

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU OPOLSKIEGO

Rozdział I. Przepisy ogólne

§ 1

„Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Opolskiego” – zwanego dalej Regulaminem – określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

Postanowienia niniejszego Regulaminu stosowane są do pracowników Uniwersytetu Opolskiego niezależnie od formy i trybu zatrudnienia.

§ 3

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu;
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu;
- 3) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu;
- 4) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników technicznych, administracyjnych, działalności wydawniczej i obsługi, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu;
- 5) tabelę wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, stanowiącą załącznik nr 5 do Regulaminu;
- 6) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników biblioteki, stanowiącą załącznik nr 6 do Regulaminu;
- 7) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje, stanowiącą załącznik nr 7 do Regulaminu;
- 8) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników biblioteki pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 8 do Regulaminu;
- 9) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 9 do Regulaminu;
- 10) tabelę stawek za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 10 do Regulaminu;
- 11) regulamin premiowania dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik nr 11 do Regulaminu;
- 12) regulamin nagród dla nauczycieli akademickich, stanowiący załącznik nr 12 do Regulaminu;
- 13) regulamin przyznawania nagród Quality w Uniwersytecie Opolskim, stanowiący załącznik nr 13 do Regulaminu;
- 14) regulamin nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik nr 14 do Regulaminu;
- 15) zasady ustalania i rozliczania należności z tytułu podróży służbowych, stanowiące załącznik nr 15 do Regulaminu;

- 16) wykaz składników zaliczanych do podstawy przy przyznawaniu świadczeń z tytułu choroby lub macierzyństwa, stanowiący załącznik nr 16 do Regulaminu;
- 17) wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z treścią niniejszego Regulaminu, stanowiący załącznik nr 17 do Regulaminu;
- 18) wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego, stanowiący załącznik nr 18 do niniejszego Regulaminu;¹
- 19) wzór wniosku o oddelegowanie pracownika do projektu, stanowiący załącznik nr 19 do niniejszego Regulaminu;²
- 20) wzór wniosku o przyznanie dodatku projektowego, stanowiący załącznik nr 20 do niniejszego Regulaminu.³

Rozdział II. Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 4

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 5

1. Nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie obowiązków określonych w ustawie.
2. Pensum dydaktyczne – stanowiące podstawę ustalenia prawa do wynagrodzenia i jego wysokości – jest rozplanowane na rok akademicki, który obejmuje dwa semestry, przy czym każdy z semestrów obejmuje **piętnaście (15)** tygodni. Rozliczenia przeprowadzonych zajęć dydaktycznych dokonuje się w ujęciu roku akademickiego na podstawie dokumentacji odbytych zajęć (karty zajęć).

§ 6⁴

1. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy wypłacane są z góry, pierwszego dnia miesiąca, a gdy pierwszy dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, w pierwszym dniu roboczym miesiąca.
2. Prawo do wypłaty z góry wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za staż pracy wypłacane są z dołu do **dwudziestego ósmego (28)** dnia każdego miesiąca, z zastrzeżeniem ust. 5.
4. Pracownikom obsługi wynagradzanym na podstawie kart pracy, wynagrodzenie wypłacane jest z dołu – **dziesiątego (10)** dnia następnego miesiąca, z zastrzeżeniem ust. 5.

¹ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 7) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

² W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 9) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

³ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 11) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

⁴ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 13) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

5. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym wypłatę.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia, inne niż określone w niniejszym paragrafie, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w niniejszym regulaminie.

§ 7⁵

1. Wynagrodzenie pracownika może być finansowane, w całości lub w części ze źródeł zewnętrznych, innych niż subwencja i dotacje – objętych odmiennymi regulacjami umownymi w zakresie ich rozliczania od tych określonych w niniejszym regulaminie – są przyznawane i rozliczane z uwzględnieniem tych zasad.
2. Otrzymywane wynagrodzenie przez pracowników Uniwersytetu Opolskiego świadczących pracę w związku z realizowaniem przez Uniwersytet Opolski projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, o których mowa w ust. 1 ustala się i rozlicza na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa, przepisów niniejszego regulaminu oraz wymogów wynikających z postanowień umów dotyczących realizacji tych projektów i szczegółowych warunków regulujących kwalifikowalność wydatków w ramach tych projektów.

