

**Zarządzenie Nr 18 / 2013**  
**Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie**  
**z dnia 21 marca 2013 r.**

w sprawie: wprowadzenia „Regulaminu zatrudniania i wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie za pracę świadczoną w ramach realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków pochodzących z funduszy zewnętrznych”

Na podstawie:

- ) art. 66 ust. 1 i ust. 2 pkt 3 i 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 572 z późn. zm.)
- ) § 11 ust.1, 2 i ust. 3 pkt 4 i 6 Statutu Uczelni z dnia 4 listopada 2011 r. z późn. zm.

zarządzam, co następuje:

§ 1

1. W uzgodnieniu z działającymi w Uczelni Związkami Zawodowymi, wprowadzam „Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie za pracę świadczoną w ramach realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków pochodzących z funduszy zewnętrznych” – stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

2. Traci moc obowiązującą „Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie przy pracy świadczonej w ramach realizacji projektów finansowanych i współfinansowanych ze środków zewnętrznych krajowych i zagranicznych” – wprowadzony Zarządzeniem Nr 38/2010 z dnia 31 grudnia 2010 r.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Kraków, dnia 21 marca 2013 r.

Rektor

prof. dr hab. inż. Włodzimierz Sady

Rada Prawny  
Ewa Weissenhoff  
(KK-1452)

KK / HU

## Załącznik do Zarządzenia Rektora Nr 18/2013 z dnia 21 marca 2013 r.

Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rolniczego im.  
Hugona Kołłątaja w Krakowie za pracę  
świadczoną w ramach realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych  
ze środków pochodzących z funduszy zewnętrznych

Niniejszy Regulamin określa zasady zatrudniania i wynagradzania osób uczestniczących w realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków pochodzących z funduszy innych niż określone w art. 94 ust.1 ustawy z dnia 27 lipca 2005r Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, póź. 1365 z późn. zm.). w szczególności z projektów realizowanych w ramach programów Unii Europejskiej.

### §1

Użyte w niniejszym Regulaminie definicje określenia oznaczają:

1. Dokumenty programowe - rozporządzenia, dyrektywy i instrukcje organów Unii Europejskiej i instytucji krajowych odpowiedzialnych za ich wdrażanie oraz wytyczne, podręczniki wdrażania, programy operacyjne, umowy, urzędowe wykładnie aktów normatywnych a także inne dokumenty wg których należy przygotować, wdrażać i utrzymywać trwałość projektu.
2. Kierownik (koordynator) projektu - osoba odpowiedzialna za zarządzanie projektem, za realizację celów i rezultatów/produktów projektu oraz za kierowanie zespołem projektowym; powoływany przez Rektora na okres realizacji projektu na podstawie pełnomocnictwa.
3. Koszty kwalifikowalne - koszty niezbędne do zrealizowania projektu, ponoszone w okresie jego realizacji, merytorycznie uzasadnione określone na podstawie stosownych dokumentów programowych, szczególnie wytycznych przygotowanych przez instytucje nadzorujące.
4. Koszty niekwalifikowalne - wszelkie koszty ponoszone na realizację projektu, niepodlegające refundacji w ramach programu, z którego projekt jest finansowany.
5. Okres realizacji projektu - okres od momentu podpisania przez Uczelnię umowy o dofinansowanie lub wydania zarządzenia Rektora w sprawie rozpoczęcia realizacji projektu i powołania zespołu projektowego, do momentu całkowitego, merytorycznego i finansowego rozliczenia projektu oraz złożenia sprawozdań i raportów końcowych.
6. Program - to program, w ramach którego można otrzymać dofinansowanie na realizację projektu ze środków zewnętrznych.

7. Projekt - неповtarzalne, złożone przedsięwzięcie realizowane zespołowo, w sposób niezależny od bieżącej działalności Uczelni, podejmowane w celu osiągnięcia założonego na początku, unikalnego rezultatu/produktu. Posiada jasno określone cele, wymagania jakościowe, ramy czasowe i budżet,

8. Rozporządzenie - Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. 2011 Nr 243 póź. 1447).

9. Wynagrodzenie uzupełniające - wynagrodzenie za pracę na rzecz projektu finansowane ze źródeł zewnętrznych (krajowych i zagranicznych).

## §2

1. Dodatkowe zadania wynikające z realizacji przez Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie zwany dalej Uczelnią, projektów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, póź. 1365 ze zm.), mogą być wykonywane na podstawie:

a) dodatkowej umowy o pracę;

b) zmiany warunków pracy i płacy na czas określony za porozumieniem stron;

c) powierzenia pracownikowi innej pracy niż dotychczasowa na okres nie przekraczający jednak 3 miesięcy w roku kalendarzowym,

d) zawarcia umowy cywilno-prawnej wyłącznie w celu wykonania zadań wynikających z realizacji projektu;

e) nawiązania umowy o pracę z osobami zatrudnionymi wyłącznie w celu wykonywania zadań związanych z realizacją projektów, a nie będącymi przed datą zawarcia umowy pracownikami Uniwersytetu.

