

RODZICIELSTWO NA UNIWERSYTECIE PRZYRODNICZYM

Dla pracującego rodzica świadomość istnienia sprzyjających mu przepisów jest bardzo ważna. Prawa i przywileje, z których może skorzystać pozwalają mu na pozostanie aktywnym zawodowo, nie zaniedbując przy tym obowiązków rodzinnych.

Uprawnienia pracowników uczelni związane z rodzicielstwem, określane są przede wszystkim przez **Kodeks Pracy (KP) w jego VIII rozdziale**. Znajdziemy tam regulacje dotyczące praw kobiet w ciąży oraz szereg dodatkowych uprawnień z tytułu bycia rodzicem.

Kobiety w ciąży

Kobiety w ciąży należą do szczególnej grupy pracowników. Podlegają ochronie w pracy zawodowej, mają także dodatkowe prawa i przywileje wynikające z Kodeksu pracy.

Zgodnie z przepisami kobieta w ciąży jest chroniona przed zwolnieniem przez cały okres ciąży aż do zakończenia urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży (liczony każdy po 28 dni, czyli 4 tygodnie), ulega przedłużeniu do dnia porodu. Rozwiązanie to gwarantuje, że pomimo zakończenia umowy z dniem porodu kobieta ma prawo do skorzystania z płatnego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego przewidzianego po urodzeniu dziecka. Należy jednak zgłosić pracodawcy fakt bycia w ciąży, złożyć stosowne zaświadczenie lekarskie i pozostać w kontakcie z pracodawcą, w trakcie zwolnienia lekarskiego. Przepisy nie mają zastosowania w przypadku umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ochrony nie stosuje się także do pracownicy w okresie próbnym, nieprzekraczającym jednego miesiąca oraz w przypadku umów cywilno-prawnych, które nie chronią w swych zapisach kobiet ciężarnych.

Zgodnie z art. 185 § 2 kodeksu 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 (przykładowo są to badania krwi, które muszą zostać wykonane rano, na czczo). Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia. Badania muszą mieć związek z ciążą i muszą być zlecone przez lekarza.

Pracownice w czasie ciąży oraz w czasie karmienia piersią, zgodnie z art. 176 § 1 kodeksu pracy, nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia. Prace te bowiem mogą mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią. Należą do nich m.in prace:

- dłuższe niż 3 godziny dziennie w pozycji stojącej;
- przy podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie większej niż 3 kg;
- z wymuszonym rytmem, np. przy taśmie produkcyjnej;
- w miejscu, gdzie występują nagłe zmiany temperatury powietrza (przekraczające 15 stopni);
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych;
- grożące urazami fizycznymi lub psychicznymi.

Czas pracy kobiet w ciąży nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Ciężarnych nie można też zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Jeśli przed ciążą kobieta pracowała

w systemie równoważnego czasu pracy (jej czas pracy wynosił 12, 16 lub 24 godziny na dobę) lub w porze nocnej, pracodawca na czas trwania ciąży powinien zmienić jej rozkład pracy. Kobieta zachowuje przy tym prawo do pełnego wynagrodzenia.

Urlop macierzyński i ojcowski

Pracownica w ciąży może, na swój wniosek, wykorzystać maksymalnie 6 tygodni urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu. Jeśli pracownica chce wykorzystać część urlopu macierzyńskiego przed porodem, powinna zwrócić się z takim wnioskiem do pracodawcy. W takim przypadku, po porodzie przysługuje jej urlop macierzyński, niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania okresu przysługującego urlopu. Wymiar urlopu macierzyńskiego został określony w Kodeksie Pracy: Art. 180-182 Urlop macierzyński.

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) **20 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2) **31 tygodni** – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3) **33 tygodni** – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4) **35 tygodni** – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5) **37 tygodni** – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Nie można się zrzec prawa do urlopu macierzyńskiego. Obowiązkowe jest wykorzystanie 14 tygodni urlopu macierzyńskiego przypadających bezpośrednio po porodzie. W tym czasie kobieta nie może wykonywać żadnej pracy zarobkowej.

