

## Regulamin

wynagradzania pracowników Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie  
za pracę na rzecz realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych

### § 1

Realizowanie przez pracowników Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, zwanego dalej „UKSW”, projektów finansowanych ze środków pochodzących ze źródeł innych niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.), w szczególności projektów realizowanych w ramach programów i funduszy Unii Europejskiej, może stanowić podstawę do zwiększenia wynagrodzenia ponad wysokość ustaloną w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. Nr 251 poz. 1852, z późn. zm.).

### § 2

1. Pracownicy Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie wykonujący pracę na rzecz realizacji projektu finansowanego ze źródeł zewnętrznych otrzymują dodatkowe wynagrodzenie według zasad określonych w niniejszym regulaminie oraz zasad zawartych w umowie o dofinansowanie realizacji projektu.
2. Dodatkowe wynagrodzenie wypłacane jest pracownikowi przez cały okres realizacji projektu za przepracowany **efektywnie czas pracy**.
3. Jeśli pozwalają na to zasady rozliczania projektu, dodatkowe wynagrodzenie może być wypłacane pracownikowi, który sporządza raport końcowy z realizacji projektu, także w okresie sporządzania tego raportu.

### § 3

1. Dodatkowe wynagrodzenie stanowi koszt projektu w okresie jego realizacji i w zakresie finansowym określonym umową o dofinansowanie projektu i nie angażuje środków własnych UKSW.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ustalane jest zgodnie z zatwierdzonym budżetem danego projektu.
3. Dodatkowe wynagrodzenie wypłacane jest na podstawie **porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia**.
4. Dokumenty zmieniające warunki zatrudnienia powinny zawierać uzasadnienie potrzeby zwiększenia wielokrotności stawki godzinowej pracownika UKSW przewidzianego do realizacji projektu oraz wskazywać wysokość tej stawki, określić szczegółowy zakres zadań, maksymalną liczbę godzin, jaką pracownik może przeznaczyć na rzecz realizacji projektu oraz źródło finansowania, a także okres wypłaty dodatkowego wynagrodzenia.

### § 4

1. Wysokość miesięcznego dodatkowego wynagrodzenia uzależniona jest od liczby godzin przepracowanych na rzecz realizacji projektu.
2. Stawka godzinowa pracownika UKSW za godzinę pracy na rzecz realizacji projektu finansowanego ze źródeł zewnętrznych nie może przekraczać 4-krotnej godzinowej stawki jego wynagrodzenia za pracę (obejmującego wszystkie składniki: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy wraz z

pochodnymi), obliczonej zgodnie z zasadami przewidzianymi w art. 151 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz.1365, z późn. zm.).

3. Czas pracy osób wykonujących pracę na rzecz realizacji projektu powinien być rejestrowany przez cały okres trwania projektu w postaci miesięcznych kart czasu pracy. Wpisy do karty czasu pracy akceptowane są przez kierownika projektu, który nadzoruje i kontroluje czas pracy osób wyżej wymienionych. Wzór karty czasu pracy stanowi załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
4. Maksymalna liczba godzin, jaką pracownik UKSW może przeznaczyć na pracę na rzecz realizacji projektów w ciągu miesiąca, nie może przekraczać 50% czasu pracy danego pracownika, którego wymiar określa umowa zawarta w ramach istniejącego stosunku pracy.

#### § 5

1. Dodatkowe wynagrodzenie przyznawane jest przez Rektora na **pisemny wniosek** kierownika projektu, akceptowany przez kierownika jednostki zatrudniającej pracownika (Dziekan, Dyrektor, Kanclerz) i kvestora, który potwierdza środki finansowe i zgodność z budżetem projektu.
2. Wypłaty dokonuje się na podstawie wniosku o wypłatę wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę (porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia), według wzoru określonego w załączniku nr 2 do niniejszego regulaminu.
3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, potwierdza kierownik projektu w zakresie wykonania prac, akceptuje pod względem merytorycznym kierownik jednostki i zatwierdza do wypłaty kvestor oraz kanclerz.

#### § 6

1. Osoby realizujące projekty mogą również wykonywać zadania z tego zakresu na podstawie:
  - 1) odrębnego stosunku pracy nawiązanego z osobami zatrudnionymi wyłącznie dla potrzeb i na czas trwania realizacji projektu, a niebędącymi pracownikami UKSW;
  - 2) odrębnego stosunku pracy nawiązanego z pracownikami UKSW w przypadku, kiedy praca wykonywana na rzecz realizacji projektów jest rodzajowo inna niż praca określona w podstawowej umowie o pracę.
  - 3) umowy cywilno – prawnej zawartej zgodnie z kodeksem cywilnym z tym, że w przypadku zawarcia umowy cywilno - prawnej z pracownikiem UKSW praca wykonywana na rzecz realizowanego projektu winna być rodzajowo inna niż określona w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie pracowników, o których mowa w ust. 1, pkt 1, może zostać ustalone do wysokości 4- krotnej stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska wynikającego z rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej;
3. Indywidualna stawka godzinowa wynagrodzenia osób, o których mowa w ust. 1, pkt 2, nie może przekroczyć 3- krotnej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla najbardziej zbliżonego charakterem lub rodzajem pracy stanowiska wynikającego z wyżej cytowanego rozporządzenia.
4. Wnioski w sprawie zatrudnienia osób, o których mowa w ust. 1, muszą zawierać uzasadnienie z informacją o ich kwalifikacjach.

5. Wynagrodzenie za pracę na rzecz realizacji projektów dofinansowanych ze źródeł zewnętrznych może zostać zwiększone również w formie przyznania pracownikowi UKSW dodatku specjalnego i premii.
6. Wysokość dodatku specjalnego i premii może być podwyższona do 300% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
7. Przyznanie premii i dodatku specjalnego następuje zgodnie z zasadami określonymi w stosownych przepisach.

#### § 7

1. Udział pracownika UKSW w realizacji projektów dofinansowanych ze źródeł zewnętrznych powinien być poparty pozytywną opinią kierownika jednostki zatrudniającej danego pracownika.
2. Wynagrodzenia związane z projektem oraz wszystkie składniki pochodne od tych wynagrodzeń stanowią koszt realizowanego projektu i nie angażują środków Uczelni.
3. Odpowiedzialność za pełne rozliczenie projektu z uwzględnieniem wynagrodzeń ponosi kierownik projektu.
4. Czas pracy w realizowanym projekcie jest w każdym przypadku rejestrowany w postaci kart czasu pracy (zał. nr 1).
5. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się na podstawie wniosku (zał. nr 2).
6. Zasady wynagradzania i formy zatrudniania osób muszą być zgodne z zasadami rozliczania projektów obowiązującymi w programie w ramach, którego finansowany jest dany projekt, a w szczególności z aktami ustanawiającymi taki program oraz umowami zawierającymi w celu realizacji projektu.