicielski, brak pracy, studia doktoranckie) oraz chęć powrotu na rynek pracy.

Zestawienie liczby dzieci objętych opieką żłobka w latach 2019 - 2022

Rok	Liczba dzieci
2019	28
2020	21
2021	18
2022	15

UNIWERSYTECKIE MALUCHY – PRYZAKŁADOWY ŻŁOBEK UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO

Żłobek świadczy usługi pielęgnacyjne i opiekuńcze nad dziećmi w wieku od ukończonego 7 miesiąca do 3 roku życia. Wszystkie Uniwersyteckie Maluchy przebywają w jednej grupie różnowiekowej. Rodzice mają możliwość korzystać z usług żłobku 12 miesięcy w roku, od poniedziałku do piątku w

godzinach 7:30 – 17:00. Czas pobytu dziecka w żłobku wynosi maksymalnie 9 godzin, z możliwością ich elastycznego dopasowania do potrzeb rodziców.

Więcej informacji na [stronie](#).

Kontakt:

ul. Karowa 14/16 lok. 11
00-324 Warszawa (Śródmieście)
e-mail: zlobek@uw.edu.pl
tel.: (+48) 734 438 143

Nadzór nad działalnością żłobka pełni:

Biuro Spraw Socjalnych UW
ul. Krakowskie Przedmieście 26/28
Mały Dziedziniec
00-927 Warszawa
tel. (22) 55 20 842

- **PUNKT PRZEDSZKOLNY „SMYKI ZE SMYCKOWEJ”**

Punkt przedszkolny “Smyki ze Smyckowej” jest placówką dydaktyczno-opiekuńczo-wychowawczą o charakterze społecznym i niekomercyjnym. Tworzą go rodzice/opiekunowi wszystkich podopiecznych, angażując się w działalność placówki i tworząc wspólnie jak najlepsze warunki rozwoju dzieci. Przedszkolaki przebywają w jednej grupie różnowiekowej, wyłącznie wybrane zajęcia dydaktyczne prowadzone są w dwóch grupach wiekowych. Smyki ze Smyckowej należą do Społecznego Towarzystwa Oświatowego.

Punkt przedszkolny zapewnia opiekę dla 25. dzieci. Pierwszeństwo w przyjęciu mają dzieci pracowników_c UW.

Rodzice mają możliwość korzystać z usług przedszkola od poniedziałku do piątku w godzinach 7:30 – 17:30.

Więcej informacji znajdą Państwo na [stronie](#) – link do strony zewnętrznej.

Kontakt:

ul. Smyczkowa 11/5
02-678 Warszawa
e-mail: smyki@smykizesmyczkowej.pl
tel.: (+48) 788 124 582

- **BUWIALNIA- PRZESTRZEŃ DLA DZIECI W BUW**

Rodzice, którzy przychodzą do biblioteki wraz z dziećmi, mogą skorzystać ze specjalnej sali przygotowanej dla najmłodszych. BUWialnia znajduje się na pierwszym piętrze w sali 143 tuż za Informatorium. Pokój wyposażony jest w maty, krzeselka, stolik, zabawki i książeczki. Zaaranżowano w nim również kącik higieniczny z przewijakiem i krzeselkiem do karmienia. Dla opiekunów przygotowano cztery stanowiska pracy. Większa część ścian w BUWialni jest oszklona, dzięki temu

dzieci mogą obserwować, co dzieje się np. w głównym hallu przed wejściem do biblioteki. Rodzice wraz z dziećmi mogą korzystać z BUWialni od poniedziałku do soboty w godzinach od 9:00 do 21:00 i w niedzielę od 15:00 do 20:00.

SZKOLENIA DOTYCZĄCE ŁĄCZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM I PRYWATNYM OFEROWANE NA UW

Uniwersytet Warszawski oferuje szeroki zakres szkoleń skierowanych zarówno do administracji publicznej, jak i nauczycieli_ lek akademickich.

Wszystkie dostępne szkolenia sfinansowane były ze środków Programu ZIP (Zintegrowany Program Rozwoju UW).

W latach 2019 – 2022 **pracownicy i pracownice administracji UW** skorzystali z następujących szkoleń z obszaru *work-life balance*.