Po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu, kobieta może zrezygnować z pozostałej jego części na rzecz ojca dziecka. W tym celu ojciec dziecka składa swojemu pracodawcy pisemny wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego. Musi to być na okres przypadający bezpośrednio po terminie urlopu, który wykorzystała matka dziecka. Natomiast kobieta, składa u swojego pracodawcy wniosek w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego, co najmniej na 7 dni przed planowanym powrotem do pracy.

Ojcu dziecka przysługują 2 dni urlopu okolicznościowego z tytułu narodzin dziecka.

Dodatkowo, niezależnie od urlopu macierzyńskiego wykorzystywanego przez matkę, pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do **urlopu ojcowskiego**. Urlop ten jest udzielany 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 dziecka 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.

Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko. Wniosek o urlop musi zostać złożony najpóźniej na 7 dni przed planowanym urlopem. Pracodawca nie może odmówić pracownikowi udzielenia takiego urlopu. Zasiłek wypłacany w czasie korzystania z urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Urlop rodzicielski

Prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje obojgu rodzicom. Jego maksymalny wymiar wynosi:

- **41 tygodni** - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- **43 tygodnie** - w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Rodzice dziecka posiadający tzw. zaświadczenie "Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- **65 tygodni** - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- **67 tygodni** - w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Należy jednak pamiętać, że jeden z rodziców może wykorzystać maksymalnie 32 tygodnie lub 34 tygodnie (w przypadku porodu mnogiego) bądź 56 lub 58 tygodni (w przypadku porodu mnogiego) w stosunku do dzieci z zaświadczeniem z ustawy „Za życiem”, a pozostałe 9 tygodni są przeznaczone do wyłącznej dyspozycji drugiego rodzica.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo lub nie więcej niż w 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. W odróżnieniu od urlopu macierzyńskiego warunkiem udzielenia urlopu rodzicielskiego jest złożenie wniosku wraz z wymaganymi załącznikami na co najmniej 21 dni przed jego rozpoczęciem.

Urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy przysługuje pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi **do 36 miesięcy** i można z niego korzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat. Urlop może być dzielony, ale najwyżej na 5 części. Nie ma też przeszkód, aby rodzice podzielili go między siebie, tzn., aby matka wykorzystała np. 2 lata urlopu, a następnie ojciec np. 1 rok. Przez okres nieprzekraczający 1 miesiąca rodzice mogą korzystać z urlopu jednocześnie.

W ramach 36–miesięcznego wymiaru urlopu wychowawczego 1 miesiąc przeznaczony jest wyłącznie dla drugiego rodzica, np. mama przebywa na urlopie 35 miesięcy, a tata 1 miesiąc lub odwrotnie. Prawa tego 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 wykorzystać 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.

Okres urlopu wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, takie jak długość urlopu wypoczynkowego czy okresu wypowiedzenia.

Pracodawca udziela urlopu na pisemny wniosek pracownika, złożony na 2 tygodnie przed planowaną datą rozpoczęcia urlopu. Podczas trwania urlopu wychowawczego następuje zawieszenie praw i obowiązków stron ze stosunku pracy. Pracownik nie ma obowiązku świadczenia pracy, a pracodawca – obowiązku powierzania mu pracy za wynagrodzeniem. W czasie urlopu wychowawczego

pracownikowi przysługuje świadczenie z tytułu opieki nad dzieckiem oraz prawo do świadczeń zdrowotnych dla pracowników korzystających z urlopu i członków jego rodziny.

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, pod warunkiem, że nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Zatem w ramach jednego stosunku pracy pracownik może korzystać z urlopu wychowawczego, a w ramach drugiego – świadczyć pracę, np. na część etatu lub w formie telepracy.

