

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU OPOLSKIEGO

Rozdział I. Przepisy ogólne

§ 1

„Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Opolskiego” – zwany 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 kierownicze, 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 nadwymiarowe 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 przyznawania 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.

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 (kart zajęć).

§ 6

Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, urlopem dla poratowania zdrowia albo ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum dydaktycznego, o którym mowa w § 5 ust. 2, za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w Uniwersytecie Opolskim zajęcia dydaktyczne.

§ 7

1. Dla nauczycieli akademickich wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy oraz dodatek funkcyjny są wypłacane miesięcznie, z góry w pierwszym dniu roboczym danego miesiąca, w którym przysługuje wynagrodzenie, a pozostałe składniki wynagrodzenia z dołu, z zastrzeżeniem że dodatki płatne ze źródeł innych niż subwencja budżetowa mogą być wypłacane w innych terminach.

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. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłaty wynagrodzenia dokonuje się z dołu za okresy miesięczne 28 dnia każdego miesiąca.

4. Pracownikom obsługi wynagradzanym na podstawie kart pracy, wynagrodzenie wypłacane jest z dołu – **dziesiątego (10)** dnia następnego miesiąca.

5. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym wypłatę.

§ 8

1. Wynagrodzenia finansowane ze źródeł objętych odmiennymi umownymi rygorami rozliczeniowymi, od tych określonych w niniejszym regulaminie, są przyznawane z uwzględnieniem tych rygorów.

2. Pracownicy Uniwersytetu Opolskiego wykonujący pracę na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych otrzymują wynagrodzenie na podstawie przepisów regulaminu oraz wymogów wynikających z postanowień umów dotyczących realizacji tych projektów i szczegółowych warunków regulujących kwalifikowalność wydatków w ramach tych projektów.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w **ust. 1**, przyznawane jest wyłącznie za okres wynikający z warunków określonych w źródłach, o których mowa w **ust. 1**

§ 9

Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustala Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego na wniosek Rady Uniwersytetu.

Rozdział III. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 10

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

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 zaszeregowania 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.

Rozdział IV. Pozostałe składniki wynagrodzenia

§ 11

1. Pracownikowi Uczelni 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 granicą 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 koniecznością 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**, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w **ust. 2 pkt 2) – pkt 4)**, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w **ust. 2** uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

§ 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. 1** i **ust. 2**, 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.

§ 13

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. Dodatki zadaniowe przyznaje się na czas określony i nie później niż do **trzech (3)** miesięcy od miesiąca, w którym dodatek przysługiwałby.

3. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć **osiemdziesiąt (80) %** sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

4. W razie ciągłej nieobecności w pracy pracownika przekraczającej okres **jednego (1)** miesiąca dodatek zadaniowy nie przysługuje.

5. Rektorowi Uniwersytetu Opolskiego dodatek zadaniowy może przyznać Rada Uniwersytetu Opolskiego.

§ 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.

§ 15

Pracownikom zatrudnionym w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości **dziesięciu (10) %** godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 16

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę 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.

§ 17

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 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.

§ 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, sekretarza komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe, na zasadach określonych przez Rektora Uniwersytetu Opolskiego.

§ 20

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

§ 21

1. Nauczyciele akademicki 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 V. Świadczenia związane z pracą

§ 22

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 upłynie 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.

§ 23

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

§ 24

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.

§ 25

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.

§ 26

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)** opracowania recenzji w przewodzie doktorskim lub habilitacyjnym,
 - 2)** sprawowania funkcji w przewodzie doktorskim oraz prowadzenie egzaminu doktorskiego,
 - 3)** pełnienia 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 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

§ 27

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.

Rozdział VIII. Postanowienia końcowe

§ 28

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.