Temat	liczba godz. dyd.	formuła	grupa docelowa	liczba uczest.	Trener
Kształtowanie własnego dobrostanu a równowaga praca-życie osobiste	8	wyjazd	prac. admin. ogólnodost.	40	Psychologia UW
Radzenie sobie w sytuacjach trudnych - o sile uważności i asertywności w codziennym życiu	16	wyjazd	prac. admin. ogólnodost.	38	Psychologia UW
Radzenie sobie w sytuacjach trudnych - o sile uważności i asertywności w codziennym życiu	16	wyjazd	prac. admin. ogólnodost.	36	Psychologia UW
Równowaga praca - życie prywatne: kształtowanie własnego dobrostanu	8	wyjazd	prac. admin. ogólnodost.	37	Psychologia UW
Równowaga praca - życie prywatne: kształtowanie własnego dobrostanu	8	wyjazd	prac. admin. ogólnodost.	35	Psychologia UW
Organizacja pracy dla BWZ	12	stacj.	prac. BWZ	19	Psychologia UW
Mindfulness - zastosowanie praktyki uważności w radzeniu sobie ze stresem związanym z izolacją i pracą zdalną	8	online	prac. admin. ogólnodost.	12	Psychologia UW
Znaczenie asertywnej komunikacji w warunkach izolacji i pracy zdalnej	8	online	prac. admin. ogólnodost.	11	Psychologia UW
Mindfulness - zastosowanie praktyki uważności w radzeniu sobie ze stresem	8	online	prac. admin. ogólnodost.	11	Psychologia UW

związanym z izolacją i pracą zdalną					
Asertywna komunikacja i współdziałanie w trybie pracy zdalnej	8	online	Akademia Liderów dla kadry kier. i zarząd.	11	Psychologia UW
Organizacja pracy i zarządzanie zespołem rozproszonym w warunkach pracy zdalnej	8	online	Akademia Liderów dla kadry kier. i zarząd.	11	Wydział Zarządzania UW
Produktywność osobista i aplikacje mobilne	8	online	Akademia Liderów dla kadry kier. i zarząd.	12	Noemi Gryczko, spoza UW
Produktywność osobista i aplikacje mobilne	8	online	Akademia Liderów dla kadry kier. i zarząd.	11	Noemi Gryczko, spoza UW
Mindfulness - uważność na co dzień	8	wyjazd	prac. admin. dedykowane dla biur podlegających Pror. ds. studentów i jakości kształcenia	22	Dominika Pruszczyk, spoza UW
Produktywność osobista i aplikacje mobilne	8	online	Akademia Liderów dla kadry kier. i zarząd.	12	Noemi Gryczko, spoza UW
Produktywność osobista i aplikacje mobilne	8	online	Akademia Liderów dla kadry kier. i zarząd.	15	Noemi Gryczko, spoza UW
Równowaga praca - życie prywatne: kształtowanie własnego dobrostanu	8	online	prac. admin. ogólnodost.	15	Psychologia UW
Mindfulness - zastosowanie praktyki uważności w radzeniu sobie ze stresem	8	stacj.	prac. admin. ogólnodost.	16	Psychologia UW
Równowaga praca - życie prywatne: kształtowanie własnego dobrostanu	8	stacj.	Akademia Liderów dla kadry kier. i zarząd.	16	Psychologia UW
Mindfulness - zastosowanie praktyki uważności w radzeniu sobie ze stresem	8	stacj.	prac. admin. ogólnodost.	16	Psychologia UW
Równowaga praca - życie prywatne: kształtowanie własnego dobrostanu	8	stacj.	Akademia Liderów dla	9	Psychologia UW

			kadry kier. i zarząd.		
Moduł 5 AL Organizacja pracy x 15 grup	8	online/stacj.	Akademia Liderów dla kadry kier. i zarząd.	204	Psychologia UW, 2 trenerów zew. Krzysztof Pawlik i Michał Skoniecki
Moduł 7 AL z elementami asertywności x 15 grup	?	online/stacj.	Akademia Liderów dla kadry kier. i zarząd.	204	Psychologia UW, 2 trenerów zew. Krzysztof Pawlik i Michał Skoniecki