Uwaga! Jeżeli dziecko ma orzeczenie o niepełnosprawności, wymiar urlopu wychowawczego jest wydłużony dodatkowo o 36 miesięcy i łącznie wynosi 71 miesięcy. Dodatkowe 36 miesięcy urlopu można wykorzystać do ukończenia przez dziecko 18 lat.

Powrót do pracy

Jeśli pracownik nie zdecyduje się na wykorzystanie urlopu wychowawczego, może złożyć pracodawcy wniosek, o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego etatu. We wniosku należy określić, jak dokładnie ma wyglądać wymiar czasu pracy – czy np. praca 5 dni w tygodniu po 5 godzin dziennie, czy np. praca 8 godzin dziennie tylko w niektóre dni tygodnia.

Należy jednak pamiętać, że wraz z obniżeniem wymiaru czasu pracy, zmniejsza się dotychczasowe wynagrodzenie pracownika oraz wymiar jego urlopu wypoczynkowego. Z obniżenia wymiaru etatu może skorzystać pracownik, dopóki jest uprawniony do wykorzystania urlopu wychowawczego, a więc do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Kobietom niekorzystającym z urlopu wychowawczego, prawo pracy gwarantuje **przerwy umożliwiające im karmienie dziecka piersią**. Z przerwy tej korzystać mogą także pracownice pracujące w obniżonym wymiarze czasu pracy, pod warunkiem jednak, że spędzają w pracy więcej niż 4 godziny dziennie. Jeżeli dzienny czas pracy nie przekracza 6 godzin – pracownicy przysługuje jedna półgodzinna przerwa na karmienie. Jeżeli pracownica pracuje więcej niż 6 godzin – ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw. Z kolei pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Pracownica może złożyć wniosek o udzielenie jej przerw łącznie, a pracodawca powinien ten wniosek uwzględnić. Może to oznaczać, np. późniejsze rozpoczęcie pracy lub jej kończenie o godzinę wcześniej. Nie jest wskazany wiek dziecka, do którego możliwe jest korzystanie z przerwy na karmienie.

Prawa pracujących rodziców

Jeśli pracownik zdecyduje się na wykorzystanie urlopu wychowawczego, po powrocie pracodawca powinien go zatrudnić na dotychczasowym stanowisku, a jeśli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym, odpowiadającym jego kwalifikacjom. W szczególności, wynagrodzenie nie powinno być niższe niż to, które pracownik dostawałby, gdyby po urlopie wrócił na stanowisko, jakie zajmował wcześniej.

Opieka nad chorym dzieckiem – Art. 33 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Jeżeli dziecko zachoruje, rodzic ma możliwość wykorzystania zwolnienia lekarskiego celem opieki nad nim. Zwolnienie takie może zostać wykorzystane zarówno przez matkę, jak i przez ojca dziecka, ale nie mogą oni sprawować tej opieki jednocześnie.

Wymiar zwolnienia jest niezależny od liczby posiadanych dzieci i wygląda następująco:

- 60 dni w przypadku dziecka młodszego niż 14 lat;
- 14 dni w przypadku dziecka starszego niż 14 lat;
- 30 dni w przypadku dziecka powyżej 14 roku życia, ale poniżej 18 roku życia z orzeczeniem o niepełnosprawności.

Posiadanie ubezpieczenia chorobowego daje rodzicom chorego dziecka możliwość uzyskania zasiłku opiekuńczego, którego wysokość wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Opieka nad dzieckiem zdrowym – Art. 188 KP

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługują dodatkowe 2 dni (lub 16 godzin) do wykorzystania w ciągu roku kalendarzowego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wykorzystuje je jedno z rodziców lub oboje dzieląc się nim po 1 dniu. Co ważne – liczba dni nie zwiększa się wraz z liczbą dzieci. Należy pamiętać również, że te dodatkowe dni należy wykorzystać w danym roku kalendarzowym, w przeciwnym razie przepadną.

