

Przewodnik do
Zarządzenia nr 75 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego
z dnia 17 kwietnia 2020 r.
w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania wynagrodzenia
uzupełniającego

(materiał BWR UW – wersja z dn. 15.05.2020 r. – do użytku wewnętrznego)

I. Formy zaangażowania pracownika w programach, projektach lub przedsięwzięciach	1
II. Kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia uzupełniającego	2
III. Kategoria programu, projektu lub przedsięwzięcia	2
IV. Role (referencyjne) w programie, projekcie lub przedsięwzięciu	3
V. Stawki kwotowe stanowiące podstawę obliczania wynagrodzenia uzupełniającego – zastosowanie załącznika nr 4 do Zarządzenia	6
VI. Łączne wynagrodzenie (brutto) płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia – zatrudnienie nowego pracownika oraz oddelegowanie (§ 2 ust. 5 pkt 1-2 Zarządzenia).....	8
VII. Zaangażowanie w trybie powierzenia dodatkowych zadań (§ 2 ust. 5 pkt 3 Zarządzenia).....	15
VIII. Programy, projekty lub przedsięwzięcia realizowane/wnioskowane o finansowanie przed wejściem w życie Zarządzenia	17
IX. Wyłączenia.....	18
X. Formularze – wersja edytowalna	18

I. Formy zaangażowania pracownika w programach, projektach lub przedsięwzięciach

W ramach wynagrodzenia uzupełniającego możliwe do zastosowania są **trzy formy zaangażowania, z zastrzeżeniem, że wybrana forma odpowiada zasadom obowiązującym w danym programie, projekcie lub przedsięwzięciu:**

1. Zatrudnienie na pełny etat lub część etatu (na zasadach ogólnych)

Ta forma dotyczy zaangażowania osoby jako nowego pracownika do programu, projektu lub przedsięwzięcia.

Szczegóły dot. łącznego wynagrodzenia: pkt VI.

2. Oddelegowanie (w części lub pełnym wymiarze etatu)

Wprowadzenie okresowej modyfikacji zakresu obowiązków pracownika, z uwzględnieniem realizacji zadań w programie, projekcie lub przedsięwzięciu. W przypadku częściowego oddelegowania, pracownik w pozostałym zakresie realizuje swoje podstawowe zadania wynikające z umowy o pracę.

Szczegóły dot. łącznego wynagrodzenia w programie, projekcie lub przedsięwzięciu: pkt VI.

3. Powierzenie dodatkowych zadań

Powierzenie nowych obowiązków służbowych lub zwiększenie zaangażowania w ramach dotychczasowego zakresu obowiązków pracownika.

Szczegóły dot. zasad wyliczenia stawki godzinowej/dziennej: pkt VII.

Wynagrodzenie uzupełniające jest przyznawane na czas realizacji zadań w programach, projektach lub przedsięwzięciach.

II. Kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia uzupełniającego

Wysokość wynagrodzenia uzupełniającego jest ustalana na podstawie **obiektywnych kryteriów**, którym zostały przypisane określone stawki kwotowe (szerzej o stawkach kwotowych: pkt V), tj.:

- a) roli pełnionej w programie, projekcie lub przedsięwzięciu
- b) wysokości budżetu
- c) kategorii programu, projektu lub przedsięwzięcia
- d) realizacji programu, projektu lub przedsięwzięcia w konsorcjum
- e) czy program, projekt lub przedsięwzięcie jest międzynarodowe.

Łączną wysokość wynagrodzenia uzupełniającego (w pełnym wymiarze etatu) stanowi **suma stawek kwotowych przypisanych do poszczególnych kryteriów w ramach roli referencyjnej**, którą dany pracownik pełni w programie, projekcie lub przedsięwzięciu.

Kluczowym etapem ustalania wysokości wynagrodzenia uzupełniającego jest **właściwe przypisanie pracownikowi określonej roli referencyjnej**.