W latach 2019 – 2021 **nauczyciele i nauczycielki akademicy_ckie** wzięli udział w następujących szkoleniach organizowanych przez Sekcję ds. rozwoju kompetencji nauczycieli akademickich:

Temat	Liczba godz. dydakt.
Zarządzanie stresem wsparte zaletami charakteru	8
Inteligencja emocjonalna w pracy Wykładowcy	59
Jak radzić sobie w trudnych sytuacjach podczas zajęć dydaktycznych na uczelni?	10
Rozwiązywanie konfliktów w relacjach ze studentami	51
Stres i emocje - jak nimi zarządzać w sytuacji pracy zdalnej?	9
Stres i emocje – jak nimi zarządzać w sytuacji zmiany i pracy zdalnej?	11
Techniki i aplikacje wspierające produktywność osobistą i zarządzanie sobą w czasie - warsztat inspiracyjny	56
Wstęp do radzenia sobie z emocjami i stresem w sytuacji pracy zdalnej	9
Zarządzanie stresem wsparte zaletami charakteru	22

DOBRE PRAKTYKI JEDNOSTEK UW W ZAKRESIE UŁATWIENIA ŁĄCZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM I PRYWANTNYM

W ramach przedmiotowego desk reserach, Wydziały UW zostały poproszone o przygotowanie informacji dotyczących:

- obowiązujących na Wydziałach regulacji (np. regulaminy, statuty lub inne dokumenty) oraz stosowanych praktyk, które ułatwiają łączenie życia zawodowego z rodzinnym
- istniejących na Wydziałach udogodnień infrastrukturalnych dla rodziców i dzieci
- prowadzonych w ramach Wydziałów statystyk dotyczących urlopów i przerw w pracy związanych z obowiązkami opiekuńczymi.

Odpowiedzi na zapytanie ww. kwestiach udzieliło 12 z 24 zapytanych Wydziałów. Informacje zostały przeanalizowane i skategoryzowane pod kątem wyodrębnionych zagadnień istotnych z punktu widzenia ułatwień w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Organizacja pracy

Elastyczna formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy (*Wydział Orientalistyczny, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, wydział Socjologii, Wydział Historii*).

Możliwość pracy hybrydowej pracowników administracji (*Wydział Psychologii, Wydział Socjologii, Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych*) oraz pracownic i pracowników badawczo-dydaktycznych (*Wydział Socjologii*)

Realizowanie dydaktyki w trybie zdalnym - przez tych pracowników wychowujących małe dzieci, którzy złożyli podanie o zdalne prowadzenie zajęć w kolejnym roku akademickim (powód wystąpienia o zdalny tryb nie ogranicza się jednak do tylko rodzicielstwa, mogą to również przyczyny zdrowotne i rodzinne (*Katedra Italianistyki*))

Możliwość ustalenia indywidualnych godzin pracy ze względu na sytuację rodzinną (np. na wcześniejsze lub późniejsze rozpoczęcie pracy) (*Wydział Psychologii, Wydział Historii*)

Możliwość łączenia jednego dnia pracy w biurze z pracą zdalną (np. praca w biurze w godz. 08:00-15:00 zaś pozostały czas pracy zdalnie (*Wydział Historii*))

Wydział Historii wprowadził możliwość pracy zdalnej, która może odbywać się w kilku trybach:

- okazjonalnie, będąc reakcją na bieżące wydarzenia w życiu prywatnym,
- okazjonalnie w związku z udziałem w szkoleniu online, kiedy warunki w biurze uniemożliwiają aktywne uczestnictwo (pokoje wieloosobowe)
- regularna praca hybrydowa, na prośbę pracownika, wynikającą z chwilowo trwałej sytuacji życiowej (w fazie testów model: 4 dni pracy stacjonarnej, 1 dzień pracy zdalnej)

Możliwość zmniejszenia etatu zamiast wykorzystywania urlopu wychowawczego (*Wydział Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych*) lub umożliwienie łączenia urlopu rodzicielskiego (zmniejszenie jego wymiaru do 50%) z pracą na pół etatu (*wydział Chemii*)

Skrócenie godzin pracy w okresie wakacyjnym (*Wydział Historii*), z zastrzeżeniem, że w przypadku spraw niecierpiących zwłoki, konieczne może być powrócenie do pracy w standardowych godzinach. Przepisy te stosuje się do NNA w okresie bez zajęć dydaktycznych