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej - Art. 148 KP

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Urlop opiekuńczy - Art. 173 KP

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Urlop wypoczynkowy - Art.154 - 173 KP

Pracownikowi, w każdym roku pracy, przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Niewykorzystany urlop powinien być udzielony do 30 września następnego roku kalendarzowego.

Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi:

- **20 dni** – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- **26 dni** – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru ich czasu pracy.

Wymiar urlopu wypoczynkowego zależy od stażu pracy i wykształcenia pracownika. Do stażu pracy, od którego uzależniony jest wymiar urlopu, wlicza się:

- okresy pracy,
- okres nauki,
- inne okresy zaliczane na podstawie przepisów.

Urlop na żądanie - Art.167 KP

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Urlop bezpłatny - Art. 174 KP

Co do zasady urlop bezpłatny jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. W czasie kiedy pracownik przebywa na urlopie bezpłatnym, nie otrzymuje wynagrodzenia, tym samym zwolniony jest z wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Jednocześnie za ten okres pracodawca nie opłaca za pracownika składek społecznych, w tym ubezpieczenia chorobowego, co powoduje, że pracownik w trakcie urlopu bezpłatnego traci prawo do świadczeń chorobowych (np. zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego).

Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

Urlop okolicznościowy – Art. 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy

Urlop okolicznościowy jest udzielany w związku z wydarzeniami rodzinnymi, takimi jak ślub własny lub dziecka, zgon bliskiej osoby czy narodzenie dziecka. Pracownik powinien odpowiednio udokumentować pracodawcy prawo do skorzystania z urlopu okolicznościowego. Za dni urlopu okolicznościowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracownikowi przysługuje 1 dzień urlopu okolicznościowego:

- w związku ze ślubem dziecka,
- w przypadku zgonu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Pracownikowi przysługują 2 dni urlopu okolicznościowego:

- w związku ze ślubem własnym,
- w związku z urodzeniem się dziecka pracownika,
- w przypadku zgonu małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy.

Urlop szkoleniowy - Art. 102-103 KP

Urlop szkoleniowy przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, który się kształci - podnosi swoje kwalifikacje zawodowe. Co ważne, by móc skorzystać z urlopu szkoleniowego, podjęcie nauki musi się odbyć za zgodą lub z inicjatywy pracodawcy.

Ustawodawca określił wymiar urlopu szkoleniowego w wymiarze:

- 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych,
- 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego,
- 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- 21 dni w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Urlop szkoleniowy jest udzielany na wniosek pracownika w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jeżeli w okresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownik nie wykorzysta przysługującego mu urlopu szkoleniowego, wówczas urlop ten przepada. W czasie urlopu szkoleniowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Pracodawca nie może zmniejszyć wymiaru urlopu szkoleniowego.

Dodatkowy urlop dla pracownika niepełnosprawnego - Art. 19 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Pracownikowi z niepełnosprawnością posiadający znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego, osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu 1 roku po dniu zaliczenia jej do jednego z wyżej wymienionych stopni niepełnosprawności.

Uzyskanie uprawnienia do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przez osobę niepełnosprawną zwiększa wymiar zwykłego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom na podstawie Kodeksu pracy, tj. obecnie z 20 dni do 30 dni oraz z 26 dni do 36 dni.

URLOPY PŁATNE UDZIELANE NAUCZYCIELOM AKADEMICKIM NA PODSTAWIE USTAWY PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM I NAUCE

Urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich - Art. 129

Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w roku. Powinien on być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych. Odstępstwo od tej zasady stosuje się w przypadku pracowników naukowych, ponieważ nie prowadzą oni wykładów. Dlatego też mogą wziąć urlop również w trakcie roku akademickiego. Do urlopu wypoczynkowego nie wlicza się dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.

W przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nauczycielowi akademickiemu przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu.