Ważne! Nie wszystkie kryteria szczegółowe są przypisane do każdej roli. Kryterium „realizacja programu, projektu lub przedsięwzięcia w konsorcjum” (a zatem i stawki kwotowe za to kryterium) jest uwzględniane wyłącznie w poniższych rolach:

- doświadczony kierownik merytoryczny
- kierownik merytoryczny
- początkujący kierownik merytoryczny
- manager.

III. Kategoria programu, projektu lub przedsięwzięcia

Lista strategicznych programów, projektów lub przedsięwzięć, określa inicjatywy **kluczowe z punktu widzenia uczelni**. Przypisanie programowi, projektowi lub przedsięwzięciu kategorii A lub B umożliwia **zwiększenie wysokości wynagrodzenia uzupełniającego** o stawkę kwotową przypisaną kategorii w ramach poszczególnych ról referencyjnych.

IV. Role (referencyjne) w programie, projekcie lub przedsięwzięciu

Zarządzenie wprowadza **22 (referencyjne) role**, które pracownik może pełnić w programie, projekcie lub przedsięwzięciu. Oczywiście zbiór ten może nie być kompletny w stosunku do rodzajów ról, ich specyfiki, złożoności czy też nomenklatury, stosowanych w aktualnych lub w przyszłych programach, projektach lub przedsięwzięciach wdrażanych na UW. W przypadku różnic w nazewnictwie stanowisk lub też w sytuacji, w której stanowisko w programie, projekcie lub przedsięwzięciu wykracza poza standard określony w opisie roli w Zarządzeniu, należy przyjąć, że powierzona **rola powinna jak najlepiej odpowiadać rodzajowi i charakterowi wykonywanych przez daną osobę zadań**.

Przypisując pracownikowi rolę referencyjną, w szczególności należy uwzględnić posiadane przez niego doświadczenie naukowe i/lub zawodowe oraz zakres jego odpowiedzialności i charakter zadań planowanych do pełnienia w programie, projekcie lub przedsięwzięciu.

PYTANIE 1.: *Czy możliwe jest określenie roli pracownika w programie, projekcie lub przedsięwzięciu jako np. doświadczonego kierownika merytorycznego, a przyznać wynagrodzenie niższe niż wynikające z wyliczenia?*

ODPOWIEDŹ: Nie, przypisanie danemu pracownikowi określonej roli referencyjnej jest równoznaczne ze stosowaniem stawki kwotowej przypisanej do danej roli oraz pozostałych spełnianych kryteriów określonych w jej ramach.

W przypadku, gdy doświadczenie naukowe i/lub zawodowe pracownika oraz zakres zadań, które miałby realizować w ramach programu, projektu lub przedsięwzięcia, odpowiadają opisowi więcej niż jednej roli referencyjnej, decyzja o przypisaniu określonej roli powinna jak najlepiej odpowiadać charakterystyce zadań realizowanych przez daną osobę, a jednocześnie być warunkowana możliwościami i ograniczeniami finansowania.

UWAGA! W szczególnie uzasadnionych przypadkach, np. zmiany budżetu po negocjacjach z instytucją w sprawie dofinansowania, Rektor UW może wyrazić zgodę na przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego w innej wysokości.

PRZYKŁAD 1:

Nauczytel akademicki, 14 lat po doktoracie, wykonujący w programie, projekcie lub przedsięwzięciu zadania określone przez kierownika merytorycznego lub głównego wykonawcę, polegające na opracowaniu metodologii i wykonaniu analiz rekrutacyjnych. We współpracy z partnerami zewnętrznymi uczestniczy w projektowaniu i rozwoju procesów rekrutacyjnych i aplikacyjnych.

Doświadczenie naukowe oraz złożony charakter prac wskazują na przypisanie takiej osobie roli **doświadczonego członka zespołu**.