- w VII-VIII praca w godz. 8:00 - 14:00

- w IX praca w godz. 8:00 - 15:00

Umożliwienie przyprowadzania dzieci do pracy, w tym możliwość uczestniczenia (głównie niemowląt) podczas spotkań grup badawczych (*Wydział Psychologii*)

Przestrzeganie, żeby maile i telefony służbowe nie były wysyłane/ wykonywane poza godzinami pracy pracownic i pracowników administracji. W przypadku osób na etatach badawczych i dydaktyczno-badawczych, gdzie godziny te nie są sztywno zdefiniowane, unikanie maili/ telefonów w godzinach późno popołudniowych i wieczornych. Niepisanie maili/ niedzwonienie w weekendy, dni wolne od pracy oraz w trakcie urlopów pracownic i pracowników (*Wydział Socjologii*)

Wsparcie w sprawach pracowniczych

Prowadzenie spraw pracowników (NA i NNA) przez osobę, której zadaniem oprócz dbania o stronę formalną procesów związanych z zatrudnianiem i pracą na UW, jest również służenie pracownikom radą i pomocą w zawiłych procedurach i zasadach uniwersyteckiej (i nie tylko) biurokracji (*Wydział Historii*)

Usługa przygotowania przez bibliotekę materiałów (skany) na zajęcia dla nauczycieli akademickich Pracownicy Wydziału mogą skierować do wydziałowej biblioteki prośbę o przygotowanie skanów materiałów niezbędnych podczas prowadzenia zajęć ze studentami (*Wydział Historii*)

Plan zajęć

Siatki zajęciowe pracowników dydaktycznych ustalane są z uwzględnieniem (w miarę możliwości) potrzeb rodziców (*Wydział Orientalistyczny, Wydział Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, Wydział Socjologii*)

Uwzględnianie specyficznych potrzeb rodziców przy planowaniu pensum (najczęściej w zakresie zajęć dydaktycznych w godzinach pracy placówek wychowawczych (*Wydział Geografii i Studiów Regionalnych*))

Elastyczne podejście przy planowaniu siatki zajęć – powierzenie prawnikowi prowadzenie zajęć na studiach zaocznych, umożliwienie częściowego prowadzenia zajęć w trybie zdalnym (*Wydział Historii*)

Zebrania organów kolegialnych

Możliwość dostosowania godzin zebrań kolegialnych do potrzeb rodziców oraz możliwość spotkań, zebrań, posiedzeń Rad w trybie zdalnym (*Wydział Orientalistyczny, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, Wydział Chemii, Katedra Italianistyki, Wydział Socjologii, Wydział Historii, Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

Zebrania i spotkania organów kolegialnych organizowane w godzinach porannych lub umożliwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym (*Wydział Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Socjologii*)

Wprowadzenie możliwości zdalnej formy spotkań (*Wydział Psychologii, Wydział Chemii, Wydział Socjologii*)

Wprowadzenie drogą regulaminową głosowań elektronicznych z wykorzystaniem Centralnego Systemu Uwierzytelniania UW do identyfikacji osób biorących udział w głosowaniu – dotyczy to posiedzeń Rady Wydziału, Rad Dydaktycznych oraz Wydziałowej Komisji Wyborczej (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

Ocena osiągnięć naukowych:

Przesunięcie w czasie oceny osiągnięć wynikające z odpowiednich przepisów (np. ocen okresowa i/lub parametryczna). Przesunięcie dokonywane jest o czas nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej (*wszystkie wydziały*)

Branie pod uwagę obciążenia obowiązkami opiekuńczymi przy ocenie pracowników – będących młodymi rodzicami, ale również osób, które mają pod opieką starzejących się rodziców/członków rodziny wymagających wsparcia. Obowiązki opiekuńcze brane są również pod uwagę przy ocenie studentów (*Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, Wydział Socjologii*)

Zachęcanie pracownic i pracowników, głównie za pośrednictwem kierowników katedr, do wskazywania w autoprezentacjach wyzwań związanych z obowiązkami opiekuńczymi, w celu tworzeniu kultury uwidaczniania opieki w pracy naukowo-badawczej oraz kultury zaufania i dzielenia się doświadczeniami z tym związanymi (*Wydział Socjologii*)