2. Pracownikowi Uczelni może zostać powierzone wykonywanie zadań na rzecz projektu na podstawie dodatkowej umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej wyłącznie w przypadku, gdy zakres obowiązków i rodzaj wykonywanej pracy wynikających z podstawowego czasu pracy jest inny niż wynikający z zadań wykonywanych przy realizacji projektu.

3. Pracownikowi Uczelni może zostać powierzone wykonywanie zadań na rzecz projektu w ramach zwiększonego zakresu obowiązków pracowniczych. Wówczas do istniejącego stosunku pracy sporządzany jest aneks do umowy (mianowania). Zakres czynności określa kierownik (koordynator) projektu w uzgodnieniu z kierownikiem jednostki, w której pracownik jest zatrudniony.

4. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań związanych z realizacją projektu pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny.

5. Osoby niebędące pracownikami Uczelni zatrudniane są na podstawie umowy o pracę na czas określony lub mogą wykonywać zadania na podstawie umowy cywilno-prawnej, zawartej na okres nie dłuższy niż na czas realizacji projektu. Tryb zatrudniania określają akty wewnętrzne Uczelni oraz wytyczne projektowe. Zatrudnienie pracownika dla potrzeb projektu wymaga przeprowadzenia konkursu zgodnie z procedurami obowiązującymi w Uczelni.

### §3

1. W przypadku pracowników Uczelni, wniosek o zatrudnienie w projekcie musi być zaakceptowany przez kierownika jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracownika oraz przez Rektora, Dziekana lub Kanclerza w zależności od podległości merytorycznej i złożony wraz z pisemnym wnioskiem pracownika.

2. Pracownik Uczelni może uczestniczyć przy realizacji więcej niż jednego projektu i z tego tytułu otrzymywać odrębne wynagrodzenia.

3. Wymiar czasu pracy, poświęconego na realizację dodatkowych zadań związanych z projektem, nie może przekroczyć łącznie 50% wymiaru czasu pracy pracownika, wynikającego z umowy o pracę.

4. Łączny wymiar czasu pracy pracownika realizującego oprócz obowiązków wynikających z podstawowego stosunku pracy, dodatkowego zadania na rzecz projektów, nie może przekroczyć dozwolonego wymiaru czasu pracy określonego w przepisach prawa pracy.

### §4

1. Wynagrodzenie z tytułu realizacji projektu przyznawane jest przez Rektora na pisemny wniosek kierownika (koordynatora) projektu, zawierający zakres obowiązków pracowników zaangażowanych w realizację projektu.

2. Wynagrodzenie z tytułu realizacji projektu stanowi koszt realizowanego projektu i ustalane jest zgodnie z zatwierdzonym budżetem danego projektu.

3. Koszty projektu i limit wynagrodzeń projektu stanowią część składową planu rzeczowo - finansowego Uczelni.

### §5

1. Wysokość wynagrodzenia ustala się z uwzględnieniem wysokości środków finansowych przewidzianych w projekcie oraz w oparciu o zakres obowiązków, kwalifikacje i odpowiedzialność jaką ponosi pracownik w związku ze świadczoną pracą.

2. Wysokość wynagrodzenia uzupełniającego określa się poprzez wyliczenie stawki godzinowej i uzależniona jest od ilości godzin przepracowanych na rzecz projektu.

3. Godzinowa stawka wynagrodzenia uzupełniającego nie może przekroczyć trzykrotności godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną wynikającą z osobistego zaszergowania pracownika Uczelni, obliczonej zgodnie z zasadami ustalonymi w art. 151 ust. 1 pkt. 6 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, którą ustala się w następujący sposób:

a. dla nauczycieli akademickich - wynagrodzenie miesięczne pracownika dzieli się przez liczbę 156;

b. dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi - wynagrodzenie miesięczne pracownika dzieli się przez liczbę 168.

4. Wynagrodzenie uzupełniające nie stanowi podstawy do naliczania dodatków do wynagrodzenia (np. takich jak dodatek za staż pracy, premia itp.).

5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w ramach dodatkowej umowy o pracę lub powierzonych czasowo zadań przy realizacji projektu może zostać ustalona w formie stawki miesięcznej.

6. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego nie może przekroczyć trzykrotności minimalnej stawki zaszergowania na danym stanowisku osoby wykonującej pracę przy realizacji projektu, ustalonej na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. 2011 nr 243 póź. 1447).

## §6

Wynagrodzenie osób zatrudnianych wyłącznie przy realizacji projektów:

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego osoby zatrudnianej wyłącznie przy realizacji projektu określa kierownik projektu.

2. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 1 może zostać ustalone do trzykrotności stawki minimalnej wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego na danym stanowisku, określonego w Rozporządzeniu MNiSW z dnia 5 października 2011 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej.