W przypadku, gdyby zadania zlecone tej osobie przez kierownika merytorycznego programu, projektu lub przedsięwzięcia były podstawą realizacji całego lub istotnej części programu, projektu lub przedsięwzięcia, a osoba ta była odpowiedzialna za wykonanie lub koordynację tego kluczowego zadania, a więc wiązałoby się to

z koniecznością koordynowania mniejszych, przedmiotowo związanych działań, możliwe będzie przypisanie takiej osobie roli **głównego wykonawcy**.

Ważne! Nauczycielowi akademickiemu, 14 lat po doktoracie, może zostać przypisana rola **członka zespołu**, jeśli powierzony w programie, projekcie lub przedsięwzięciu zakres obowiązków odpowiada tej roli referencyjnej.

PRZYKŁAD 2:

Adiunkt, 8 lat po doktoracie. W ramach programu, projektu lub przedsięwzięcia, o którego dofinansowanie wystąpił, odpowiada za realizację badań naukowych i prac rozwojowych, kieruje zespołem badawczym, zapewnia opiekę naukową doktorantom, odpowiada za złożenie sprawozdania finansowego oraz merytorycznego.

Uwzględniając charakter powierzonych zadań, zakres odpowiedzialności oraz doświadczenie naukowe, osobie tej należy przypisać rolę **kierownika merytorycznego**.

W przypadku posiadania większego doświadczenia naukowego, tj. powyżej 12 lat po doktoracie, osobie tej należy przypisać rolę **doświadczonego kierownika merytorycznego**.

PRZYKŁAD 3:

Pracownik niebędący nauczycielem akademickim, posiadający 20-letnie doświadczenie zawodowe oraz pełniący funkcję kierownika biura na UW. W ramach działań realizowanych w programie, projekcie lub przedsięwzięciu koordynuje w ramach jednego z modułów prace prowadzone przez kilkusobowy zespół. Jednocześnie sam wykonuje **kluczowe zadania** powierzone przez kierownika merytorycznego.

W tym przypadku, z uwagi na złożone działania, zakres odpowiedzialności, w tym koordynowanie kluczowych zadań, możliwe jest przypisanie tej osobie roli **głównego wykonawcy**.

Pracownik z 20-letnim doświadczeniem zawodowym mógłby pełnić również rolę **doświadczonego członka zespołu** lub **członka zespołu**, jeśli powierzony w programie, projekcie lub przedsięwzięciu zakres obowiązków odpowiadałby tej roli referencyjnej.

PRZYKŁAD 4:

Programista, posiadający 4-letnie doświadczenie zawodowe, odpowiadający w programie, projekcie lub przedsięwzięciu m.in. za zaprojektowanie webowej części narzędzia informatycznego, wytworzenie jej prototypu oraz prace programistyczne (wytworzenie kodu źródłowego) nad dalszym rozwojem webowej części narzędzia.

Doświadczenie zawodowe oraz przede wszystkim zakres przypisanych do wykonania prac (ich złożoność) wskazuje na możliwość przypisania tej osobie roli **doświadczonego specjalisty IT**.



PRZYKŁAD 5:

Nauczyciel akademicki, 5 lat po doktoracie / pracownik niebędący nauczycielem akademickim, posiadający 5-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie zarządzania, np. projektami.

W programie, projekcie lub przedsięwzięciu, w którym UW występuje jako jeden z członków konsorcjum (UW nie jest liderem), osoba ta odpowiada za organizację i nadzór prac administracyjno-technicznych (np. organizację procesu realizacji badań naukowych, zabezpieczenie prawidłowości działań administracyjnych, sprawozdawczych, etc.).

Doświadczenie zawodowe oraz charakter zadań wskazują na możliwość przypisania tej osobie roli **managera**.



PRZYKŁAD 6:

Pracownik niebędący nauczycielem akademickim, posiadający 6-letnie doświadczenie w zakresie prowadzenia analiz statystycznych, niezbędnych do realizacji zadań merytorycznych w programie, projekcie lub przedsięwzięciu.

