

**UCHWAŁA nr 396 /2015**

**z dnia 28 maja 2015 r.**

**Senatu Uniwersytetu Medycznego w Łodzi**

**w sprawie zmiany Uchwały nr 20/2012 z dnia 25 września 2012 r. Senatu Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie zatwierdzenia Regulaminu zatrudniania oraz wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, uczestniczących w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych oraz wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu**

Na podstawie § 34 ust. 4 pkt 4 Statutu Uniwersytetu Medycznego w Łodzi z dnia 29 września 2011 r. ze zm., uchwała się co następuje:

### § 1

W Regulaminie zatrudniania oraz wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, uczestniczących w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, zwanego dalej Regulaminem, w § 5 ust. 2 pkt c otrzymuje brzmienie:

„c) Wynagrodzenie za świadczenie pracy w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych jest należne, jeżeli jest świadczona praca. W przypadku niewykonania czynności przy realizacji projektów na skutek: choroby, urlopów macierzyńskich z tytułu urodzenia dziecka (rozumianych jako urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop ojcowski), przebywania na zasiłku z tytułu opieki oraz w okresie zawieszenia nauczyciela akademickiego w pełnieniu obowiązków zawodowych, wynagrodzenie zostaje wstrzymane. Jeżeli okres nieobecności trwa dłużej niż 15 dni w miesiącu, to okres zatrudnienia pracownika w projekcie ulega skróceniu do ostatniego dnia roboczego świadczenia pracy.”.

### § 2

Tekst jednolity Regulaminu uwzględniający zmianę, o której mowa w § 1, stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

### § 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem uchwalenia.

Z up. Rektora  
Prof. dr hab. **Radzisław Kordek**  
Prorektor ds. Organizacyjnych i Studenckich

Otrzymują:

- jednostki organizacyjne wg rozdzielnika ( zarządzenie 8/2014, ze zm.)
- witryna UM w Łodzi

Załącznik  
do uchwały nr 396./2015  
Senatu UM w Łodzi

## Tekst jednolity

### REGULAMIN

**zatrudniania oraz wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego  
w Łodzi uczestniczących w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.**

#### § 1

Podstawę prawną niniejszego regulaminu stanowią:

- 1) ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz.U.nr 164, poz.1365 z późn. zm.);
- 2) ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych z dnia 4.02.1994 r. (Dz.U. 2006 r, nr 90, poz.631 z późn. zm.);
- 3) ustawa Prawo Zamówień Publicznych z dnia 29.01.2004 r. (Dz.U. 2007 r. Nr 223, poz. 1655 z późn. zm.);
- 4) ustawa o związkach zawodowych z dnia 23.05.1991 r. (Dz.U. 1991 r. nr 55, poz. 234 z późn. zm.);
- 5) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. 1998 r. nr 21, poz 94 z późn. zm.);
- 6) Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz.U. nr 243, poz. 1447 z późn. zm.);
- 7) Statut Uniwersytetu Medycznego w Łodzi z dnia 29 września 2011 r. z późn. zm.
- 8) uchwała nr 79/2009 z dnia 5 marca 2009 r. Senatu UM w Łodzi w sprawie przyznania dodatkowych środków na zwiększenie wynagrodzeń pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi za udział w przedsięwzięciach finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

#### § 2

1. Regulamin ustala zasady i tryb zatrudniania oraz wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, zwanego dalej „Uniwersytetem”, realizujących projekty finansowe ze źródeł zewnętrznych.
2. Regulamin niniejszy ma zastosowanie do projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, o ile umowa z instytucją finansującą nie stanowi inaczej.

#### § 3

Projektami finansowanymi ze źródeł zewnętrznych nazywa się projekty, których finansowanie odbywa się ze środków innych niż te, o których stanowi art. 94 ust. 1 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym.

## § 4

1. Niniejszy regulamin przewiduje wypłatę wynagrodzeń dla pracowników świadczących pracę w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych w niżej wymienionych formach:
  - a) zatrudnienia pracownika, na podstawie umowy o pracę, tylko i wyłącznie do zadań, bezpośrednio związanych z realizacją projektu,
  - b) dodatku specjalnego, dla pracowników Uniwersytetu za wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres obowiązków, ustalonych dla danego pracownika, związanych z udziałem w realizacji projektów, zwane wynagrodzeniem dodatkowym,
  - c) wynagrodzenia uzupełniającego na czas realizacji zadania w projekcie, zwane wynagrodzeniem dodatkowym,
  - d) podzielenie wymiaru etatu na zadania realizowane w ramach projektu, które to będzie finansowane ze źródeł tegoż projektu, zwane wynagrodzeniem dodatkowym i na zadania, wynikające z zatrudnienia w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, finansowane ze środków Uczelni; po zakończeniu zadań realizowanych w ramach projektu, przywraca się wynagrodzenie wynikające z zatrudnienia w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi,
  - e) umowy cywilno-prawnej na podstawie kodeksu cywilnego w celu wykonania zadań związanych z realizacją projektu.
2. Nie można łączyć form wypłaty wynagrodzenia, określonych w lit. a i b oraz w lit. a i c.

