

§ 5. 1. Podstawę wymiaru emerytury ustala się na zasadach ogólnych, z uwzględnieniem przepisów ust. 2 i 3.

2. Przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury w oparciu o wynagrodzenie z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, za miesiące poprzedzające podwyżkę płac, wprowadzoną w okresie od dnia 1 lipca 1980 r. do dnia 31 sierpnia 1981 r., przyjmuje się wynagrodzenie według stawek przyznanych pracownikowi w wyniku tej podwyżki.

3. Pracownikom, którzy nie później niż do dnia 31 grudnia 1981 r. nabyli prawo do dodatku za wysługę lat lub prawo do dodatku w wymiarze wyższym od pobieranego w ostatnim miesiącu zatrudnienia, przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury uwzględnia się ten dodatek w kwocie, jaką otrzymaliby, gdyby stosunek pracy nie został rozwiązany do tego dnia.

§ 6. Przyczynę i tryb rozwiązania stosunku pracy oraz wysokość zarobku ustaloną z uwzględnieniem § 5 stwierdza zakład pracy.

§ 7. Prawo do emerytury przyznanej z zastosowaniem § 2 i 3:

- 1) nie przysługuje w razie osiągnięcia wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy z uspołecznionym zakładem pracy przed osiągnięciem obowiązującego wieku emerytalnego — niezależnie od wymiaru czasu pracy i wysokości pobieranego wynagrodzenia,

- 2) ulega zawieszeniu na zasadach ogólnych w razie osiągnięcia wynagrodzenia lub dochodu z innych źródeł niż stosunek pracy określony w pkt 1.

§ 8. Szczególne zasady ustalania podstawy wymiaru emerytury, określone w § 5, stosuje się również do pracowników uspołecznionych zakładów pracy, nabywających prawo do emerytury na zasadach ogólnych, bez uwzględnienia szczególnych zasad wynikających z niniejszego rozporządzenia, jeżeli przejdą na emeryturę na podstawie wniosków zgłoszonych w okresie od dnia wejścia w życie rozporządzenia do dnia 31 grudnia 1981 r.

§ 9. Przepisy § 5, 6 i 8 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru renty inwalidzkiej i renty rodzinnej.

§ 10. Przepisy rozporządzenia stosuje się również do pracowników uspołecznionych zakładów pracy, z którymi stosunek pracy zostanie rozwiązany w okresie do dnia 31 grudnia 1982 r. ze względu na likwidację zakładu pracy.

§ 11. Przepisy niniejszego rozporządzenia nie naruszają przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 marca 1975 r. w sprawie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (Dz. U. z 1975 r. Nr 9, poz. 53 i z 1978 r. Nr 19, poz. 85).

§ 12. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 1981 r.

Prezes Rady Ministrów: gen. armii W. Jaruzelski

96

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 17 lipca 1981 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad obliczania zasiłków z ubezpieczenia społecznego oraz pokrywania wydatków na te zasiłki.

Na podstawie art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 1975 r. Nr 34, poz. 188) zarządza się, co następuje:

§ 1. W załączniku nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 października 1975 r. w sprawie zasad obliczania zasiłków z ubezpieczenia społecznego oraz pokrywania wydatków na te zasiłki (Dz. U. z 1975 r. Nr 35, poz. 193, z 1976 r. Nr 40, poz. 237 oraz z 1978 r. Nr 23, poz. 105 i Nr 28, poz. 121) w ust. 4 (Dodatki stałe zwią-

zane z charakterem pracy) dodaje się pkt 13—16 w brzmieniu:

- „13) dodatek planistyczny,
- 14) dodatek za posiadanie stopnia naukowego,
- 15) dodatek za znajomość języków obcych,
- 16) dodatek kasjerski (kasowy).”

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1982 r.

Prezes Rady Ministrów: gen. armii W. Jaruzelski

97

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 17 lipca 1981 r.

w sprawie urlopów wychowawczych.

Na podstawie art. 186 § 2 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141, z 1975 r. Nr 16, poz. 91 i z 1981 r. Nr 6, poz. 23) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracownica zatrudniona w zakładzie pracy co najmniej 6 miesięcy może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania oso-

bistej opieki nad swoim dzieckiem, najdłużej jednak do ukończenia przez nie 4 lat życia.

2. Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie okresy pracy.