Możliwa do przypisania rola, warunkowana pełnionymi przez tę osobę w programie, projekcie lub przedsięwzięciu zadaniami, ich charakterem, a także posiadanym doświadczeniem zawodowym, to zarówno:

początkujący członek zespołu, jak i członek zespołu.

Ważne! W sytuacji wykonywania mniej odpowiedzialnych zadań, pomimo posiadanego większego doświadczenia zawodowego, możliwe jest przypisanie pracownikowi mniej kluczowej roli w programie, projekcie lub przedsięwzięciu.

Natomiast pracownik z omawianego przykładu nie spełnia kryterium umożliwiającemu przypisanie mu roli doświadczonego członka zespołu.

Ważne! Przypisanie pracownikowi określonej roli wpływa na możliwość **uwzględnienia pozostałych kryteriów szczegółowych** → nie wszystkie kryteria szczegółowe są przypisane (a tym samym określone stawką kwotową) do każdej roli. Kryterium „realizacja programu, projektu lub przedsięwzięcia w konsorcjum” zostało przewidziane wyłącznie dla następujących ról

- doświadczony kierownik merytoryczny
- kierownik merytoryczny
- początkujący kierownik merytoryczny
- manager.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że stawki kwotowe za spełnianie poszczególnych kryteriów szczegółowych przypisanych danej roli są różne, wpływając na ostateczną wysokość wynagrodzenia uzupełniającego osoby.

V. **Stawki kwotowe stanowiące podstawę obliczania wynagrodzenia uzupełniającego – zastosowanie załącznika nr 4 do Zarządzenia**

Stawki kwotowe wynagrodzenia uzupełniającego mają zastosowanie do programów, projektów i przedsięwzięć finansowanych ze **źródeł zewnętrznych**, a także ze **środków statutowych** oraz **środków własnych** uczelni.

Ważne! Zarządzenia nie stosuje się do programów, projektów lub przedsięwzięć, w których stawka wynagrodzenia została określona przez instytucję finansującą, w szczególności w umowie, dokumentacji konkursowej lub wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków lub przez Rektora UW w odrębnych przepisach.

Miesięczne stawki kwotowe zostały określone w załączniku do Zarządzenia **dla pełnego wymiaru etatu**. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia uzupełniającego oblicza się w oparciu o stawki kwotowe przypisane do poszczególnych kryteriów (szerzej o kryteriach: pkt II).

Ważne! Stawka kwotowa przypisana za rolę referencyjną jest jedną ze **składowych** ostatecznej wysokości wynagrodzenia uzupełniającego!
Łączna kwota miesięcznego wynagrodzenia uzupełniającego (w wymiarze pełnego etatu) stanowi sumę stawki kwotowej przypisanej do roli oraz pozostałych stawek kwotowych przypisanych do innych spełnianych kryteriów.

PYTANIE 2.: *Czy wskazane w tabeli (załączniku nr 4 do Zarządzenia) stawki kwotowe dla poszczególnych ról w programach, projektach lub przedsięwzięciach są wielkościami maksymalnymi?*

ODPOWIEDŹ: Stawki kwotowe przypisane do poszczególnych ról, w tym pozostałych spełnianych kryteriów, wskazane w załączniku nr 4 do Zarządzenia, **nie zostały określone widełkowo** (inaczej niż stawki godzinowe ujęte w załączniku nr 5), co oznacza, że **należy stosować je w wysokościach podanych w tabeli**. Wysokości te zostały określone dla pełnego wymiaru etatu, zatem w przypadku zaangażowania pracownika w wymiarze pełnego etatu zastosowanie ma kwota wskazana w tabeli. W przypadku zaangażowania w mniejszym wymiarze etatu, wysokość wynagrodzenia uzupełniającego należy proporcjonalnie pomniejszyć.

Zob. również: odpowiedź na pytanie 1 (strona 3).