## § 5

1. Wynagrodzenia z narzutami dla pracowników świadczących pracę w ramach projektów, finansowanych ze źródeł zewnętrznych, ustalane są zgodnie z zatwierdzonym budżetem danego projektu i przyznawane są na okres nie dłuższy, niż czas jego realizacji.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 4 ust. 1 lit. b i c jest kosztem realizowanego projektu i nie stanowi w szczególności:
  - a) podstawy do naliczania dodatku stażowego, premii regulaminowej, dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, nagrody jubileuszowej oraz innych świadczeń określonych w odrębnych przepisach; stanowi natomiast podstawę do naliczania składek emerytalnych, rentowych, wypadkowych, funduszu pracy i odpisu na ZFŚS,
  - b) nie jest chronione prawem autorskim na podstawie ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych,
  - c) wynagrodzenie za świadczenie pracy w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych jest należne, jeżeli jest świadczona praca. W przypadku niewykonania czynności przy realizacji projektów na skutek: choroby, urlopów macierzyńskich z tytułu urodzenia dziecka (rozumianych jako urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop ojcowski), przebywania na zasiłku z tytułu opieki oraz w okresie zawieszenia nauczyciela akademickiego w pełnieniu obowiązków zawodowych, wynagrodzenie zostaje wstrzymane. Jeżeli okres nieobecności trwa dłużej niż 15 dni w miesiącu, to okres zatrudnienia

pracownika w projekcie ulega skróceniu do ostatniego dnia roboczego świadczenia pracy.

## § 6

Przyznane wynagrodzenie musi:

1. być zgodne z zasadami realizacji danego projektu,
2. stanowić koszt projektu, łącznie z kwalifikowanymi narzutami pracodawcy,
3. mieścić się w zakresie zadań projektu,
4. mieścić się w zakresie kwot zaplanowanych na ten cel w kosztorysie, kalkulacji lub harmonogramie rzeczowo-finansowym.

## § 7

Zastosowanie odpowiedniej formy wynagrodzeń, o których mowa w § 4 do poszczególnych projektów następuje po zaopiniowaniu właściwej jednostki organizacyjnej administracji.

## § 8

1. Wynagrodzenie wypłacane w związku z zatrudnieniem w formie, o której mowa w § 4 ust. 1 lit. e może być przyznane po przeprowadzeniu odpowiedniego postępowania zgodnie z ustawą z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo Zamówień Publicznych i po podpisaniu odpowiedniej umowy, której zawarcie ma być zgodne z procedurami obowiązującymi w Uczelni.

## § 9

Okres, na jaki zawierane są umowy o pracę, aneksy do stosunków pracy oraz umowy cywilno – prawne dla potrzeb projektów lub programów, nie mogą przekroczyć okresu realizacji projektu lub programu.

## § 10

1. Dodatki, o których mowa w § 4 pkt b regulaminu nie mogą przekroczyć 40 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, wynikających z aktu nawiązującego stosunek pracy.
2. W przypadku wykonywania zadań w kilku projektach przyznawany jest jeden dodatek specjalny.

## § 11

1. Wniosek do umowy o pracę bądź mianowania o dodatek specjalny, albo o wynagrodzenie uzupełniające wraz z załączonym opisem stanowiska pracy, zakresu czynności pracownika, wymiarem godzin pracy, określonym dla realizacji projektu oraz określoną stawką godzinową, zaakceptowany przez bezpośredniego

przełożonego oraz Kwestora, który potwierdza źródło finansowania i zgodność z budżetem projektu, należy złożyć do jednostki organizacyjnej właściwej ds. kadr.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 podlega zatwierdzeniu przez:
  - a) Prorektora ds. Organizacyjnych i Studenckich – w przypadku nauczycieli akademickich i pracowników naukowo technicznych,
  - b) Kanclerza – w przypadku pracowników administracyjnych i obsługi.

## § 12

1. Wypłaty wynagrodzenia dla pracowników wykonujących zadania dla potrzeb projektu, w tym również osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich, dokonywane są z dołu, w terminie ustalonym w regulaminie pracy Uniwersytetu Medycznego w Łodzi.
2. Umowa o pracę dla potrzeb projektu winna zawierać unormowania dotyczące praw autorskich, jeżeli charakter wykonywanych prac wskazuje na zasadność ich stosowania.