3. Z urlopu wychowawczego na zasadach określonych w rozporządzeniu może również skorzystać:

- 1) pracownica, która przyjęła dziecko na wychowanie albo której sąd powierzył opiekę nad dzieckiem, oraz pracownica, która sprawuje osobistą opiekę nad dzieckiem męża albo wychowuje dziecko w rodzinie zastępczej,
- 2) ojciec dziecka, jeżeli matka dziecka nie korzysta z urlopu wychowawczego i wyrazi zgodę na korzystanie z urlopu wychowawczego przez ojca; przepis stosuje się odpowiednio do małżonka pracownicy w wypadkach, o których mowa w pkt 1,
- 3) ojciec lub inny członek rodziny dziecka, który — w związku ze śmiercią pracownicy albo jej chorobą uniemożliwiającą sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, stwierdzoną zaświadczeniem zakładu społecznego służby zdrowia, lub w związku z ograniczeniem bądź pozbawieniem pracownicy władzy rodzicielskiej przez sąd opiekuńczy — sprawuje osobiście opiekę nad dzieckiem.

4. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „pracownicy”, rozumie się przez to osobę uprawnioną do urlopu wychowawczego bądź korzystającą z tego urlopu, a ilekroć jest mowa o „pracownicy samotnie wychowującej dziecko”, rozumie się pracownicę stanu wolnego: pannę, rozwiedzioną i wdowę.

5. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.

§ 2. 1. W razie stwierdzenia przez zakład społeczny służby zdrowia przewlekłej choroby, kalectwa lub opóźnienia w rozwoju umysłowym dziecka, wymagających sprawowania nad nim osobistej opieki przez pracownicę, może ona — po wykorzystaniu urlopu wychowawczego w wymiarze określonym w § 1 ust. 1 — wystąpić o udzielenie jej dalszego urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 lat życia. Przepisy § 1 ust. 5 oraz § 3 ust. 1 zdanie 1—3 i ust. 2 mają zastosowanie.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownicy, która nie korzystała z urlopu wychowawczego, określonego w § 1 ust. 1.

§ 3. 1. Z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego pracownica powinna wystąpić co najmniej na dwa tygodnie przed wskazanym przez siebie terminem rozpoczęcia tego urlopu. Zakład pracy obowiązany jest udzielić pracownicy urlopu wychowawczego w terminie przez nią wskazanym. W razie późniejszego zgłoszenia wniosku urlop wychowawczy może być udzielony w terminie wskazanym przez pracownicę, jeżeli nie zakłóci to normalnego toku pracy zakładu. Z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego pracownica może wystąpić jeszcze przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego.

2. Pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy udziela się urlopu wychowawczego nie dłużej niż do końca okresu, na który umowa ta została zawarta.

§ 4. 1. Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę po złożeniu przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, jeżeli termin rozpoczęcia tego urlopu przypadłby w czasie trwania stosunku pracy.

2. Rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić w razie złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po wypowiedzeniu umowy przez zakład pracy, jeżeli termin rozpoczęcia tego urlopu przypadłby w czasie trwania stosunku pracy.

3. W razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem ust. 1 i 2 pracownica może wnieść odwołanie od wypowiedzenia w trybie art. 44 Kodeksu pracy.

4. Jeżeli pracownica wystąpiła z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego po wypowiedzeniu jej umowy o pracę w takim czasie, że termin rozpoczęcia urlopu wychowawczego przypadłby po rozwiązaniu stosunku pracy, zakład pracy może udzielić na jej wniosek tego urlopu w terminie wcześniejszym, jednak na okres nie dłuższy niż do rozwiązania umowy o pracę.

§ 5. Pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego przysługuje, z zastrzeżeniem § 7, zasiłek wychowawczy:

- 1) w okresie 18 miesięcy kalendarzowych, licząc od dnia zakończenia urlopu macierzyńskiego lub urlopu wypoczynkowego przypadającego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, albo
- 2) do ukończenia urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż przez okres 36 miesięcy kalendarzowych, jeżeli pracownica sprawuje osobistą opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym przy jednym porodzie lub nad dzieckiem, o którym mowa w § 2, albo samotnie wychowuje dziecko.

§ 6. 1. Zasiłek wychowawczy, w zależności od dochodu na osobę w rodzinie pracownicy, wynosi miesięcznie kwotę równą:

- 1) 100% najniższego zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracowników, jeżeli dochód nie przekracza 2.400 zł,
- 2) 75% najniższego zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracowników, jeżeli dochód przekracza 2.400 zł, lecz nie przekracza 3.000 zł,
- 3) 50% najniższego zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracowników, jeżeli dochód przekracza 3.000 zł, lecz nie przekracza 3.600 zł.

