

Regulamin
wynagradzania pracowników PWSZ w Elblągu
wykonujących zadania w ramach projektów finansowanych
ze źródeł zewnętrznych

§ 1

Regulamin określa zasady wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu wykonujących zadania w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

§ 2

1. Zaangażowanie pracownika do realizacji zadań w projekcie lub projektach jest możliwe, o ile:
 - 1) obciążenie z tego wynikające, nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji wszystkich zadań powierzonych pracownikowi;
 - 2) łączny czas pracy pracownika, niezależnie od formy zaangażowania, w projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz w działaniach finansowanych z innych źródeł, w tym ze środków własnych uczelni i innych podmiotów, nie przekracza 276 godzin miesięcznie (do limitu wlicza się czas nieobecności pracownika związanej ze zwolnieniami lekarskimi i urlopem wypoczynkowym, nie wlicza się natomiast czasu nieobecności pracownika związanej z urlopem bezpłatnym).
2. Spełnienie warunków w całym okresie zatrudnienia w projekcie, o których mowa w ust. 1, należy zweryfikować przed zaangażowaniem pracownika do projektu, co może nastąpić na podstawie oświadczenia pracownika zaakceptowanego przez bezpośredniego przełożonego oraz kierownika/koordynatora/koordynatorów projektu (w przypadku udziału w kilku projektach).
3. Oryginał oświadczenia pracownika, o którym mowa w ust. 2, dołączany jest doteczki osobowej pracownika, natomiast kopia oświadczenia przechowywana jest w dokumentacji projektowej.
4. W przypadku jakichkolwiek nowych okoliczności, mających wpływ na zmianę treści złożonego oświadczenia, pracownik zobowiązany jest do bezzwłocznego poinformowania o tym bezpośredniego przełożonego oraz kierownika/koordynatora/koordynatorów projektu.
5. Przy obliczaniu łącznego czasu pracy nauczycieli akademickich za miesięczny wymiar godzin pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę przyjmuje się 156 godzin, a w przypadku pozostałych pracowników przyjmuje się liczbę godzin pracy przypadającą w określonym miesiącu.
6. Warunek, o którym mowa w ust. 1, odnosi się do pracowników będących personelem projektu w rozumieniu Wytocznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 tj. osób zaangażowanych do wykonywania zadań lub czynności w ramach projektu na podstawie stosunku pracy, osób samozatrudnionych w rozumieniu Wytocznych, osób współpracujących w rozumieniu art. 13 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz wolontariuszy wykonujących świadczenia na zasadach określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Pracownicy wykonujący zadania rozliczane w ramach kosztów pośrednich nie są objęci limitem 276 godzin, o którym mowa w ust. 1.

§ 3

Pracownik upoważniony do dysponowania środkami finansowymi projektu oraz podejmowania wiążących decyzji finansowych nie może być prawomocnie skazany za przestępstwo przeciwko mieniu, przeciwko obrotowi gospodarczemu, przeciwko działalności instytucji państwowych oraz samorządu terytorialnego, przeciwko wiarygodności dokumentów lub za przestępstwo skarbowe, co weryfikuje się na podstawie oświadczenia pracownika składanego przed zaangażowaniem do projektu.

§ 4

Powierzenie pracownikowi uczelni zadań na rzecz jednego lub kilku projektów oraz wynagradzanie za pracę może nastąpić w jednej z form:

- 1) zwiększenie zakresu obowiązków i przyznanie dodatku specjalnego – wysokość dodatku uzależniona jest od zakresu dodatkowych obowiązków, przy czym za wykonywanie zadań w kilku projektach przyznawany jest wyłącznie jeden dodatek łączny rozliczany proporcjonalnie do liczby godzin pracy w projekcie. Przez „zakres dodatkowych obowiązków” należy rozumieć zarówno nowe obowiązki służbowe, nie wynikające z dotychczasowego zakresu zadań, jak i zwiększenie dotychczasowych obowiązków służbowych pracownika;
- 2) zmiana warunków zatrudnienia poprzez zmianę zakresu obowiązków w ramach istniejącego etatu i powierzenie wykonywania zadań w jednym lub kilku projektach bez zmiany wynagrodzenia albo z jego zwiększeniem;
- 3) zmiana warunków zatrudnienia poprzez podział dotychczasowego etatu na części i powierzenie wykonywania zadań w projekcie w ramach odpowiedniej części etatu bez zmiany wynagrodzenia albo z jego zwiększeniem;
- 4) dodatkowa umowa o pracę, jeżeli praca jest rodzajowo różna od wykonywanej w ramach etatu, z zastrzeżeniem, że dodatkowe zatrudnienie wymaga pisemnego uzasadnienia.