Regulaminowe wydłużenie o rok czasu na opublikowanie zgłaszanych dzieł naukowych w każdym przypadku udokumentowanego długoterminowego urlopu pracownika związanego z opieką nad dzieckiem narodzonym lub przysposobionym w okresie ostatnich trzech lat kalendarzowych. Dotyczy to również pracowników, jeśli w czasie ostatnich trzech lat pracownik zawiesił obowiązki zawodowe na czas powyżej trzech miesięcy w związku z opieką nad członkiem rodziny lub poważną sytuacją zdrowotną (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

Uwzględnianie w ogłoszeniach o pracę urlopów związanych z opieką nad dzieckiem (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

Uwzględnienie urlopów związanych z opieką nad dzieckiem w wydziałowym regulaminie podziału dodatków, premiujących osoby aktywne naukowo (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

komentarz: rekrutacja do Szkoły uwzględnia przerwy związane z obowiązkami opiekuńczymi w ocenie osiągnięć. Dodatkowo większość procesu rekrutacji do SDNS przeprowadzana jest z wykorzystaniem systemu IRK, a podania w sprawie przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na odległość można składać w ciągu dwóch dni od daty publikacji harmonogramu rozmów kwalifikacyjnych. (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych*)

Dedykowane konkursy i granty

Organizacja konkursów skierowanych do badaczy_ek będących rodzicami małych dzieci powracających do aktywności naukowej po urlopie rodzicielskim i innych przerwach związanych z urodzeniem, wychowaniem lub przysposobieniem dziecka (*IDUB*)

Opracowywanie regulaminów konkursów uwzględniających sytuację rodziców (np. w wymogach dotyczących okresu uzyskania stopnia naukowego, wydłużenie go o czas przebywania w tym okresie na urloпах związanych z opieką i wychowaniem dzieci) (*Wydział Chemii*)

Wsparcie dla osób studiujących, doktorantów i doktorantek

Udzielanie przez Kierowników Jednostek Dydaktycznych zgody na korzystanie z możliwości urlopu od zajęć dla studentek w ciąży i studentów i studentek będących rodzicami zgodnie z Regulaminem Studiów (*wszystkie wydziały*)

Umożliwienie elastycznego konstruowania i realizowania planu studiów (*Wydział Socjologii*)

Wsparcie i pomoc i doktorantek w ciąży i doktorantów-rodziców. W miarę możliwości stosowanie rozwiązań analogicznych do elastycznych rozwiązań pracowniczych (np. w zakresie terminów zajęć) (*Wydział Socjologii*)

W indywidualnych sprawach doktorantów podlegających załatwieniu w drodze rozstrzygnięcia wprowadzenie praktyki składania podań przez USOS lub za pośrednictwem EPU (elektroniczną pocztę uniwersytecką) (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych, Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska*)

Zgodnie z regulaminem Szkoły, doktorantki i doktoranci mogą zmienić termin rozmowy dot. oceny śródkresowej w przypadku ważnych obowiązków rodzinnych i opiekuńczych.

Pozytywne opiniowanie większości wniosków dotyczących przesunięcia terminu zaliczenia przez doktoranta_kę wybranego przedmiotu na inny etap kształcenia, w tym z powodów rodzinnych. (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych*)

Doktorantki i doktoranci dosyć często korzystają z uprawnienia, jakim jest zawieszenie kształcenia ze względów rodzicielskich i opiekuńczych. W trakcie zawieszenia okresu kształcenia w Szkole terminy określone w Indywidualnym Planie Badawczym nie biegną. Część doktorantek zawiesza kształcenie na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego jednocześnie wnioskując o możliwość zaliczania niektórych przedmiotów w okresie zawieszenia kształcenia lub realizując zadania naukowe. Niektóre osoby zamiast skorzystać z zawieszenia, składają wnioski o przeniesienie niektórych przedmiotów na inny etap kształcenia i realizują program kształcenia pomimo sprawowania obowiązków rodzicielskich (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych, Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych*)

W przypadku dużej liczby interesantów, osoby z dzieckiem bądź w widocznej ciąży są, obsługiwane poza kolejnością (*Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych*)