Urlopy naukowe nauczycieli akademickich - Art. 130

Ustawa określa cztery dodatkowe rodzaje urlopów: trzy typy naukowych oraz jeden dla poratowania zdrowia:

- Nauczyciel akademicki posiadający co najmniej stopień doktora może, nie częściej niż raz na 7 lat zatrudnienia w danej uczelni, otrzymać płatny czas wolny dla celów naukowych. Nie może on być dłuższy niż rok.
- Z kolei pracownik przygotowujący rozprawę doktorską ma prawo do płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym trzech miesięcy. Przepisy te nie dotyczą nauczycieli przygotowujących rozprawę habilitacyjną, co jednak nie oznacza, że uczelnia nie może udzielić takiej przerwy.
- Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji, przeprowadzenia kwerendy, odbycia wizyty studyjnej, realizacji innego rodzaju działalności naukowej albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej, a także płatnego urlopu w celu uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicz lub instytutem Sieci Łukasiewicz.

Poratowanie zdrowia - Art. 131

Nauczyciele akademicy, którzy nie ukończyli 65. roku życia, zatrudnieni w pełnym wymiarze po przepracowaniu co najmniej 10 lat na uczelni mogą również skorzystać z płatnego urlopu dla poratowania zdrowia.

Urlopu udziela się nauczycielowi w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli stan jego zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy.

Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać 3 lat. Kolejny urlop dla poratowania zdrowia może być udzielony nie wcześniej niż po upływie 3 lat od dnia zakończenia poprzedniego urlopu.

W czasie urlopu dla poratowania zdrowia nie można wykonywać zajęcia zarobkowego.

Urlopu dla poratowania zdrowia udziela się na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy, oraz określającego zalecone leczenie i czas potrzebny na jego przeprowadzenie.

Co ważne, nauczyciel akademicki nie ponosi kosztów związanych z orzekaniem o stanie jego zdrowia uzasadniającym przerwę w pracy. Oznacza to, że w zakresie, w jakim koszty te nie są pokrywane ze środków ubezpieczenia zdrowotnego, powinny one zostać uiszczone przez uczelnię.

Rektor udziela urlopu dla poratowania zdrowia na pisemny wniosek wykładowcy.

DODATKOWE PRZYWILEJE RODZICÓW PRACUJĄCYCH/STUDIUJĄCYCH/KSZTAŁCĄCYCH SIĘ NA UNIWERSYTECIE PRZYRODNICZYM W LUBLINIE

Studenci i rodziny studenckie (małżonkowie oraz ich dzieci) mają prawo do świadczeń określonych w [Regulaminie świadczeń dla Studentów Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie](#).

Zgodnie z ww. Regulaminem:

1. Student Uniwersytetu Przyrodniczego może ubiegać się o świadczenia z funduszu przeznaczonego w Uniwersytecie na ten cel w formie:
 - a) stypendium socjalnego
 - b) stypendium dla osób niepełnosprawnych
 - c) zapomogi

- d) stypendium rektora
- 2. Wysokość ww. świadczeń określana jest corocznie Zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w sprawie wysokości świadczeń stypendialnych dla studentów Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie.
- 3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach student może otrzymać stypendium socjalne w zwiększonej wysokości. Komisja stypendialna lub odwoławcza komisja stypendialna może podwyższyć stypendium socjalne do kwoty maksymalnej studentom będącym sierotami, półsierotami lub sierotami społecznymi, studentom pochodzącym z domu dziecka lub samotnie wychowującym dziecko.
- 4. Student lub doktorant może ubiegać się o zakwaterowanie w domu studenckim Uniwersytetu małżonka i dziecka.

Zapisy [Regulaminu studiów Uniwersytetu Przyrodniczego](#) również zapewniają studentom wsparcie w zakresie rodzicielstwa.

Zgodnie z **§ 31** Dziekan udziela urlopu od zajęć w przypadku:

- 1) studentki będącej w ciąży – urlopu macierzyńskiego;
- 2) studentki lub studenta będących rodzicami w celu sprawowania opieki nad dzieckiem – urlopu rodzicielskiego.