Ważne! Stawki kwotowe określone w Zarządzeniu są stawkami **brutto**, tj. **nie obejmują kosztów pracodawcy oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego**. Kalkulując **łączy koszt wynagrodzenia** w programie, projekcie lub przedsięwzięciu należy pamiętać o konieczności uwzględnienia w budżecie również tych obciążeń.



PRZYKŁAD 1:

Pracownik, któremu przypisano rolę **doświadczonego kierownika merytorycznego**, w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem) **międzynarodowym** programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości **3,5 mln zł**, posiadającym **kategorię B** (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa

za rolę:	4 000 zł
wielkość budżetu:	2 000 zł
kategoria B:	1 000 zł
konsorcjum - koordynacja:	1 000 zł
„międzynarodowość”:	2 000 zł

łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** (wymiar pełnego etatu) wyniesie: **10 000 zł brutto**.



PRZYKŁAD 2:

Pracownik, któremu przypisano rolę **członka zespołu** w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem) **międzynarodowym** programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości **3,5 mln zł**, posiadającym **kategorię B** (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa

za rolę:	3 000 zł
wielkość budżetu:	1 500 zł
kategoria B:	750 zł
konsorcjum:	kryterium nie dotyczy tej roli
„międzynarodowość”:	1 500 zł

łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** (wymiar pełnego etatu) wyniesie: **6 750 zł brutto**.



PRZYKŁAD 3:

Pracownik, któremu przypisano rolę **pomocniczego członka zespołu** w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem) **międzynarodowym** programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości **3,5 mln zł**, posiadającym **kategorię B** (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa:

za rolę:	1 600 zł
----------	----------

wielkość budżetu: 800 zł
kategoria B: 400 zł
konsorcjum – lider: kryterium nie dotyczy tej roli
„międzynarodowość”: 800 zł

łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** (wymiar pełnego etatu)
wyniesie: **3 600 zł brutto**.

UWAGA! Wysokość wynagrodzenia uzupełniającego, wyliczonego zgodnie z zasadami określonymi w Zarządzeniu oraz w oparciu o ujęte w nim stawki kwotowe, w przypadku nowego zatrudnienia (w ramach programu, projektu lub przedsięwzięcia) lub oddelegowania, tj. form zaangażowania określonych w § 2 ust. 5 pkt 1-2 Zarządzenia, **nie oznacza łącznego wynagrodzenia brutto, płatnego pracownikowi z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia** – zob. punkt niżej.

- VI. łączne wynagrodzenie (brutto) płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia – zatrudnienie nowego pracownika oraz oddelegowanie (§ 2 ust. 5 pkt 1-2 Zarządzenia)

UWAGA! Należy pamiętać, że całkowity koszt wynagrodzenia w programie, projekcie lub przedsięwzięciu, jaki należy uwzględnić kalkulując budżet (daną pozycję budżetową), to koszt wynagrodzenia brutto-brutto oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne, o ile zasady danego programu, projektu lub przedsięwzięcia nie stanowią inaczej.

W przypadku zaangażowania pracownika w trybie § 2 ust. 5 pkt 1-2 Zarządzenia, tj. nowego zatrudnienia lub oddelegowania, **łączne wynagrodzenie brutto, płatne z programu, projektu lub przedsięwzięcia**, składa się z następujących elementów (A+B):

- A. **wynagrodzenie zasadnicze brutto** z dodatkiem stażowym oraz innymi kwalifikowanymi składnikami wynagrodzenia (w przypadku osoby nowozatrudnionej płatne w całości z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia, zaś w przypadku oddelegowania – proporcjonalnie do jego wymiaru)
- B. **wynagrodzenie uzupełniające brutto** wyliczone zgodnie z instrukcją wskazaną w pkt. V.