## § 13

1. Kierownik projektu lub Koordynator projektu jest zobowiązany złożyć Kwestorowi szczegółowy plan wynagrodzeń w projekcie w celu włączenia do planu wynagrodzeń Uczelni.
2. Wynagrodzenie dodatkowe przyznawane w formie, o której mowa w § 4 lit. b, lit. c lub lit. d finansowane z funduszy strukturalnych, programów międzynarodowych i innych środków europejskich oraz umów krajowych mogą być przyznawane wg stawki godzinowej lub kwotowo (w zależności od zasad rozliczania określonych w umowach i dokumentach programowych).
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 4 ust. 1 lit. b, c i d może być przyznane wyłącznie wobec braku zastrzeżeń, co do wykonywania podstawowych obowiązków przez pracownika, wynikających z zakresu zadań, określonych w akcie nawiązującym stosunek pracy. Stwierdzony przez przełożonego brak wykonywania podstawowych obowiązków lub ich zaniedbywanie powoduje obniżenie bądź wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia dodatkowego.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 4 ust. 1 lit. b, c i d może być przyznane wyłącznie za godziny przepracowane bezpośrednio przy realizacji projektu, programu finansowanego ze źródeł zewnętrznych, przy czym maksymalny czas pracy w projektach nie może stanowić więcej niż 50% normatywnego czasu pracy pracownika. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Rektor może podjąć decyzję o zwiększeniu czasu pracy w projekcie do 75 % normatywnego czasu pracy pracownika.
5. Podstawą określenia wysokości wynagrodzenia dodatkowego wg stawki godzinowej jest liczba godzin przepracowanych na rzecz projektu potwierdzona kartą czasu pracy zaakceptowaną przez kierownika projektu oraz stawka godzinowa.

6. Wysokość stawki godzinowej dodatkowego wynagrodzenia danego pracownika nie może przekroczyć 300 % godzinowej stawki wynagrodzenia miesięcznego obliczonej według następujących zasad:
  - a) dla nauczycieli akademickich – miesięczna stawka wynagrodzenia dzieli się przez 156 godzin, zgodnie z art. 151 ust. 1 pkt. 6 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym,
  - b) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – miesięczna stawka wynagrodzenia dzieli się przez 168 godzin.
7. Miesięczna stawka wynagrodzenia, o którym mowa w § 4 ust.1 lit. a i d obejmuje składniki wynagrodzenia takie jak: płacę zasadniczą, dodatki stażowe, dodatkowe wynagrodzenie roczne, tzw. 13-ta pensja za okres 12 pełnych miesięcy poprzedzających dzień podpisania aneksu do umowy o pracę związanego z realizacją projektu dzielone przez 12.

#### § 14

Kierownik lub Koordynator projektu albo inne wyznaczone osoby są zobowiązani do prowadzenia ewidencji spraw lub kart czasu pracy, którymi dany pracownik zajmuje się w danych okresach miesięcznych oraz do ich przechowywania, zgodnie z wymogami określonymi w danym programie.

#### § 15

1. Podstawą wypłaty wynagrodzeń w przypadkach, o których mowa w § 4 ust.1 lit. a, c i d stanowi:
  - a) podpisana umowa o pracę lub aneks do umowy o pracę, określająca wymiar etatu lub kwotowe wynagrodzenie z tytułu świadczenia pracy w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, okres świadczenia pracy, zakres obowiązków potwierdzony przez Kierownika projektu,
  - b) miesięczna karta czasu pracy pracownika zatwierdzona przez Kierownika projektu, jeśli wymaga tego umowa o dofinansowanie.
2. Podstawą wypłaty wynagrodzeń w przypadkach, o których mowa w § 4 ust. 1 lit. e stanowi:
  - a) podpisana umowa cywilno prawna oraz rachunek, potwierdzający należycie wykonane czynności,
  - b) szczegółowy zakres zlecenia,
  - c) protokół odebrania dzieła wytworzonego w ramach umowy o dzieło.
3. Podstawą wypłaty wynagrodzenia w przypadkach, o których mowa w § 4 ust. 1 lit. b jest zatwierdzony wniosek o przyznanie dodatku specjalnego albo wynagrodzenia uzupełniającego określający kwotowe wynagrodzenie dodatkowe z tytułu świadczenia pracy w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, okres świadczenia pracy, zakres obowiązków potwierdzony przez Kierownika projektu, numer konta, z którego będzie finansowane wynagrodzenie oraz wymiar czasu pracy poświęcony na realizację projektu.

## § 16

Treść niniejszego Regulaminu podlegała procedurze uzgodnienia z organizacjami związkowymi działającymi w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, zgodnie z art. 77 § 4 kodeksu pracy.

## § 17

W sprawach nieobjętych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie akta prawne wymienione w §1 oraz przepisy kodeksu cywilnego.

## § 18

Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po dwóch tygodniach od dnia ogłoszenia.

Z up. Rektora  
Prof. dr hab. Radzisław Kordek  
Prorektor ds. Organizacyjnych i Studenckich