Rozwiązania infrastrukturalne

Przewijarki, windy, podjazdy (*Wydział Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

W budynku jest miejsce, gdzie można zostawić wózek dziecięcy (*Wydział Socjologii*)

Umożliwienie pracownikom_com i doktorantom_tkom załatwiających sprawy służbowe w dziekanacie wraz z towarzyszącymi im dziećmi skorzystania z osobnego pokoju (możliwość nakarmienia dziecka w osobnym pokoju) (*Wydział Orientalistyczny*)

W przypadku braku wydzielonego pokoju do opieki nad dziećmi, możliwość przebywania dzieci w jednym z dwóch pokoi do spotkań w biurze dziekana (*Wydział Chemii*)

Istnieje możliwość odbycia spotkania w sekretariacie w towarzystwie członków rodziny (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych*)

Zorganizowanie pokoju socjalnego, w którym znajduje się, między innymi, przewijak i kanapa, kuchenka mikrofalowa gdzie można dziecko przewinąć i nakarmić. Z przewijaka korzystają osoby pracujące i doktoranci/doktorantki, którzy czasem przychodzą na wydział z dziećmi. (*Wydział Socjologii, Wydział Zarządzania*)

Zorganizowanie na wydziale ogólnodostępnego klubu pracowniczego, z możliwością samodzielnego przygotowania posiłku, odpoczynku etc. (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki, Wydział Zarządzania*)

Przydział przepustek wjazdowych na teren kampusu uwzględnia kryteria takie jak: codzienna obecność na Wydziale oraz „rodzicielstwo” (*Wydział Historii*)

Możliwość korzystania z instytucji opiekuńczych dostępnych na UW (przedszkole i żłobek) (*wszystkie wydziały*)

Zapewnienie opieki i animacji nad dziećmi podczas strajku nauczycieli w 2019 r. (*Wydział Psychologii*)

Powstający na Kampusie Ochota nowy budynek *Wydziału Psychologii* będzie w pełni dostosowany do potrzeb rodziców:

- przewidziany ośrodek badań nad dziećmi
- przestrzeń na wózki dziecięce
- przestrzeń na umycie dziecka po badaniach
- pokój z przewijaniem i fotelem
- pokój do medytacji/relaksu/uspokojenia

Rozwiązania w poddawane analizie/ w przygotowaniu: (*Wydział Historii*)

Dostęp do informacji o uprawnieniach, wynikających z dyrektywy *work-life balance*. Zapewnienie łatwego dostępu do informacji, przygotowanych na poziomie UW, w związku z wejściem w życie dyrektywy *work-life balance* i wynikających z niej zmian w przepisach (w razie potrzeby opracowanie własnych materiałów).

Działania na rzecz zmiany kultury organizacyjnej i promowania współdzielenia z ojcem opieki nad dziećmi. Odbywać się to będzie na kilku poziomach:

- otwarta komunikacja ze strony władz Wydziału zachęcająca do współdzielenia opieki nad dziećmi przez oboje rodziców (mająca na celu osłabianie niepokoju związanego z urlopami rodzicielskimi)
- wsparcie kadry kierowniczej Wydziału (praca nad postawami i przekonaniem), by potrzeba skorzystania np. z urlopu rodzicielskiego przez ojca mogła zostać zrealizowana bez niepokoju o przyszłość zawodową.

- Wprowadzenie modelu pracy hybrydowej opartej o podział dni pracy stacjonarnej i zdalnej umożliwiający realizację zadań. (NNA)
- Wprowadzenie zasady, iż rozpoczęcie pracy powinno co do zasady nastąpić w określonym (07:00-09:30) przedziale czasu pracy, a nie o konkretnej, narzuconej godzinie. Dzięki temu pracownik dość dowolnie może zorganizować sobie poranek, a wszelkie nieprzewidziane okoliczności nie będą generować dodatkowego stresu, związanego z niepunktualnym przybyciem do pracy. Do wypracowania są tu szczegółowe rozwiązania na poziomie zespołów, zwłaszcza w przypadku obszarów, których zadania związane są z obsługą interesantów
- „Family time” (czas dla Ciebie) - wprowadzenie rozwiązania, które polegać będzie na tym, że każdemu pracownikowi przysługiwać będzie skrócony dzień pracy do 4 godzin w jeden wybrany dzień w danym okresie czasu (np. kwartalnie). (NNA)
- „Family Friday” (Piątek dla Rodziny) - wprowadzenie rozwiązania, które umożliwi pracownikowi pracę w dni poniedziałek - czwartek po 9 godzin, by w piątek zakończyć pracę po 4 godzinach.