§ 8⁶

Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustala minister właściwy ds. nauki i szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uniwersytetu.

Rozdział III. Wynagrodzenie zasadnicze i pozostałe składniki wynagrodzenia⁷

§ 9⁸

1. Pracownik Uniwersytetu Opolskiego z tytułu świadczenia pracy i realizacji obowiązków statutowych – oprócz wynagrodzenia zasadniczego – może nabyć prawo do:
 - 1) dodatku za staż pracy,
 - 2) dodatku funkcyjnego,
 - 3) dodatku zadaniowego,
 - 4) dodatku projektowego,
 - 5) dodatku za pracę w porze nocnej,
 - 6) dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownik Uniwersytetu Opolskiego może także nabyć prawo do:
 - 1) dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
 - 2) nagrody.
3. Nauczycielom akademickim – poza świadczeniami, o których mowa w ust. 1 i ust. 2 – przysługuje także prawo do:
 - 1) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe,
 - 2) jednorazowego wynagrodzenia dodatkowego.

§ 10

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stały składnik wynagrodzenia określony w umowie o pracę lub akcie mianowania.

⁵ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 14) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

⁶ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 15) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

⁷ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 16) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

⁸ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 17) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

2. Wysokość godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określonych stawką miesięczną, oblicza się dzieląc kwotę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez liczbę **sto pięćdziesiąt sześć (156)**.
3. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich określają załączniki nr 1 i nr 2 do Regulaminu.
4. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 3 do Regulaminu.
5. Tabele wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszerogowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określają załączniki nr 4, nr 5 i nr 6 do Regulaminu.
6. Wynagrodzenie zasadnicze dla nauczycieli akademickich ustala Rektor Uniwersytetu Opolskiego.
7. Wynagrodzenie zasadnicze dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala Kanclerz Uniwersytetu Opolskiego w porozumieniu z Rektorem Uniwersytetu Opolskiego.

§ 11

1. Pracownikowi Uniwersytetowi Opolskiemu przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości **jednego (1)** % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć **dwadzieścia (20)** % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia u wszystkich pracodawców.
 - 2) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
 - 4) okresy pobytu za granicę wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicą pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
3. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego (chorobowy, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne).
4. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik przedłożył dokumenty powodujące uzyskanie dodatku po raz pierwszy lub podwyższenie stawki dodatku.
5. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
6. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w **ust. 2 pkt 1** uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w **ust. 2 pkt 2–4**, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie.

§ 12

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje związane z kierowaniem zespołem osób, z tym że zespół kierowany przez pracowników nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć **sześćdziesiąt siedem (67)** % miesięcznego minimalnego wynagrodzenia profesora określonego w odrębnych przepisach. Wysokość dodatku funkcyjnego rektora nie może przekroczyć **sto (100)** % wynagrodzenia profesora.
3. Stawki minimalne dodatków funkcyjnych zawarte są w załącznikach nr 7, nr 8 i nr 9 do Regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji albo wykonywania czynności, o których mowa w **ust. 3** i **ust. 4**, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w związku z udzieleniem pracownikowi urlopu bezpłatnego, urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu naukowego, urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
7. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi dodatek funkcyjny wypłacany jest miesięcznie, z dołu, do dwudziestego ósmego [28.] dnia każdego miesiąca.⁹

§ 13¹⁰

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć **osiemdziesięciu procent (80)** % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy przyznaje rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej pracownika.
4. Rektorowi Uniwersytetu Opolskiego dodatek zadaniowy może przyznać Rada Uniwersytetu Opolskiego.
5. Dodatek zadaniowy przyznawany jest na czas określony z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
6. Dodatek zadaniowy przyznaje się nie później niż do **trzech (3) miesięcy** – za okres o którym mowa w **ust. 1** o ile przyznanie i wypłata dodatku zadaniowego uzasadnione jest oczywistym interesem pracownika.
7. Dodatek zadaniowy ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego, na zasadach obowiązujących przy wypłacie wynagrodzenia chorobowego.
8. W razie ciągłej nieobecności w pracy pracownika przekraczającej okres **jednego (1) miesiąca** dodatek zadaniowy nie przysługuje.
9. Dodatek zadaniowy nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania wykonywania zadań, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopów innych niż urlop wypoczynkowy.
10. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi dodatek zadaniowy wypłacany jest jednorazowo, niezwłocznie po jego przyznaniu i ustaleniu jego wysokości albo miesięcznie, z dołu, do **dziesiątego (10) dnia następnego miesiąca**, z zastrzeżeniem **ust. 6**, gdzie dodatek zadaniowy powinien być wypłacony do **dwudziestego ósmego (28.)** dnia miesiąca następującego po okresie rozliczeniowym.
11. O zasadach wypłaty dodatku zadaniowego pracownikowi decyduje Rektor. Rada Uniwersytetu Opolskiego decyduje o sposobie wypłaty dodatku zadaniowego Rektorowi Uniwersytetu Opolskiego.

⁹ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 18) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

¹⁰ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 19) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

12. Wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego został określony w załączniku nr 18 do niniejszego regulaminu.

§ 14

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej określonej w *Regulaminie Pracy Uniwersytetu Opolskiego* w wysokości **dwudziestu (20)** % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

§ 15¹¹

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za prace w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek:
 - 1) w wysokości **stu (100)** % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedzielę i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) w wysokości **pięćdziesięciu (50)** % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu.
2. Dodatek w wysokości określonej w **ust. 1** przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w **ust. 1**.
3. Podstawą obliczenia dodatków określonych w **ust. 1** jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

§ 16¹²

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. Wypłata wynagrodzeń za godziny ponadwymiarowe następuje wyłącznie po wykonaniu i rozliczeniu pełnego wymiaru pensum dydaktycznego.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłacane jest wyłącznie za godziny rzeczywiście przepracowane powyżej pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, z uwzględnieniem elementów przeliczeniowych.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, w terminie **dwóch (2)** miesięcy od zakończenia zajęć dydaktycznych semestru letniego.
4. Dopuszcza się wypłatę wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w innych terminach jeżeli zawarte umowy finansujące te wynagrodzenia to uzasadniają.
5. Stawki za godziny ponadwymiarowe określa załącznik nr 10 do Regulaminu.

§ 17¹³

1. Podstawą wypłaty wynagrodzenia i dodatku, o których mowa w **§ 16** niniejszego Regulaminu, jest pisemne polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych,

¹¹ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 20) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

¹² W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 21) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

¹³ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 22) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

karta ewidencji czasu pracy, zatwierdzona przez bezpośredniego przełożonego, oraz wnioski pracownika o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych albo wnioski o czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Realizacja przez pracownika zadań za które otrzymuje świadczenia, o których mowa w Rozdziale IV niniejszego Regulaminu lub dodatek zadaniowy nie stanowi podstawy do wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. W przypadku, gdy wykonywanie podstawowego zakresu obowiązków pracownika oraz zadań określonych w projekcie, finansowanym ze środków zewnętrznych, o których mowa w **§ 7 ust. 1**, przekracza obowiązujący go czas pracy, pracownik zgłasza tę sytuację, w formie pisemnej, bezpośredniemu przełożonemu, z wnioskiem o pracę w godzinach nadliczbowych. Bezpośredni przełożony dokonując analizy podejmuje w tym zakresie decyzję – w formie pisemnej – o konieczności prac w godzinach nadliczbowych lub braku takiej konieczności. Decyzja o konieczności pracy w godzinach nadliczbowych zatwierdzana jest przez Rektora. Zatwierdzona decyzja stanowi polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 18

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 19

Nauczycielom akademickim, którym powierzono funkcję promotora, promotora pomocniczego, recenzenta, członka komisji habilitacyjnej, recenzenta komisji habilitacyjnej, przewodniczącego komisji habilitacyjnej, sekretarz komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe, na zasadach określonych przez Rektora Uniwersytetu Opolskiego.

§ 20

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje premia regulaminowa na zasadach określonych regulaminie premiowania pracowników Uniwersytetu Opolskiego, który stanowi w załącznik nr 11 do Regulaminu.

§ 21

1. Nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora – wypłacane ze środków naliczanych na następujących zasadach:
 - 1) **dwa (2)** % planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich;
 - 2) **jeden (1)** % planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora Uniwersytetu Opolskiego dla nauczycieli akademickich określa Regulamin przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich, stanowiący załącznik nr 12 do Regulaminu.
3. Za działalność na rzecz podnoszenia jakości kształcenia w Uniwersytecie Opolskim mogą być przyznane nagrody **Quality** zgodnie z załącznikiem nr 13 do Regulaminu.
4. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora Uniwersytetu Opolskiego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Regulamin przyznawania nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik nr 14 do Regulaminu.

Rozdział IV. Wynagrodzenie projektowe i pozostałe składniki wynagrodzeń projektowych¹⁴

§ 22¹⁵

1. Realizacja przez pracownika zadań określonych w projekcie, finansowanym ze środków zewnętrznych, o których mowa w **§ 7 ust. 1** odbywa się na podstawie oddelegowania do projektu.
2. Przez oddelegowanie pracownika, o którym mowa w **ust. 1**, należy rozumieć zmianę warunków pracy i płacy tak w części pracy, jak i płacy, wynikających ze stosunku pracy łączącego pracownika z Uniwersytetem Opolskim.
3. Oddelegowanie może nastąpić w pełnym lub częściowym wymiarze czasu pracy na czas realizacji zadań o których mowa w **ust. 1**.
4. Zadania związane z realizacją projektu zostaną wyodrębnione w zakresie obowiązków służbowych pracownika. Zakres zadań dotychczasowych i zadań związanych z realizacją projektu ustalają kierownik projektu w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika.
5. Zgodę na oddelegowanie do projektu wyraża rektor po uzyskaniu opinii:
 - 1) w przypadku nauczycieli akademickich – prorektora właściwego do spraw wdrażania i monitorowania projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, a także prorektora właściwego do spraw dydaktyki;
 - 2) w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – kanclerza.
6. Wzór wniosku o oddelegowanie określa załącznik nr 19 do niniejszego Regulaminu.
7. Oddelegowanie do projektu – w wypadku częściowego oddelegowania – nie może zakłócić prawidłowej realizacji wykonywanych przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Realizacja przez oddelegowanego do projektu pracownika zadań określonych w projekcie, finansowanym ze środków zewnętrznych, o których mowa w **§ 7 ust. 1** powinna odbywać się w ramach obowiązującego go czasu pracy. Oddelegowanie do projektu nie stanowi podstawy wnioskowania o pracę w godzinach nadliczbowych.
8. W razie zaprzestania świadczenia pracy na rzecz projektu, Uniwersytet Opolski gwarantuje pracownikowi utrzymanie warunków pracy i płacy sprzed oddelegowania z uwzględnieniem zaistniałych zmian w systemie wynagradzania na dzień wygaśnięcia oddelegowania.

§ 23¹⁶

1. W przypadku braku możliwości oddelegowania pracownika, według zasad, o których mowa w **§ 22** niniejszego Regulaminu – z powodów faktycznych, bądź formalno-prawnych – w związku z realizacją przez pracownika zadań określonych w projekcie, finansowanym ze środków zewnętrznych – o których mowa w **§ 7 ust. 1** – pracownikowi może zostać przyznany dodatek projektowy – z zastrzeżeniem, iż wykonywanie zadań określonych w projekcie nie może zakłócić prawidłowej realizacji obowiązków pracownika, wynikających ze stosunku pracy łączącego go z pracodawcą na podstawie dotychczasowych ustaleń. Realizacja przez pracownika zadań określonych w projekcie, finansowanym ze środków zewnętrznych, o których mowa w **§ 7 ust. 1** powinna odbywać się w ramach obowiązującego go czasu pracy i nie stanowi podstawy wnioskowania o pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek projektowy jest ekwiwalentem za wykonywanie zadań określonych w projekcie, finansowanym ze środków zewnętrznych, o których mowa w **§ 7 ust. 1**.

¹⁴ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 23) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

¹⁵ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 24) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

¹⁶ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 25) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

2. Dodatek projektowy nie jest wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania pracownika, o którym mowa w przepisach prawa pracy.
3. Rektor przyznaje dodatek projektowy po rozpoznaniu wniosku o przyznanie dodatku projektowego sporządzonego przez kierownika projektu zawierający:
 - 1) uzasadnienie przyznania dodatku projektowego, z uwzględnieniem zakresu realizacji zadań projektu,
 - 2) wskazania braku możliwości oddelegowania pracownika, według zasad o których mowa w **§ 22** niniejszego Regulaminu– po uzyskaniu opinii prorektora właściwego do spraw wdrażania i monitorowania projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.
4. Jednostka organizacyjna właściwa do spraw obsługi oraz wdrażania i monitorowania projektów potwierdza istnienie środków przeznaczonych na wnioskowany dodatek projektowy (w szczególności w zakresie jego wysokości i okresu przyznania), poprawność wpisanych miejsc powstawania kosztów i źródeł finansowania, a Główny księgowy akceptuje źródło finansowania.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku projektowego został określony w załączniku nr 20 do niniejszego regulaminu.
6. Dodatek projektowy finansowany jest tylko i wyłącznie z kosztów zaplanowanych na realizację zadań w projekcie, finansowanych z kosztów bezpośrednich projektu. Wysokość dodatku projektowego ustalana jest zgodnie z zatwierdzonym budżetem projektu.
7. Dodatek projektowy jest dodatkiem kwotowym, którego wysokość ustalana jest zgodnie z zatwierdzonym budżetem danego projektu, w granicach pełnej kwalifikowalności jego kosztów i wypłacany jest przez okres jego realizacji, z uwzględnieniem szczegółowych wytycznych, obowiązujących przy realizacji lub obsłudze danego projektu.
8. Wysokość dodatku projektowego wypłacanego z kosztów pośrednich projektu nie może przekroczyć **osiemdziesięciu procent (80%)** sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
9. Dodatek projektowy przyznawany jest na czas określony nie dłuższy niż czas wykonywania pracy uzasadniającej przyznanie tego dodatku.
10. Dodatek projektowy jest naliczany i wypłacany miesięcznie, z dołu, do **dziesiątego (10)** dnia następnego miesiąca.
11. W przypadku niewykonania przez pracownika całości lub części zadań, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku projektowego w określonej wysokości, wstrzymuje się wypłatę dodatku, zawiesza uprawnienie do niego lub zmniejsza jego wysokość.
12. Z wnioskiem o wstrzymanie wypłaty, zawieszenie lub zmniejszenie wysokości dodatku projektowego występuje kierownik projektu, kierownik jednostki organizacyjnej właściwej do spraw obsługi projektów lub prorektor właściwy do spraw wdrażania i monitorowania projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.
13. Decyzje w zakresie wniosków o wstrzymanie wypłaty, zawieszenie lub zmniejszenie wysokości dodatku projektowego podejmuje rektor.
14. Czas pracy pracowników wykonujących pracę na rzecz projektu, którym przyznano dodatek projektowy musi być rejestrowany w postaci odpowiedniej dokumentacji, w szczególności w postaci kart czasu pracy, przez cały okres trwania projektu. Wpisy do karty czasu pracy akceptowane są przez kierownika projektu. Niedozwolone jest szacunkowe wyliczenie czasu pracy. Wzór karty czasu pracy w każdym projekcie zatwierdza kierownik projektu i/lub jednostki.
15. Wysokość dodatku projektowego, okres jego wypłaty oraz zakres zadań przewidzianych do realizacji przez pracownika w ramach projektu określone są w decyzji o przyznaniu dodatku.

Rozdział V. Świadczenia związane z pracą

§ 24¹⁷

1. Pracownicy z tytułu wieloletniej pracy mają prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości:
 - 1) za **dwadzieścia (20)** lat pracy – **siedemdziesiąt pięć (75)** % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) za **dwadzieścia pięć (25)** lat pracy – **sto (100)** % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) za **trzydzieści (30)** lat pracy – **sto pięćdziesiąt (150)** % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) za **trzydzieści pięć (35)** lat pracy – **dwieście (200)** % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) za **czterdzieści (40)** lat pracy – **trzysta (300)** % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) za **czterdzieści pięć (45)** lat pracy – **czteryście (400)** % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okres uprawniający do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
6. Pracownik jest obowiązany do udokumentowania swego prawa do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż **dwanaście (12)** miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w **ust. 10** ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu **dwunastu (12)** miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, wypłaca się w pełnej wysokości nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa od nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
13. Przepisy **ust. 10** i **ust. 11** mają odpowiednie zastosowanie w przypadku, gdy pracownik w dniu, w którym udokumentował prawo do nagrody, był już uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy pracownik prawo to nabędzie w terminie **dwunastu (12)** miesięcy od tego dnia.

¹⁷ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 26) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

§ 25¹⁸

Z tytułu podróży służbowych pracownik otrzymuje należności na zasadach i w wysokości określonej w załączniku nr 15 do Regulaminu.

§ 26¹⁹

1. Pracownik przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ma prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 27²⁰

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady przyznawania odprawy pośmiertnej członkom rodziny zmarłego pracownika określają przepisy Kodeksu pracy.

§ 28²¹

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustala się na zasadach i w wysokości określonej na podstawie Kodeksu pracy i innych przepisów.
2. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy z wyłączeniem:
 - 1) opracowanie recenzji w przewodzie doktorskim lub habilitacyjnym ,
 - 2) sprawowanie funkcji w przewodzie doktorskim oraz prowadzenie egzaminu doktorskiego,
 - 3) pełnienie funkcji członka komisji habilitacyjnej, pełnienie funkcji sekretarza w komisji habilitacyjnej , udział recenzenta w pracach komisji habilitacyjnej,
 - 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
 - 5) ekwiwalentu za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego,
 - 6) nagród jubileuszowych,
 - 7) nagród,
 - 8) odpraw emerytalnych lub rentowych,
 - 9) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy.
3. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie jakie otrzymywałby gdyby w tym czasie pracował.
4. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu **dwunastu (12)** miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty

¹⁸ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 28) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

¹⁹ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 29) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

²⁰ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 30) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

²¹ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 31) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

wynagrodzenia. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu. Wynagrodzenie to jest wypłacane raz w roku w miesiącu grudniu.

6. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela akademickiego w części ustalonej na podstawie składników w stałej wysokości oblicza się dzieląc podstawę przez **dwadzieścia jeden (21)**, a zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się dzieląc podstawę wymiaru przez **dwieście pięćdziesiąt jeden (251)** dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż **dwanaście (12)** miesięcy podstawę dzieli się przez liczbę dni pracy przypadających w okresie jego zatrudnienia.
7. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego dla nauczyciela akademickiego ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Rozdział VI. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

§ 29²²

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do **trzydziestu trzech (33)** dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył **50 rok życia** – trwającej łącznie do **czternastu (14)** dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do **osiemdziesięciu (80)** % wynagrodzenia,
 - 2) wypadku na drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w **pkt. 1)** – pracownik zachowuje prawo do **stu (100)** % wynagrodzenia,
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w **pkt. 1)** – pracownik zachowuje prawo do **stu (100)** % wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w **ust. 1** oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego i nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w **ust. 1**, trwającej dłużej niż **trzydzieści trzy (33)** dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył **50 rok życia**, trwającej łącznie **czternaście (14)** dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
5. Składniki, które wlicza się do podstawy wyliczenia świadczenia z tytułu choroby lub macierzyństwa określa załącznik nr 16 do Regulaminu.

Rozdział VIII. Postanowienia końcowe

§ 30²³

1. Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Uniwersytecie Opolskim.
2. Zmiana treści Regulaminu następuje w tej samej formie co jego uzgodnienie.

²² W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 33) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

²³ W brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 34) zarządzenia nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

-
-
3. Regulamin wchodzi w życie w terminie **dwóch (2)** tygodni od dnia jego obwieszczenia w formie przyjętej w Uniwersytecie Opolskim.