

**Regulamin zatrudniania i wynagradzania w Karkonoskiej Państwowej Szkole Wyższej w
Jeleniej Górze osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć
finansowanych ze źródeł zewnętrznych**

§ 1

Użyte w regulaminie określenia oznaczają:

- 1) ustawa - ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z dnia 23 maja 2012 r. poz. 572, tekst jednolity ze zmianami);
- 2) rozporządzenie - rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. z 2013 roku, poz. 1571);
- 3) Uczelnia - Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze;
- 4) stawka godzinowa - kwotę wynagrodzenia zasadniczego przysługującego za ostatni miesiąc podzieloną przez:
156 w przypadku nauczycieli akademickich,
168 w przypadku pozostałych pracowników;
- 5) źródła zewnętrzne - źródła finansowania inne niż dotacja określona w art. 94 ust.1 ustawy;
- 6) projekt - projekt lub inne przedsięwzięcie finansowane ze źródeł zewnętrznych.

§ 2

1. W związku z realizacją przez Uczelnię projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, wprowadza się następujące zasady zatrudniania i wynagradzania osób za pracę świadczoną w ramach tych projektów:

- 1) zasady zatrudniania na podstawie:
 - a) umowy o pracę zawartej na okres realizacji zadań w projekcie,
 - b) oddelegowania pracownika Uczelni – na podstawie aneksu do umowy o pracę - do pracy w projekcie w ramach części etatu,
 - c) wykonywania dodatkowej pracy na rzecz projektów w ramach etatu – na czas określony przez koordynatora/kierownika projektu, na podstawie zarządzenia rektora/kanclerza,
 - d) umów cywilnoprawnych,
- 2) zasady wynagradzania
 - a) wynagrodzenie określone w umowie o pracę, aneksie do umowy o pracę lub w umowie cywilnoprawnej,
 - b) dodatek specjalny,
 - c) zwiększone wynagrodzenie uzupełniające.

2. W razie zaangażowania pracownika do realizacji zadań dodatkowych, zakres jego obowiązków w ramach stosunku pracy musi zostać uzupełniony. Zwiększenie zakresu obowiązków takiego pracownika może skutkować podwyższeniem jego wynagrodzenia.

3. Zastosowanie każdej z form zatrudnienia i wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 następuje zgodnie z przepisami prawa, przepisami obowiązującymi dla danego projektu i zasadami obowiązującymi w Uczelni.

4. Zatrudnienie pracowników Uczelni w projekcie/projektach nie może zakłócać prawidłowej realizacji przez nich obowiązków wynikających ze stosunku pracy, stanowiącego podstawę zatrudnienia w Uczelni, w tym realizacji ustalonego dla nich pensum dydaktycznego.

5. Zakres zadań osób świadczących pracę na rzecz projektu, określa koordynator/kierownik projektu za zgodą kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony.

§ 3

1. Nawiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 1 lit. a) możliwe jest zarówno z pracownikami Uczelni, jak też z osobami niebędącymi pracownikami Uczelni.

2. Umowa o pracę z pracownikiem Uczelni zatrudnionym na pełnym etacie nie może dotyczyć pracy rodzajowo tożsamej z wykonywaną w ramach etatu stanowiącego podstawę zatrudnienia na Uczelni.

3. Przy zatrudnieniu do projektu osoby dla potrzeb i na czas realizacji projektu przyjmuje się stawkę wynagrodzenia zasadniczego stosowaną dla stanowiska najbardziej zbliżonego charakterem lub rodzajem pracy wg tabeli wynagrodzeń Uczelni, która może być podwyższona maksymalnie do 300%, a w przypadku braku takiego stanowiska w Uczelni bierze się pod uwagę stawki rynkowe stosowane dla pracowników danej specjalności, bez możliwości podwyższenia do 300%.

4. Umowy o pracę i aneksy do umów o pracę nauczycieli akademickich zawiera Rektor, a w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - Kanclerz. W przypadku Kanclerza – Rektor.

§ 4

1. W przypadku, oddelegowania pracownika Uczelni do projektu na część etatu, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 1 lit. b, wydatki związane z wynagrodzeniem w ramach projektu są kwalifikowane, jeżeli spełnione są łącznie następujące warunki:

- 1) zadania związane z realizacją projektu zostaną wyraźnie wyodrębnione w zakresie obowiązków służbowych pracownika
- 2) zakres zadań związanych z realizacją projektu stanowi podstawę do określenia proporcji faktycznego zaangażowania pracownika w realizację projektu w stosunku do czasu pracy wynikającego z umowy o pracę danego pracownika;
- 3) wydatek związany z wynagrodzeniem personelu projektu odpowiada proporcji wskazanej w pkt 2.

2. Za wydatek kwalifikowany w projekcie uznawana jest część wynagrodzenia, która odpowiada procentowemu zaangażowaniu pracownika w zadania związane z realizacją projektu, proporcjonalnie do przepracowanego czasu w projekcie.

