

## Szczegółowe zasady i tryb przyznawania wynagrodzenia dodatkowego

### § 1

1. Zarządzenie określa zasady, tryb przyznawania i obliczania wynagrodzenia dodatkowego dla pracowników realizujących zadania merytoryczne w programach, projektach lub przedsięwzięciach finansowanych ze środków publicznych (dalej łącznie zwanych „projektem”) – z wyłączeniem projektów inwestycyjnych – o ile instytucja finansująca nie określiła szczegółowych zasad lub maksymalnej wysokości wynagrodzenia.
2. W przypadku ustalenia przez instytucję finansującą szczegółowych zasad lub maksymalnej wysokości wynagrodzenia stosuje się wysokość i formę wynagrodzenia ustaloną przez tę instytucję a zdefiniowaną przez nią w umowie, przewodniku kwalifikowalności lub innych wytycznych znajdujących zastosowanie do objętego umową projektu.
3. Wynagrodzenie dodatkowe dla pracowników realizujących zadania merytoryczne w projektach jest przyznawane zgodnie z wysokością zatwierzonego budżetu projektu.

### § 2

1. Wynagrodzenie dodatkowe ustala się na podstawie kryteriów szczegółowych, biorąc pod uwagę:
  - 1) rolę pełnioną przez pracownika w projekcie,
  - 2) wysokość budżetu przypadającego dla Uczelni w ramach prowadzonego projektu,
  - 3) status projektu (strategiczny lub nie),
  - 4) status projektu w ujęciu międzynarodowym.
2. Kierownikiem projektu jest pracownik Uczelni, który w imieniu Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie – jako jednostki realizującej projekt samodzielnie lub jako lidera projektu realizowanego w konsorcjum – zarządza, odpowiada merytorycznie za realizację celów i koordynuje całość działań projektowych.
3. Kierownikiem merytorycznym projektu jest pracownik Uczelni, któremu powierzono koordynację części projektu realizowanego przez Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kollątaja w Krakowie, jako członka konsorcjum. Pracownik ten zarządza oraz odpowiada merytorycznie i finansowo za realizację części projektu w Uczelni.
4. Kierownikiem zadania merytorycznego/WP Leaderem jest pracownik Uczelni, który odpowiada merytorycznie za wykonanie danego zadania przed kierownikiem projektu lub kierownikiem merytorycznym.
5. Rola pełniona przez pracownika w projekcie powinna zostać określona przez:
  - 1) Rektora (na podstawie udzielonego pełnomocnictwa) w przypadku kierownika projektu lub kierownika merytorycznego projektu w Uczelni,
  - 2) kierownika projektu (w przypadku pozostałych osób) na podstawie jego oświadczenia.

6. Bez względu na liczbę ról w projekcie lub liczbę koordynowanych zadań w projekcie kwotę przysługującą z tego tytułu przyznaje się tylko jednokrotnie.
7. W przypadku budżetu określonego w walucie obcej, zostaje on przeliczony na złoty polski według kursu podanego przez instytucję finansującą w stosownych dokumentach. Jeśli kurs nie został określony, stosuje się średni kurs NBP waluty z dnia rozpoczęcia projektu (lub kurs z pierwszego następującego dnia roboczego jeśli dzień rozpoczęcia projektu jest dniem wolnym od pracy).
8. W Strategii Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie na lata 2021-2025 zostały określone programy/projekty/przedsięwzięcia strategiczne. Nie wymienione w Strategii projekty uważa się za niestrategiczne.
2. Status projektu międzynarodowego określa się na podstawie wytycznych konkursu i rodzaju instytucji finansującej. Status ten określa prorektor właściwy ds. nauki.

### § 3

1. Za czas przepracowany w projektach finansowanych ze środków publicznych, krajowych i zagranicznych pracownikowi wypłacone zostaje wynagrodzenie dodatkowe.
2. Wynagrodzenie dodatkowe jest przyznawane jednorazowo lub na czas określony ze wskazaniem jednej ze stawek: godzinowej, dziennej lub miesięcznej, na podstawie złożonego wniosku o przyznanie wynagrodzenia dodatkowego. Wzór wniosku o przyznanie wynagrodzenia dodatkowego stanowi załącznik A do niniejszych zasad.
3. Do wniosku, o którym mowa w ust. 2 wnioskodawca załącza:
  - 1) wypełniony wniosek o oddelegowanie (załącznik B do niniejszych zasad) wraz z jego integralną częścią – zakresem obowiązków pracownika powierzonych do realizacji w ramach projektu,
  - 2) inne załączniki zgodnie z wymogami projektu (jeśli dotyczy).
4. Wniosek o przyznanie dodatkowego wynagrodzenia dla wykonawców i kierownika zadania merytorycznego /WP Leadera składa kierownik projektu lub kierownik merytoryczny. W przypadku gdy WP Leaderem jest kierownik merytoryczny projektu w Uczelni, wniosek o przyznanie dodatkowego wynagrodzenia składa prorektor właściwy ds. nauki.
5. Wniosek o przyznanie dodatkowego wynagrodzenia kierownikowi projektu i kierownikowi merytorycznemu składa prorektor właściwy ds. nauki.
6. Do realizacji zadań merytorycznych w projekcie pracownik Uczelni powinien zostać oddelegowany poprzez okresową modyfikację zakresu obowiązków pracownika z uwzględnieniem realizacji zadań w projekcie. Oddelegowanie odbywa się wyłącznie na część etatu i może być wyrażone w wymiarze godzin lub dni.
7. Maksymalna, łączna liczba godzin pracy poświęconych na realizację zadań we wszystkich projektach przez pracownika zatrudnionego na pełny etat, nie może przekroczyć, średnio w ujęciu rocznym:
  - 1) 151 godzin w miesiącu dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników badawczych;
  - 2) 84 godziny w miesiącu dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, chyba że mają obniżony wymiar pensum, zgodnie z odrębnymi przepisami;