1. ZATRUDNIENIE NOWEGO PRACOWNIKA DO PROGRAMU, PROJEKTU LUB PRZEDSIĘWZIĘCIA

Ważne! W przypadku zatrudnienia nowego pracownika wynagrodzenie zasadnicze wraz z innymi kwalifikowanymi składnikami i dodatkami jest **płatne w całości z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia**, o ile ich zasady nie stanowią inaczej – proporcjonalnie do wymiaru (etatu) zaangażowania. Wynagrodzenie zasadnicze jest przyznawane na zasadach ogólnych.



PRZYKŁAD 1:

A. Wynagrodzenie zasadnicze brutto wraz z dodatkami

Nowy pracownik zatrudniony na stanowisku **adiunkta** otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze wraz z kwalifikowanymi składnikami oraz dodatkami w wysokości **5 446,59 zł brutto**¹.

B. Wynagrodzenie uzupełniające

Osobie tej przypisano rolę doświadczonego kierownika merytorycznego, w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem) międzynarodowym programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości 3,5 mln zł, posiadającym kategorię B (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa

za rolę:	4 000 zł
wielkość budżetu:	2 000 zł
kategoria B:	1 000 zł
konsorcjum - koordynacja:	1 000 zł
„międzynarodowość”:	2 000 zł

łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** (wymiar pełnego etatu) wyniesie: **10 000 zł brutto**.

C. Łączne wynagrodzenie brutto płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia (A+B) – wymiar pełnego etatu

$$5\,446,59\text{ zł} + 10\,000\text{ zł} = \mathbf{15\,446,59\text{ zł brutto}}$$



PRZYKŁAD 2a – nauczyciel akademicki:

A. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami

Nowy pracownik zatrudniony na stanowisku **asystenta** otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze wraz z kwalifikowanymi składnikami oraz dodatkami w wysokości **4 403,84 zł brutto**.

B. Wynagrodzenie uzupełniające

Osobie tej przypisano rolę członka zespołu w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem), w międzynarodowym programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości 3,5 mln zł, posiadającym kategorię B (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

¹ Dla tego oraz dla kolejnych przykładów w tym punkcie instrukcji, jako wynagrodzenie zasadnicze wraz z kwalifikowanymi składnikami oraz dodatkami, przyjęto przeciętne wynagrodzenie nauczycieli akademickich oraz przeciętne wynagrodzenie pracowników niebędących nauczycielami, zgodnie ze sprawozdaniem Rektora za rok 2018.

Stawka kwotowa

za rolę:	3 000 zł
wielkość budżetu:	1 500 zł
kategoria B:	750 zł
konsorcjum:	kryterium nie dotyczy tej roli
„międzynarodowość”:	1 500 zł

łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** (wymiar pełnego etatu) wyniesie: **6 750 zł brutto**.

C. łącznie wynagrodzenie brutto płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia (A+B) – wymiar pełnego etatu

4 403,84 zł + 6 750 zł = **11 153,84 zł brutto**.

 PRZYKŁAD 2b – pracownik niebędący nauczycielem akademickim:

A. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami

Nowy pracownik zatrudniony na stanowisku **specjalisty** otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze wraz z kwalifikowanymi składnikami oraz dodatkami w wysokości **4 084 zł brutto**.

B. Wynagrodzenie uzupełniające

Osobie tej przypisano rolę członka zespołu w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem), w międzynarodowym programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości 3,5 mln zł, posiadającym kategorię B (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa

za rolę:	3 000 zł
wielkość budżetu:	1 500 zł
kategoria B:	750 zł
konsorcjum:	kryterium nie dotyczy tej roli
„międzynarodowość”:	1 500 zł

łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** (wymiar pełnego etatu) wyniesie: **6 750 zł brutto**.

C. łącznie wynagrodzenie brutto płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia (A+B) – wymiar pełnego etatu

4 084 zł + 6 750 zł = **10 834 zł brutto**.