2. Pracownicy samotnie wychowującej dziecko zasiłek wychowawczy wypłaca się w wysokości określonej w ust. 1, powiększonej o 100%, jednakże w kwocie nie wyższej od przeciętnego jej miesięcznego wynagrodzenia, ustalonego według zasad przyjętych do obliczania zasiłku macierzyńskiego.

3. Zasiłek wychowawczy przysługujący za niepełne miesiące kalendarzowe wypłaca się w wysokości 1/30 zasiłku miesięcznego za każdy dzień.

4. Wysokość zasiłku wychowawczego ustala się do końca roku kalendarzowego, w którym rozpoczęto wypłatę zasiłku, a jeżeli wypłacany jest dłużej — na kolejne okresy roczne.

5. Przy ustalaniu prawa do zasiłku wychowawczego i jego wysokości:

- a) dochód na osobę w rodzinie ustala się według zasad stosowanych przy ustalaniu prawa do zasiłku rodzinnego w wysokości podwyższonej,
- b) za kwotę najniższego zasadniczego wynagrodzenia pracowników przyjmuje się kwotę obowiązującą w dniu ustalania dochodu, od którego zależy wysokość zasiłku,
- c) do dochodu na osobę w rodzinie nie wlicza się wynagrodzenia za pracę i zasiłków z ubezpieczenia społecznego, które pracownica otrzymywała przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego.

6. Wypłacany zasiłek wychowawczy:

- 1) podlega każdorazowo podwyższeniu wraz ze wzrostem najniższego zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracowników; kwota podwyżki zasiłku wychowawczego, wynikająca z podwyżki najniższego wynagrodzenia miesięcznego pracowników, przysługuje w pełnej wysokości również pracownikom samotnie wychowującym dzieci, choćby nawet zasiłek wraz z tą podwyżką przekroczył kwotę wynagrodzenia pracownicy, o której mowa w ust. 2,
- 2) nie ulega zmniejszeniu mimo przekroczenia granicy dochodu, od której zależy jego wysokość, jeżeli kwota tego przekroczenia, przypadająca na wszystkich członków rodziny, nie równoważy kwoty zmniejszenia zasiłku.

§ 7. 1. Zasiłek wychowawczy nie przysługuje

- 1) w razie korzystania z urlopu wychowawczego krótszego niż 3 miesiące,
- 2) jeżeli dochód na osobę w rodzinie jest wyższy od kwoty 3.600 zł albo pracownica lub jej małżonek jest podatnikiem podatku gruntowego z tytułu użytkowania działki ziemi o powierzchni przekraczającej 0,5 ha użytków rolnych lub jest podatnikiem podatku dochodowego albo podatku dochodowego i obrotowego,
- 3) w razie umieszczenia dziecka w żłobku, w zakładzie specjalnym, domu dziecka lub w innej placówce opiekuńczo-wychowawczej albo w innych wypadkach zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,
- 4) w razie podjęcia w okresie urlopu wychowawczego zatrudnienia lub innej działalności zarobkowej, jeżeli wynagrodzenie lub dochód z tego tytułu przekracza najniższe zasadnicze wynagrodzenie miesięczne pracowników albo w razie pobierania renty lub emerytury.

2. Pracownica pobierająca zasiłek wychowawczy obowiązana jest zawiadomić o okolicznościach, o których mowa w ust. 1 pkt 3 i 4.

§ 8. 1. Zasiłki wychowawcze wypłaca się z funduszy przeznaczonych na ubezpieczenia społeczne.

2. Zasiłek wychowawczy wypłaca na wniosek pracownicy zakład pracy, który udzielił jej urlopu wychowawczego, a jeżeli zakład ten nie jest upoważniony do wypłacania zasiłków z ubezpieczenia społecznego — właściwy oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

3. Zasiłek wychowawczy wypłaca się miesięcznie z dołu, w terminach ustalonych dla wypłaty zasiłków rodzinnych.

4. W sprawach nie unormowanych rozporządzeniem, a dotyczących ustalania uprawnień do zasiłku wychowawczego, postępowania w sprawie tego zasiłku, jego wypłaty oraz zwrotu nieprawnie pobranych zasiłków, stosuje się odpowiednio przepisy o zasiłkach rodzinnych.