3. W razie zaprzestania świadczenia pracy na rzecz projektu, uczelnia gwarantuje powrót pracownika na dotychczasowy wymiar zatrudnienia, zajmowany bezpośrednio przed oddelegowaniem, o którym mowa w ust. 1, oraz utrzymanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika na poziomie nie niższym niż obowiązywało przed rozpoczęciem prac przy projekcie.

4. Podstawą oddelegowania pracownika do pracy w projekcie w przypadku, o którym mowa w ust. 1, jest aneks do umowy o pracę stanowiącej podstawę zatrudnienia pracownika w Uczelni, sporządzony według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

§ 5

1. Zawieranie umów cywilnoprawnych, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 1 lit. d, jest możliwe z osobami niebędącymi pracownikami Uczelni. Zawieranie umów cywilnoprawnych z pracownikami Uczelni jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy prace świadczone w ramach projektu nie wchodzą w zakres obowiązków danego pracownika i są wykonywane poza obowiązującym czasem pracy.

2. Zawieranie umów cywilnoprawnych w celu realizacji dodatkowych zadań w projekcie z osobami zatrudnionymi już w tym projekcie na podstawie stosunku pracy jest niedopuszczalne.

3. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w sytuacjach innych, niż wskazane w ust. 1 i 2, jest możliwe, gdy zawarcie umowy cywilnoprawnej jest zgodne z przepisami dotyczącymi danego projektu i zastosowano tryb określony w ustawie z dnia 29 stycznia 2004 roku Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 907 z późn. zm.).

W takim przypadku muszą być spełnione łącznie następujące warunki:

- 1) praca wykonywana w ramach umowy cywilnoprawnej jest rodzajowo różna od pracy wykonywanej na podstawie stosunku pracy;
- 2) zakres zadań w ramach umowy cywilnoprawnej jest precyzyjnie określony;
- 3) pracownik zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej prowadzi kartę czasu pracy na rzecz tej umowy, w sytuacji gdy wymaga tego projekt;
- 4) pracownik zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej w kilku zadaniach projektu lub w kilku projektach prowadzi ewidencje godzin i zadań na rzecz tych umów, w sytuacji gdy wymaga tego projekt.

4. Zatrudnienie pracownika w tym samym projekcie na podstawie więcej niż jednej umowy cywilnoprawnej jest możliwe tylko w razie łącznego spełnienia wymogów określonych w ust. 3 oraz następujących warunków:

- 1) obciążenie wynikające z wykonywania wszystkich umów cywilnoprawnych nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji zadań w ramach projektu (np. zadania te nie nakładają się na siebie);
- 2) zleceniobiorca prowadzi ewidencję godzin pracy we wszystkich zadaniach w ramach tego projektu;
- 3) rozliczenie umowy cywilnoprawnej następuje na podstawie protokołu odbioru wraz z opisem wykonywanych zadań/prac i wymiarem czasu pracy.

5. Zasady określone w ust.1-4 nie dotyczą umów o dzieło.

6. Wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej kalkuluje się według stawki wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego, dla stanowiska najbardziej zbliżonego charakterem lub rodzajem pracy w tabeli wynagrodzeń stosowanych w Uczelni a w przypadku braku takiego stanowiska w Uczelni bierze się pod uwagę stawki rynkowe.

§ 6

1. Wysokość dodatku specjalnego, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 2 lit. b, ustala się w oparciu o środki zaplanowane na ten cel w budżecie projektu.

2. Maksymalna wysokość dodatku specjalnego, o którym mowa w ust. 1 nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

3. Wysokość dodatku specjalnego nie może być wyższa niż 9 000,00 zł.
4. Podstawą wypłaty dodatku specjalnego jest wniosek zaakceptowany przez rektora/kanclerza sporządzony zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
5. Dodatek specjalny stanowi kwotę zryczałtowaną.

§ 7

1. Wynagrodzenie pracowników Uczelni zatrudnionych przy realizacji projektów wynikających z umów zawartych z podmiotami gospodarczymi, organami administracji publicznej, stowarzyszeniami, bankami oraz innymi kontrahentami ustalane jest w umowie cywilnej zawartej przez Uczelnię z pracownikiem, biorąc pod uwagę wysokość środków przeznaczonych na wynagrodzenia oraz wkład pracy pracownika realizującego umowę.
2. Pracownicy Uczelni nie będący nauczycielami akademickimi mogą uczestniczyć w realizacji projektów, o których mowa w ust.1, jeżeli wykonywanie takich zadań nie należy do ich obowiązków służbowych i zadania te wykonywane są poza obowiązującym czasem pracy.

§ 8

1. Zwiększone wynagrodzenie uzupełniające, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 2 lit. c przysługuje pracownikom wykonującym dodatkową pracę na rzecz projektu w ramach etatu będącego podstawą zatrudnienia w Uczelni.
2. Zwiększone wynagrodzenie uzupełniające ustala koordynator/kierownik projektu i składa stosowny wniosek o przyznanie tego wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich - do Rektora, a w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - do Kanclerza.
3. Indywidualna uzupełniająca stawka godzinowa wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika za pracę na rzecz projektu kalkulowana jest w oparciu o aktualnie przysługujące mu wynagrodzenie zasadnicze i może ulec zwiększeniu nie więcej niż o 300 %, w zależności od charakteru i znaczenia pracy pracownika zatrudnionego przy realizacji projektu.
4. Zwiększone wynagrodzenie uzupełniające jest ustalane wg zasad obliczania kosztów wynagrodzeń w projektach, określonych w obowiązujących je przepisach.
5. W przypadku braku zasad, o których mowa w ust. 4, przyjmuje się, że kwota stawki godzinowej aktualnego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiąca podstawę do ustalenia indywidualnej uzupełniającej stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, jest obliczana w następujący sposób:
 - 1) dla nauczycieli akademickich – wynagrodzenie zasadnicze przysługujące za ostatni miesiąc podzielone przez 156 godzin;
 - 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – wynagrodzenie zasadnicze przysługujące za ostatni miesiąc podzielone przez 168 godzin.
6. Czas pracy osób wykonujących pracę na rzecz projektów rejestruje się w miesięcznych kartach czasu pracy przez cały okres trwania projektu, według wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do niniejszego regulaminu.
7. Spełnienie warunków określonych w ust. 1-5 stanowi podstawę sporządzenia przez Sekcję Kadr aneksu do umowy o pracę, stanowiącej podstawę zatrudnienia pracownika w Uczelni, według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.

8. Wypłaty wynagrodzenia uzupełniającego, dokonuje się na podstawie zlecenia sporządzonego według wzoru stanowiącego załącznik nr 5 potwierdzonego przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik.

§ 9

1. Zatrudnienie o którym mowa w §2 ust.1 pkt 1, następuje na wniosek koordynatora/kierownika projektu określający warunki zatrudnienia, uzgodnione uprzednio z Sekcją Kadr w zakresie prawidłowego wskazania stanowiska, prawidłowo przyjętej stawki wynagrodzenia zasadniczego, stawki godzinowej, stawki godzinowej zwiększonego wynagrodzenia uzupełniającego lub wysokości dodatku specjalnego.

2. Udział pracownika Uczelni w projekcie wymaga, na etapie formułowania przez koordynatora/kierownika projektu wniosku o zatrudnienie, zgody kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony.

3. Wniosek o przyznanie wynagrodzenia opiniuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik. Sekcja Kadr sprawdza wniosek pod względem formalnym tj. stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika, wysokości dodatku specjalnego, stawki zwiększonego wynagrodzenia uzupełniającego, natomiast jednostka nadzorująca projekt - sprawdza go pod względem zgodności z obowiązującymi danymi projektu, wytycznymi i budżetem projektu.

4. Pisemny wniosek, o którym mowa w ust. 1 dotyczący zatrudnienia i przyznania wynagrodzenia pracownikowi w projekcie musi zawierać jego uzasadnienie, zakres realizowanych prac w projekcie, informację o kwalifikacjach pracownika, informacje o źródle finansowania wynagrodzenia, proponowaną wysokość stawki miesięcznej lub godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Do wniosku należy dołączać szczegółowy zakres czynności pracownika w projekcie.

5. Po spełnieniu warunków określonych w ust. 1, 2, 3 i 4 – wniosek składany jest w Sekcji Kadr w celu sporządzenia umowy lub aneksu do umowy o pracę/aktu mianowania.

§ 10

1. W projektach, które przewidują wymóg rejestrowania czasu pracy przy realizacji zadań projektowych, wprowadza się stosowanie karty czasu pracy, według wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do niniejszego regulaminu. Karta czasu pracy sporządzana w układzie miesięcznym stanowi podstawę rozliczania czasu pracy w projekcie i powinna być przedłożona koordynatorowi/kierownikowi projektu w terminie 3 dni po upływie miesiąca, za który dotyczy rozliczenie.

2. Karta pracy, zaakceptowana przez koordynatora/kierownika projektu, pozostaje w dokumentacji projektu, kopia przekazywana jest do Sekcji Kadr.

3. Kartę pracy koordynatora/kierownika projektu akceptuje dziekan, kierownik jednostki organizacyjnej lub rektor.

§ 11

Za merytoryczną celowość wydatkowania środków w projekcie, odpowiedzialność ponosi koordynator/kierownik projektu.

§ 12

Zasady określone w niniejszym regulaminie nie dotyczą wynagrodzeń za prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach studiów podyplomowych i specjalizacyjnych oraz kursów niebędących elementami realizowanych projektów.

§ 13

Decyzje w sprawach będących przedmiotem niniejszego regulaminu, podejmuje Rektor lub upoważniony przez niego prorektor.

Rektor
prof. dr hab. Henryk Gradkowski