WSPARCIE PRAWNE

Na Uniwersytecie Warszawskim istnieje rozbudowany system instytucjonalnej pomocy, gdzie osoby, które doświadczyły lub nadal doświadczają dyskryminacji, nierównego traktowania, ale również sytuacji kryzysowych, czy też konfliktów, mogą otrzymać wsparcie. Serdecznie zachęcamy do kontaktu z osobami, które w profesjonalny i poufny sposób pomogą i doradzą. Dostępne wsparcie jest różnorodne i uzależnione od potrzeb. Instytucje uniwersyteckie oferują szeroki zakres wsparcia: prawnego, psychologicznego, mediacje, czy też poradnictwo.

Jeżeli jesteś osobą, która doświadczyła dyskryminacji lub była jej świadkiem albo sądzisz, że działania innych osób wobec ciebie lub kogoś innego mogą mieć znamiona dyskryminacji, to możesz zgłosić się do:

- Rzeczniczki Akademickiej ds. studenckich i pracowniczych (ombudsman@uw.edu.pl)
- Wydziałowego Pełnomocnika_czki ds. Równości (lista pełnomocników dostępna na stronie: <https://rownowazni.uw.edu.pl/gdzie-szukac-wsparcia-na-uw/>)
- Koordynatorki ds. Antydyskryminacji (koordynator-antydyskryminacja@uw.edu.pl)

KONTAKT

Biblioteka Uniwersytecka w Warszawie

ul. Dobra 56/66, antresola, pok. 160C

e-mail: ombudsman@uw.edu.pl

Facebook: OmbudsmanUW

Strona: <http://ombudsman.uw.edu.pl/>

Tel. 22 55 27 214

Koordynatorka ds. Antydyskryminacji

Anna Grędzińska

ul. Dobra 56/66 (I piętro, pokój numer 1.60 A)
00 – 312 Warszawa

e-mail: koordynator-antydyskryminacja@uw.edu.pl

Tel. 22 55 27 185

WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE

CENTRUM POMOCY PSYCHOLOGICZNEJ

CPP to jednostka administracji centralnej zajmująca się **bezpłatnym** wsparciem psychologicznym oraz działaniami z zakresu profilaktyki zdrowia psychicznego dla osób studiujących, doktorantów_ek i pracowników_c UW. CPP zapewnia wsparcie osobom LGBT+.

Wizyty w CPP UW mogą mieć różny charakter: od pojedynczych konsultacji, serii spotkań nakierowanych na interwencję, indywidualnej psychoterapii krótkoterminowej, psychoterapii grupowej ograniczonej w czasie, aż po możliwość udziału w pracy warsztatowej i psychoedukacyjnej.

Na każdym etapie terapeutów CPP obowiązuje zachowanie tajemnicy i udzielanie pomocy zgodnie z zapisami Kodeksu Etyczno-Zawodowego Psychologa oraz psychoterapeuty.

Konsultacje dla osób studiujących odbywają się osobiście w siedzibie CPP w ramach punktu zgłoszeniowo - koordynacyjnego. Doktoranci_tki i pracownicy_e UW chcących skorzystać ze wsparcia Centrum Pomocy Psychologicznej UW mogą umówić się na konsultacje drogą mailową:

cpp@adm.uw.edu.pl

Strona www.cpp.uw.edu.pl

Kontakt

ul. Pasteura 7, 02-093 Warszawa
dawny budynek Wydziału Fizyki UW, wejście od ul. Banacha

Sekretariat: pokój 108B, I piętro

Godziny pracy sekretariatu:

poniedziałek – czwartek, godz. 09:00 – 17:00,

w piątki godz. 09:00-15:00.

cpp@adm.uw.edu.pl

tel. (48) 694 711 731

tel. (22) 55 20 063