W przypadku urlopu macierzyńskiego, odpowiednio udokumentowany wniosek należy złożyć niezwłocznie po zaistnieniu przyczyny stanowiącej podstawę do udzielenia urlopu.

Urlopu udziela się na okres do dnia urodzenia dziecka, z tym, że jeżeli jego koniec przypada w trakcie trwania semestru, urlop może zostać przedłużony do końca tego semestru.

W przypadku urlopu rodzicielskiego, odpowiednio udokumentowany wniosek należy złożyć w okresie jednego roku od dnia urodzenia dziecka. Urlopu tego udziela się na okres do jednego roku z tym, że jeżeli koniec urlopu przypada w trakcie trwania semestru, urlop może zostać przedłużony do końca tego semestru.

§ 18 określa, iż nie można odmówić zgody na indywidualną organizację studiów do czasu ich ukończenia w przypadku studiów stacjonarnych studentce w ciąży i studentom będącym rodzicami.

Doktoranci kształcący się w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie, mogą skorzystać z przywilejów określonych w [Regulaminie Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Przyrodniczego](#):

§ 15 pkt 3 Na wniosek doktoranta, Dyrektor Szkoły Doktorskiej zawiesza kształcenie na okres trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego, określonych odrębnymi przepisami.

§ 18 pkt 1 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, o którym mowa w Ustawie, przysługującego w dniu złożenia wniosku o zawieszenie.

§ 36

pkt 1 Zawieszenie kształcenia, o którym mowa § 15 ust. 3, stanowi podstawę do zmiany planu zajęć realizowanych przez doktoranta oraz zmiany terminu składania wymaganych sprawozdań i wniosków, a także zmiany harmonogramu realizacji indywidualnego planu badawczego i rozprawy doktorskiej.

pkt 2 Podstawą zmiany planu zajęć realizowanych przez doktoranta mogą być także:

- 1) czynniki losowe, w tym długotrwała choroba doktoranta lub członka jego rodziny, udokumentowana stosowanym zaświadczeniem lekarskim;
- 2) realizacja stażu naukowego, w tym zagranicznego, trwającego dłużej niż trzy miesiące.

pkt 4 W uzasadnionych przypadkach, w tym wynikających z przyczyn losowych, doktorant może także wnioskować o zmianę wymiaru godzinowego praktyk zawodowych.

§ 30 pkt 7 W uzasadnionych przypadkach na wniosek doktoranta, Dyrektor Szkoły Doktorskiej może wyrazić zgodę aby 3-miesięczny staż zagraniczny doktorant mógł realizować w kilku krótszych terminach.

Ponadto, Uniwersytet Przyrodniczy poprzez stosowanie **dobrych praktyk** umożliwia swoim pracownikom, studentom i doktorantom rozwój kariery zawodowej, nie zaniedbując przy tym obowiązków rodzinnych, w następującym zakresie:

1. Doktoranci uniwersyteccy mają możliwość uczestnictwa wraz z dzieckiem w wydarzeniach, w szczególności wyjazdowych, organizowanych przez Szkołę Doktorską UPL (tj. cykliczna konferencja doktorantów, warsztaty);
2. Dziecko pracownika uczelni, studenta lub doktoranta może skorzystać z zakładowego żłobka i klubu dziecięcego;
3. Na wniosek Doktoranta złożony do Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie, istnieje możliwość wydłużenia sesji egzaminacyjnej;
4. Istnieje także możliwość ubiegania się o dofinansowanie zadań badawczych przewidzianych w Indywidualnym Planie Badawczym dla doktorantów III i IV roku kształcenia w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie, w sytuacji gdy nie mogli ubiegać się o dofinansowanie ze względu na zwolnienie lekarskie/ inne okoliczności w I i II roku kształcenia – na wniosek doktoranta skierowanego do JM Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego za pośrednictwem Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie.