



**ZARZĄDZENIE 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**

Na podstawie **art. 23 ust. 2 pkt 2 i pkt 5** oraz **art. 126 ust. 2** ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j.: Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.), **Rektor Uniwersytetu Opolskiego** zarządza:

**§ 1**

W załączniku (**Regulamin Wynagradzania Pracowników Uniwersytetu Opolskiego**), zwany w dalszej części niniejszego zarządzenia: *Regulaminem*, do zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim wprowadza się następujące zmiany:

- 1) zmienia się **regulamin nagród dla nauczycieli akademickich, stanowiący załącznik nr 12 do Regulaminu**, który otrzymuje brzmienie zawarte w **Załączniku nr 1** do niniejszego zarządzenia;
- 2) zmienia się **regulamin przyznawania nagród Quality w Uniwersytecie Opolskim, stanowiący załącznik nr 13 do Regulaminu**, który otrzymuje brzmienie zawarte w **Załączniku nr 2** do niniejszego zarządzenia;
- 3) zmienia się **regulamin nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik nr 14 do Regulaminu**, który otrzymuje brzmienie zawarte w **Załączniku nr 3** do niniejszego zarządzenia;
- 4) zmienia się **zasady ustalania i rozliczania należności z tytułu podróży służbowych, stanowiące załącznik nr 15 do Regulaminu** (*dodaje się wzór wniosku o delegowanie w przypadku podróży służbowej odbywanej samochodem prywatnym*), który otrzymuje brzmienie zawarte w **Załączniku nr 4** do niniejszego zarządzenia;
- 5) zmienia się **wykaz składników zaliczanych do podstawy przy przyznawaniu świadczeń z tytułu choroby lub macierzyństwa, stanowiący załącznik nr 16 do Regulaminu**, który otrzymuje brzmienie zawarte w **Załączniku nr 5** do niniejszego zarządzenia;
- 6) w **§ 3 pkt 17)** kropkę zastępuje się średnikiem;
- 7) w **§ 3** po **pkt 17)** dodaje się **pkt 18)**, który otrzymuje następujące brzmienie:

„**18)** wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego, stanowiący załącznik nr 18 do niniejszego Regulaminu;”

8) załącznik – **wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego** – o którym mowa w pkt 7) stanowi **Załącznik nr 6** do niniejszego zarządzenia;

9) w **§ 3** po **pkt 18)** dodaje się **pkt 19)** który otrzymuje następujące brzmienie:

„**19)** wzór wniosku o oddelegowanie pracownika do projektu, stanowiący załącznik nr 19 do niniejszego Regulaminu;”

10) załącznik - **wzór wniosku o oddelegowanie pracownika do projektu** – o którym mowa w pkt 9) stanowi **Załącznik nr 7** do niniejszego zarządzenia;

11) w **§ 3** po **pkt 19)** dodaje się **pkt 20)** o następującym brzmieniu:

„**20)** wzór wniosku o przyznanie dodatku projektowego, stanowiący załącznik nr 20 do niniejszego Regulaminu;”

12) załącznik - **wzór wniosku o przyznanie dodatku projektowego** – o którym mowa w pkt 11) stanowi **Załącznik nr 8** do niniejszego zarządzenia;

13) uchyla się dotychczasową treść **§ 6** i nadaje się mu następujące brzmienie:

„**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.

**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.”;

14) uchyla się dotychczasową treść **§ 7** i nadaje się mu brzmienie:

„**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.”;

15) uchyla się dotychczasową treść **§ 8** i nadaje się mu następujące brzmienie:

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

16) uchyla się dotychczasowe brzmienie **Rozdziału III** i nadaje się mu brzmienie **„Rozdział III. Wynagrodzenie zasadnicze i pozostałe składniki wynagrodzenia”** i zostaje zapisany między § 8 a § 9;

17) uchyla się dotychczasową treść **§ 9** i nadaje się mu brzmienie:

„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.”;

18) w **§ 12** po **ust. 6** dodaje się **ust. 7**, który otrzymuje następujące brzmienie:

„7. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi dodatek funkcyjny wypłacany jest miesięcznie, z dołu, do dwudziestego ósmego [28.] dnia każdego miesiąca.”;

19) uchyla się dotychczasową treść **§ 13** i nadaje się mu następujące brzmienie:

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

20) uchyla się dotychczasową treść **§ 15** i nadaje się mu następujące brzmienie:

- „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.”;

21) uchyla się dotychczasową treść **§ 16** i nadaje się mu następujące brzmienie:

- „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.”;

22) uchyla się dotychczasową treść **§ 17** i nadaje się mu następujące brzmienie:

„1. Podstawą wypłaty wynagrodzenia i dodatku, o których mowa w **§ 16** niniejszego Regulaminu, jest pisemne polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, karta ewidencji czasu pracy, zatwierdzona przez bezpośredniego przełożonego, oraz wniosek pracownika o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych albo wniosek 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, bezpośrednio 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.”;

23) uchyla się dotychczasowe brzmienie **Rozdziału IV** i nadaje się mu brzmienie „**Rozdział IV. Wynagrodzenie projektowe i pozostałe składniki wynagrodzeń projektowych**” i zostaje zapisany między § 21 a § 22;

24) uchyla się dotychczasową treść **§ 22** i nadaje się mu brzmienie:

„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 w tak 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.”;

25) uchyla się dotychczasową treść **§ 23** i nadaje się mu następujące brzmienie:

„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 jego 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**.

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.”;

26) **Rozdział V. Świadczenia związane z pracą** zostaje zapisany między § 23 a § 24;

27) uchyla się dotychczasową treść **§ 24** i nadaje się mu następujące brzmienie:

„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 – **czterysta (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 wliczanymi 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.”;

28) uchyla się dotychczasową treść **§ 25** i nadaje się mu następujące brzmienie:

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

29) uchyla się dotychczasową treść **§ 26** i nadaje się mu następujące brzmienie:



- „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.”;

30) uchyla się dotychczasową treść **§ 27** i nadaje się mu następujące brzmienie:

- „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.”

31) uchyla się dotychczasową treść **§ 28** i nadaje się mu brzmienie:

- „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 ponadwymiarowych uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu **dwunastu (12)** miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty 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.”;

32) **Rozdział V. Świadczenia związane z pracą** zostaje zapisany między § 28 a § 29;

33) po **§ 28** dodaje się **§ 29** i nadaje się mu następujące brzmienie:

„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 w 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.”;

34) po **§ 29** dodaje się **§ 30** i nadaje się mu następujące brzmienie:

„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.

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

## § 2

Pozostałe postanowienia zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. *w sprawie* wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim pozostają bez zmian.

## § 3

Ogłasza się w **Załączniku nr 8** do niniejszego zarządzenia tekst jednolity **Regulaminu Wynagradzania Pracowników Uniwersytetu Opolskiego** –

stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. *w sprawie* wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych:

- 1) zarządzeniem nr 89/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 5 sierpnia 2020 r. w sprawie zmiany i ogłoszenie tekstu jednolitego zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim;
- 2) zarządzeniem nr 95/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany i ogłoszenia tekstu jednolitego zarządzenia nr 28/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 marca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim.

#### **§ 4**

1. Prawa i obowiązki, a także świadczenia pracowników przyznane na podstawie dotychczasowych przepisów zachowują moc, przy czym dodatki zadaniowe przyznane z tytułu realizacji zadań określonych w projekcie, finansowanym ze środków zewnętrznych, o których mowa w **§ 7 ust. 1** Regulaminu, w brzmieniu nadanym mu przez niniejsze Zarządzenie, będą obowiązywać do zakończenia ich finansowania, zgodnie z postanowieniami dotyczącymi finansowania tych dodatków.
2. Przyznawanie świadczeń, o których mowa w Rozdziale IV niniejszego Regulaminu, w brzmieniu nadanym mu przez niniejsze Zarządzenie następować będzie z uwzględnieniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, przepisów niniejszego regulaminu oraz wymogów wynikających z postanowień umów lub innych aktów dotyczących realizacji tych projektów i szczegółowych warunków regulujących kwalifikowalność wydatków w ramach tych projektów.
3. Ukształtowanie treści stosunku pracy w oparciu o **§ 6** niniejszego Regulaminu w dotychczasowym, uchylonym, brzmieniu odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy właściwe postanowienia Regulaminu pracy Uniwersytetu Opolskiego.
4. Regulamin nagród dla nauczycieli akademickich, stanowiący załącznik do Regulaminu będzie stosowany w brzmieniu nadanym mu przez niniejsze Zarządzenie, z zastrzeżeniem, iż wnioski o przyznanie nagrody wraz z uzasadnieniem przekazywane będą do Rektorskiej Komisji ds. Nagród w terminie do dnia 8 września 2021 r.
5. Regulamin nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik do Regulaminu będzie stosowany w brzmieniu nadanym mu przez niniejsze Zarządzenie, z zastrzeżeniem, iż wnioski o przyznanie nagrody przekazywane będą do dnia 8 września 2021 r.

#### **§ 5**

Zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Uniwersytetu Opolskiego zostały uzgodnione ze związkami zawodowymi działającymi w Uniwersytecie Opolskim.

#### **§ 6**

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Zmiany w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Uniwersytetu Opolskiego obowiązują po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników, to jest od dnia 13 lipca 2021 r.

**REKTOR  
UNIWERSYTETU OPOLSKIEGO**

*prof. dr hab. Marek Masnyk*