§ 5

Przyznanie dodatku specjalnego następuje na zasadach określonych rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Podstawą wypłaty dodatku specjalnego jest wniosek pracownika zaakceptowany przez Rektora. Wzór wniosku o przyznanie dodatku specjalnego stanowi załącznik do Regulaminu.

§ 6

1. Przez zmianę warunków zatrudnienia należy rozumieć zmianę zakresu obowiązków objętego stosunkiem pracy lub zmianę wynagrodzenia.
2. Zmiany warunków zatrudnienia pracownika w związku ze zmianą zakresu obowiązków i powierzeniem wykonywania zadań w projekcie są przedmiotem porozumienia zmieniającego umowę o pracę.

§ 7

Jeżeli stosunek pracy pracownika tylko w części obejmuje zadania pochodzące z projektu, to koszt wynagrodzenia w ramach projektu jest kwalifikowalny, o ile:

- 1) zadania wykonywane w projekcie zostaną wyraźnie wyodrębnione w umowie o pracę lub w zakresie czynności służbowych pracownika,
- 2) zakres zadań wykonywanych w projekcie stanowi podstawę do określenia proporcji faktycznego czasu pracy pracownika w realizacji projektu w stosunku do czasu pracy wynikającego z umowy o pracę tego pracownika,

- 3) koszt wynagrodzenia pracownika odpowiada proporcji, o której mowa w pkt 2, chyba że zakres odpowiedzialności, złożoność lub poziom wymaganych kompetencji na danym stanowisku uzasadnia inny sposób określenia tego kosztu.

§ 8

1. Zastosowanie każdej z form zatrudnienia i wynagradzania następuje zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, przepisami i wytycznymi właściwymi dla danego projektu oraz wewnętrznymi zasadami uczelni.
2. Zatrudnienie pracowników w projektach nie może zakłócać prawidłowej realizacji wykonywanych przez nich obowiązków wynikających ze stosunku pracy stanowiącego podstawę zatrudnienia w uczelni, w tym w przypadku nauczycieli akademicki – realizacji planu kształcenia w ramach ustalonego dla nich pensum dydaktycznego.

§ 9

1. Okres zatrudnienia i wynagradzania pracowników w ramach projektów nie może przekraczać okresu ich realizacji i okresu kwalifikowalności wydatków.
2. Nie jest dopuszczalne angażowanie do zadań na rzecz projektów pracowników, których zatrudnienie spowodowałoby konflikt interesów bądź podwójne finansowanie wykonywanych zadań.

§ 10

Umowa o pracę z pracownikiem stanowiącym personel projektu obejmuje wszystkie zadania wykonywane przez niego w projektach realizowanych przez uczelnię. W przypadku zatrudnienia personelu projektu na podstawie stosunku pracy nie jest możliwe jego dodatkowe angażowanie do realizacji innych zadań w ramach tego lub innego projektu na podstawie stosunku cywilnoprawnego, z wyjątkiem umów, w wyniku których następuje wykonanie oznaczonego dzieła.

§ 11

Wynagrodzenie personelu jest ustalane wg stawek faktycznie stosowanych w uczelni poza projektami współfinansowanymi z funduszy strukturalnych i FS na analogicznych stanowiskach lub na stanowiskach wymagających analogicznych kwalifikacji. Dotyczy to również pozostałych składników wynagrodzenia personelu, w tym nagród i premii.

§ 12

Dokumenty referujące zatrudnienie i wynagradzanie pracowników wykonujących zadania w ramach projektów muszą być oznakowane, opisane i przechowywane zgodnie z zasadami informacji i promocji określonymi w wytycznych właściwych dla danego projektu.