§ 9. Pracownicy, która w okresie urlopu wychowawczego urodziła dziecko lub przyjęła na wychowanie dziecko w wieku uprawniającym do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, zamiast zasiłku wychowawczego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach przewidzianych w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Po wyczerpaniu zasiłku macierzyńskiego pracownicy przysługuje zasiłek wychowawczy na zasadach określonych w § 5—8, z tym że w razie zbiegu prawa do dwóch zasiłków wychowawczych wypłaca się zasiłek wychowawczy korzystniejszy.

§ 10. W okresie urlopu wychowawczego pracownica:

- 1) zachowuje dla siebie i dla członków rodziny prawo do świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia oraz prawo do zasiłków rodzinnych, z tym że na pracownicę pobierającą zasiłek wychowawczy nie przysługuje zasiłek rodzinny,
- 2) korzysta ze świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego i mieszkaniowego na zasadach przewidzianych dla pracowników danego zakładu pracy,
- 3) zachowuje prawo do korzystania z ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami.

§ 11. 1. Zakład pracy może skierować pracownicę korzystającą z urlopu wychowawczego do szkoły średniej lub na studia wyższe, podyplomowe albo doktoranckie w trybie określonym odrębnymi przepisami. W takim wypadku pracownicy nie przysługują świadczenia przewidziane dla pracowników skierowanych do szkół lub na studia wyższe, podyplomowe albo doktoranckie, z wyjątkiem zwrotu kosztów przejazdu do siedziby szkoły (szkoly wyższej), jeżeli świadczenie takie jest przewidziane dla pracowników skierowanych do danego rodzaju szkoły lub na dany rodzaj studiów.

2. Pracownica korzystająca z urlopu wychowawczego może być na jej wniosek lub za jej zgodą skierowana przez zakład pracy na kurs podnoszący jej kwalifikacje zawodowe, odbywający się w miejscu zamieszkania, jak również poza miejscem zamieszkania, jeżeli kurs nie ma charakteru stacjonarnego.

§ 12. 1. Na wniosek pracownicy uprawnionej do urlopu wychowawczego lub korzystającej z tego urlopu zakład pracy, w którym jest ona zatrudniona, może zatrudnić ją w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie umowy o pracę nakładczą albo umowy agencyjnej bądź umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

2. Jeżeli zakład pracy, w którym pracownica jest zatrudniona, nie uwzględnił jej wniosku o zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1, pracownica może w okresie urlopu wychowawczego podjąć takie zatrudnienie w innym zakładzie pracy, zawiadamiając o tym macierzysty zakład pracy.

3. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio, jeżeli pracownica nie może podjąć pracy w macierzystym zakładzie z przyczyn od niej niezależnych.

4. W razie zbiegu uprawnień z tytułu zatrudnienia wykonywanego na zasadach określonych w ust. 1 i 2 i uprawnień przewidzianych w rozporządzeniu dla pracowników nie zatrudnionych w okresie urlopu wychowawczego przysługującej uprawnień korzystniejsze lub wybrane przez pracownicę.

5. Pracownica, która podjęła zatrudnienie w okresie urlopu wychowawczego, uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z tytułu tego zatrudnienia na zasadach określonych w art. 156 Kodeksu pracy w wymiarze, jaki przysługiwałby jej w tym czasie z tytułu zatrudnienia, w którym korzysta z urlopu wychowawczego.

6. Podjęcie przez pracownicę zatrudnienia w wymiarze przekraczającym połowę obowiązującego czasu pracy lub niezgodnie z warunkami przewidzianymi w ust. 2 stanowi podstawę dla zakładu pracy do odwołania pracownicy z urlopu wychowawczego.

§ 13. 1. W razie zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem pracownica obowiązana jest zawiadomić o tym zakład pracy w terminie nie przekraczającym 30 dni. Zakład pracy obowiązany jest zatrudnić pracownicę na warunkach, o których mowa w § 16, w ciągu 30 dni od daty tego zawiadomienia.

2. W razie niezawiadomienia zakładu pracy o zaprzestaniu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w terminie wskazanym w ust. 1 pracownica traci prawo do nie wykorzystanej części urlopu wychowawczego.

3. W stosunku do pracownicy, która nie zawiadomiła zakładu pracy o zaprzestaniu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w terminie określonym w ust. 1, zakład pracy stosuje środki za nieprzeżeganie dyscypliny pracy, przewidziane w Kodeksie pracy lub w innych ustawach bądź w przepisach wydanych na podstawie art. 298 Kodeksu pracy. Niedopełnienia przez pracownicę tego obowiązku nie uważa się jednak za porzucenie pracy.