- 3) 30 godzin w miesiącu dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych, chyba że mają obniżony wymiar pensum, zgodnie z odrębnymi przepisami;
  - 4) 84 godziny w miesiącu dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
8. Dla pracowników zatrudnionych w mniejszym wymiarze czasu pracy niż pełen etat, maksymalną łączną liczbę godzin pracy poświęconych na realizację zadań we wszystkich projektach ustala się według zasad określonych w ust. 7 proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

#### § 4

1. Stawki kwotowe pracownika (zatrudnionego w Uczelni na pełen etat) oraz szczegółowe kryteria stanowiące podstawę obliczania wynagrodzenia dodatkowego określono w tabeli 1 stanowiącej załącznik C do niniejszych zasad.
2. Dla pracowników zatrudnionych w mniejszym wymiarze czasu pracy niż pełen etat, właściwą stawkę kwotową z tabeli nr 1 ustala się proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy.
3. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia dodatkowego pracownika wykonującego zadania na rzecz projektu uzależniona jest od:
  - 1) wysokości stawki godzinowej lub dziennej pracownika obliczonej na podstawie właściwych kwot określonych wg tabeli nr 1 w załączniku C,
  - 2) liczby godzin lub dni wykonanych na rzecz projektu przez pracownika w danym miesiącu.
4. Stawkę godzinową lub dzienną, o której mowa w ust. 3 pkt 1 oblicza się dzieląc: sumę właściwych kwot wynikających ze stawek kwotowych wykazanych w tabeli nr 1 przez 168 (liczbę godzin) lub 21 (liczbę dni).
5. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia dodatkowego stanowi kwota wynikająca z przemnożenia stawki godzinowej lub dziennej określonej w ust. 4 przez liczbę godzin lub dni wykonanych na rzecz projektu przez pracownika w danym miesiącu udokumentowaną w zależności od wymagań projektu na podstawie karty czasu pracy pracownika zgodnej z wytycznymi projektu lub jego oświadczenia. Wzór oświadczenia określono w załączniku D do niniejszych zasad.
6. Na koszt wynagrodzenia wypłacanego w ramach projektu składa się:
  - 1) miesięczne wynagrodzenie podstawowe pracownika wraz z pochodnymi, w części kwalifikowalnej w projekcie obliczone na podstawie jego stawki godzinowej lub dziennej pomnożonej przez liczbę godzin lub dni wykonanych na rzecz projektu przez pracownika w danym miesiącu, udokumentowaną na podstawie karty czasu pracy pracownika lub jego oświadczenia, w zależności od wymagań projektu.
  - 2) miesięczne wynagrodzenie dodatkowe pracownika (obliczone wg § 4 ust. 5).
7. Miesięczne wynagrodzenie podstawowe pracownika określone w ust. 6 pkt 1 obejmuje: wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki wynagrodzenia (w tym pochodne), które stanowią koszt kwalifikowalny w projekcie, zgodnie z wytycznymi Instytucji finansującej. W przypadku braku wytycznych obejmuje ono: wynagrodzenie zasadnicze pracownika, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, roczne wynagrodzenie dodatkowe (tzw. 13-tka), składki ZUS leżące po stronie pracodawcy, składkę na PPK leżącą po stronie pracodawcy.
8. Stawkę godzinową lub dzienną dotyczącą wynagrodzenia podstawowego pracownika w części kwalifikowalnej w projekcie, o której mowa w ust. 7. oblicza się stosując zasady dotyczące projektu określone w wytycznych jednostki finansującej. W przypadku braku wytycznych dzieli się kwotę wynagrodzenia określonego w ust. 7 przez 168 (liczbę godzin) lub 21 (liczbę dni).

9. Suma wynagrodzenia podstawowego pracownika i wynagrodzenia dodatkowego nie może przekroczyć kwoty wynikającej z zalecenia ministra właściwego do spraw nauki. W przypadku gdyby suma ta przekraczała tę kwotę, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie dodatkowe w wysokości kwoty wynikającej z zalecenia ministra właściwego do spraw nauki pomniejszonej o wynagrodzenie podstawowe.
10. Wynagrodzenie dodatkowe jest wypłacane miesięcznie, z dołu, w kolejnym miesiącu po dostarczeniu karty czasu pracy lub oświadczenia pracownika za bieżący miesiąc pracy, na podstawie zlecenia stanowiącego załącznik E do niniejszych zasad.