3. Zatrudnienie nowych pracowników w projekcie zwiększa skład osobowy jednostki organizacyjnej, w której realizowany jest projekt.

## §7

Podstawowymi dokumentami stanowiącymi potwierdzenie przyznania i wypłaty środków z tytułu wynagrodzenia są:

a) umowa o pracę wraz z comiesięczną listą obecności;

b) umowa cywilnoprawna i wystawiony na jej podstawie rachunek;

- c) wniosek o przyznanie dodatku do wynagrodzenia;
- d) miesięczna karta czasu pracy.

#### §8

1. Wynagradzanie pracowników Uczelni, którym zwiększono zakres obowiązków, o którym mowa w § 2 ust. 4 odbywa się poprzez przyznanie dodatku specjalnego.
2. Wysokość dodatku ustala się w oparciu o środki zaplanowane na ten cel w budżecie projektu.
3. Dodatek przyznaje Rektor, na wniosek kierownika (koordynatora) projektu.
4. Przyznanie dodatku specjalnego następuje na podstawie odrębnych przepisów.
5. Maksymalna wysokość dodatku specjalnego nie może przekroczyć 40 %, sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
6. Dodatek przyznawany jest na czas określony i wypłacany co miesiąc z dołu.
7. W przypadku realizacji zadań na rzecz kilku projektów może zostać przyznanych kilka dodatków tego samego rodzaju, po jednym za wykonywanie czynności w każdym projekcie.

#### §9

1. Stawka godzinowa wynagrodzenia za prowadzenie dodatkowych zajęć dydaktycznych dla pracownika Uczelni ustalana jest w oparciu o stawkę za godzinę zajęć ponadwymiarowych.
2. Stawka godzinowa wynagrodzenia za prowadzenie zajęć dydaktycznych dodatkowych może ulec zwiększeniu w przypadku konieczności opracowania dodatkowych materiałów dydaktycznych lub prowadzenia dodatkowych czynności faktycznych, które wymagają zwiększonego zaangażowania.
3. Dodatkowe czynności faktyczne o których mowa w ust. 2 związane mogą być:
  - a) ze znacznym stopniem zbiurokratyzowania procedur, prac i czynności, związanych z działalnością merytoryczną, co wymaga dodatkowego zaangażowania czasowego i/lub dodatkowych kompetencji;
  - b) z koniecznością posiadania dodatkowych kwalifikacji, wiedzy i umiejętności w zakresie PO KL, a co za tym idzie koniecznością osiągnięcia wyższego poziomu specjalizacji;
  - c) ze znacznym wzrostem obowiązków wymagających wzrostu jakości i efektywności pracy;
  - d) ze znacznym wzrostem odpowiedzialności (zwiększenie zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku lub w danej działalności);
  - e) ze znacznym wzrostem uprawnień;

- f) z zadaniowym charakterem pracy, nastawionym na osiągnięcie określonych wskaźników (efektów), w ściśle zdefiniowanych ramach czasowych w okresie realizacji projektu;

#### §10

1. Karta czasu pracy prowadzona jest na bieżąco przez pracownika uczestniczącego przy realizacji projektu i stanowi podstawę wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc.
2. W przypadku zaangażowania pracownika do większej ilości projektów, karty czasu pracy winny być sporządzane odrębnie dla każdego z projektów.
3. Karta czasu pracy sporządzana jest w dwóch egzemplarzach. Pracownik w ostatnim dniu roboczym miesiąca przekazuje kartę czasu pracy do kierownika (koordynatora) projektu celem zatwierdzenia. Jeden egzemplarz pozostaje w dokumentacji prowadzonej przez kierownika projektu, a drugi przekazywany jest do Działu Spraw Pracowniczych i Socjalnych do 5-go dnia następnego miesiąca.

#### §11

1. Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w Uczelni w celu realizacji zadań związanych bezpośrednio z wdrażaniem projektu wypłacane jest za każdy miesiąc, w którym pracownik realizował zadania na rzecz projektu, z dołu, najpóźniej w obowiązującym w Uczelni terminie wypłat.
2. Dla ustalenia wynagrodzenia pracownika za okres choroby i urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego, stosuje się obowiązujące przepisy.

#### §12

1. Wynagrodzenie pracowników o których mowa w §11 obciąża w całości budżet danego projektu.
2. Dopuszcza się nadrzędność innych zasad rozliczania wynagrodzeń pracowników określonych wyłącznie w przypadkach wyraźnie sprecyzowanych specyficznych wymagań programów np. europejskich, norweskich, szwajcarskich i innych. Wówczas zasady rozliczania wynagrodzeń pracowników zostają określone odpowiednim zarządzeniem Rektora przygotowanym dla danego projektu.
3. W przypadku realizacji projektów, dla których określono odrębne zasady wynagradzania i rozliczania osób przy nich pracujących, zasady te mają pierwszeństwo przed postanowieniami niniejszego regulaminu.

Rektor

prof. dr hab. inż. Włodzimierz Sady