§ 14. 1. Pracownica może zrezygnować, z zastrzeżeniem ust. 2, z udzielonego jej urlopu wychowawczego:

- 1) w każdym czasie — za zgodą zakładu pracy,
- 2) po uprzednim zawiadomieniu zakładu pracy, najpóźniej na 30 dni przed zamierzonym terminem podjęcia pracy.

2. Pracownica, która korzysta z zasiłku wychowawczego, może zrezygnować z urlopu wychowawczego w trybie określonym w ust. 1 przed upływem okresu wypłaty zasiłku, gdy jest to uzasadnione szczególnymi względami i zakład pracy wyrazi na to zgodę.

§ 15. 1. W okresie urlopu wychowawczego zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownicą, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownicy lub zakład pracy ulega likwidacji.

2. Okres, na który pracownicy udzielono urlopu wychowawczego, przypadający po rozwiązaniu stosunku pracy z powodu likwidacji zakładu pracy, traktuje się jak okres urlopu wychowawczego w zakresie uprawnień przewidzianych w § 5, 9, 10 pkt 1 oraz w § 17 i 18. Prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego ustalają i świadczenia te wypłacają oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

3. W razie rozwiązania wskutek likwidacji zakładu pracy stosunku pracy z pracownicą korzystającą z urlopu wychowawczego zakład pracy jest obowiązany stwierdzić w świadectwie pracy okres udzielonego jej urlopu wychowawczego.

§ 16. Zakład pracy jest obowiązany zatrudnić pracownicę po zakończeniu urlopu wychowawczego na stanowisku równorzędnym lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem.

§ 17. 1. Okres urlopu wychowawczego traktuje się — z zastrzeżeniem ust. 2 — jak okres zatrudnienia w zakładzie pracy, w którym pracownica korzystała z tego urlopu.

2. Okresu urlopu wychowawczego nie wlicza się do okresu pracy:

- 1) wymaganego do zajmowania określonego stanowiska pracy zgodnie z obowiązującym taryfikatorem kwalifikacyjnym lub innymi przepisami,
- 2) przewidzianego w przepisach o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych,
- 3) pedagogicznej, wymaganej od nauczycieli i wychowawców przy nabywaniu przez nich uprawnień przewidzianych w przepisach szczególnych,
- 4) na stanowiskach asystenta i starszego asystenta w szkole wyższej.

§ 18. Okresy urlopu wychowawczego w wymiarze nie przekraczającym 6 lat uważa się za okres zatrudnienia w rozumieniu przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin oraz przepisów o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 19. 1. Urlop wychowawczy trwający nie dłużej niż 1 miesiąc nie ogranicza uprawnień pracownicy do urlopu wypoczynkowego.

2. W razie korzystania z urlopu wychowawczego dłuższego niż 1 miesiąc pracownica nabywa z dniem podjęcia pracy prawo do urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca roku, z zaokrągleniem w górę części dnia urlopu.

3. W razie rozwiązania stosunku pracy w okresie urlopu wychowawczego lub z jego upływem za wypowiedzeniem dokonany przez pracownicę lub na mocy porozumienia stron:

- 1) pracownicy nie przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego z tytułu nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego przewidzianego za rok kalendarzowy, w którym stosunek pracy został rozwiązany, chyba że nabyła ona prawo do tego urlopu przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego,
- 2) pracownicy, która podjęła pracę w nowym zakładzie pracy w ciągu 3 miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, przysługuje w tym zakładzie pracy prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych w ust. 1 i 2, chyba że pracownica nabyła prawo do tego urlopu przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego.

§ 20. Do nauczycielek zatrudnionych w szkołach, w których organizacja pracy przewiduje ferie szkolne, oraz do nauczycielek akademickich objętych przepisami ustawy z dnia 27 kwietnia 1972 r. — Karta praw i obowiązków nauczyciela (Dz. U. z 1972 r. Nr 16, poz. 114, z 1973 r. Nr 12, poz. 89 oraz z 1977 r. Nr 11, poz. 43), zwanych dalej „nauczycielkami”, przepisy rozporządzenia stosuje się ze zmianami wynikającymi z § 21—23.

§ 21. 1. Z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego nauczycielka występuje do organu, który ją mianował lub zawarł z nią umowę o pracę.

2. Termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na dzień poprzedzający rozpoczęcie roku szkolnego.

3. Jeżeli jest to uzasadnione terminem zakończenia urlopu wychowawczego, jego wymiar i okres ulegają odpowiedniemu skróceniu, a na wniosek nauczycielki — odpowiedniemu przedłużeniu.

4. Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego powinien być zgłoszony przez nauczycielkę co najmniej na miesiąc przed wskazanym terminem rozpoczęcia urlopu.

5. Przepisy ust. 2 i 3 nie mają zastosowania, jeżeli urlop wychowawczy został udzielony nauczycielce w wymiarze nie przekraczającym miesiąca.

6. Przepisy ust. 1—5 stosuje się odpowiednio w wypadkach przewidzianych w § 1 ust. 5 i § 2.

§ 22. 1. Nauczycielka może zrezygnować z udzielonego jej urlopu wychowawczego:

- 1) w każdym czasie — za zgodą organu określonego w § 21 ust. 1,
- 2) z początkiem roku szkolnego — po uprzednim zawiadomieniu organu określonego w § 21 ust. 1 co najmniej na 3 miesiące przed zamierzonym terminem podjęcia pracy.

2. Przepis § 14 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

3. Zasady i terminy określone w ust. 1 stosuje się do nauczycielek w wypadku, o którym mowa w § 13 ust. 1 zdanie drugie.

§ 23. Nauczycielka nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego z dniem rozpoczęcia ferii szkolnych (czasu wolnego od zajęć dydaktycznych), przypadających po zakończeniu urlopu wychowawczego; przepis § 19 ust. 1 i 2 nie ma zastosowania.

§ 24. Przepis § 21 ust. 1 oraz § 22 ust. 1 pkt 1 stosuje się także do nauczycielek zatrudnionych w szkołach i w innych placówkach oświatowych i szkoleniowych, wychowawczych oraz opiekuńczo-wychowawczych, w których nie są przewidziane ferie szkolne.

§ 25. Przepisy rozporządzenia stosuje się także:

- 1) do pracowników korzystających w dniu wejścia w życie rozporządzenia z bezpłatnego urlopu na podstawie przepisów wymienionych w § 28,
- 2) odpowiednio do pracowników oraz innych osób korzystających w dniu wejścia w życie rozporządzenia z bezpłatnego urlopu, jeżeli — w myśl rozporządzenia — są uprawnione do urlopu wychowawczego.

§ 26. 1. Zasiłek wychowawczy na zasadach określonych w § 5—8 przysługuje od dnia wejścia w życie rozporządzenia również pracownikom lub innym osobom, które w tym dniu korzystały z urlopu bezpłatnego w myśl § 25 albo nie korzystały z takiego urlopu, lecz spełniały warunki do urlopu wychowawczego w myśl rozporządzenia i zaczęły korzystać z takiego urlopu.

2. Zasiłku wychowawczego nie wypłaca się jednak osobom, o których mowa w ust. 1, jeżeli okres wypłaty zasiłku byłby krótszy niż 3 miesiące.

§ 27. Przepisy § 17 i 18 stosuje się od dnia wejścia w życie rozporządzenia także:

- 1) do pracowników, które w okresie od dnia 8 czerwca 1968 r. do dnia wejścia w życie rozporządzenia korzystały z urlopu bezpłatnego, udzielonego na podstawie przepisów w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek opiekujących się małymi dziećmi,
- 2) odpowiednio do pracowników oraz innych osób, które korzystały z urlopu bezpłatnego w okresie od dnia 8 czerwca 1968 r. do dnia wejścia w życie rozporządzenia, jeżeli w myśl rozporządzenia byłyby uprawnione do urlopu wychowawczego.

§ 28. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 listopada 1975 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi (Dz. U. Nr 43, poz. 219).

§ 29. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lipca 1981 r.

Prezes Rady Ministrów: gen. armii W. Jaruzelski

Redakcja: Urząd Rady Ministrów — Biuro Prawne, Warszawa, Al. Ujazdowskie 1/3.
Administracja: Administracja Wydawnictw Urzędu Rady Ministrów, ul. Powsińska 69/71
00-079 Warszawa (skrytka pocztowa 81), tel. 28-90-01 w. 608 i 42-14-78.

Tłoczono z polecenia Prezesa Rady Ministrów
w Zakładach Graficznych „Tamka”, Zakład nr 1, Warszawa, ul. Tamka 3.

Zam. 0736-1300/81.

Cena 12,00 zł