 PRZYKŁAD 3:

A. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami

Nowy pracownik zatrudniony na stanowisku **referenta** otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze wraz z kwalifikowanymi składnikami oraz dodatkami w wysokości **3 569 zł brutto**.

B. Wynagrodzenie uzupełniające

Osobie tej przypisano rolę pomocniczego członka zespołu w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem) międzynarodowym programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości 3,5 mln zł, posiadającym kategorię B (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa:

za rolę:	1 600 zł
wielkość budżetu:	800 zł
kategoria B:	400 zł
konsorcjum – lider:	kryterium nie dotyczy tej roli
„międzynarodowość”:	800 zł

łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** (wymiar pełnego etatu) wyniesie: **3 600 zł brutto**.

C. łącznie wynagrodzenie brutto płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia (A+B) – wymiar pełnego etatu

3 569 zł + 3 600 zł = **7 169 zł brutto**.

UWAGA! Podane wyżej przykłady zostały skalkulowane dla wymiaru pełnego etatu. Należy jednak pamiętać, że **w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze etatu**, np. w wymiarze ½ etatu, ¼ etatu itd., **wysokość wynagrodzenia w programie, projekcie lub przedsięwzięciu (A+B) zostaje proporcjonalnie pomniejszona**. Zarówno w przypadku wynagrodzenia zasadniczego wraz z kwalifikowanymi składnikami oraz dodatkami, jak i wynagrodzenia uzupełniającego, jego wysokość będzie proporcjonalna do wymiaru etatu, na jaki zatrudniono danego pracownika.

Zatrudnienie nowego pracownika do programu, projektu lub przedsięwzięcia **nie wymaga zaangażowania na wymiar pełnego etatu**. Wymiar etatu wynika z zakresu obowiązków (w tym obciążenia godzinowego), jakie będzie pełnił dany pracownik.

2. PRACOWNIK UW ODDELEGOWANY DO PRACY W PROGRAMIE, PROJEKCIE LUB PRZEDSIĘWZIĘCIU

Ważne! W przypadku oddelegowania pracownika do pracy w programie, projekcie lub przedsięwzięciu, wynagrodzenie zasadnicze tej osoby wraz z innymi kwalifikowanymi składnikami i dodatkami, proporcjonalnie do wymiaru oddelegowania, jest **płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia**, o ile ich zasady nie stanowią inaczej.

PRZYKŁAD 1:

A. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami

Pracownik zatrudniony na UW na stanowisku **adiunkta**, z wynagrodzeniem zasadniczym wraz z kwalifikowanymi składnikami oraz dodatkami: 5 446,59 zł brutto².

² Dla tego oraz dla kolejnych przykładów w tym punkcie instrukcji, jako wynagrodzenie zasadnicze wraz z kwalifikowanymi składnikami oraz dodatkami, przyjęto przeciętne wynagrodzenie nauczycieli akademickich

Oddelegowanie w wymiarze etatu, np. 70%, 50% oraz 20% ³:

**3 812,61 zł brutto (70%) / 2 723,30 zł brutto (50%) /
1 089,32 zł brutto (20%).**

B. Wynagrodzenie uzupełniające

Pracownikowi przypisano rolę **doświadczonego kierownika merytorycznego**, w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem), w międzynarodowym programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości **3,5 mln zł**, posiadającym **kategorię B** (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa

za rolę:	4 000 zł
wielkość budżetu:	2 000 zł
kategoria B:	1 000 zł
konsorcjum - koordynacja:	1 000 zł
„międzynarodowość”:	2 000 zł

łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** w wymiarze pełnego etatu wyniosłoby: 10 000 zł brutto. W przypadku oddelegowania w wymiarze 70% wysokość wynagrodzenia uzupełniającego należy ustalić proporcjonalnie: **7 000 zł brutto**. Dla oddelegowania w wymiarze 50% i 20% to odpowiednio: **5 000 zł brutto** oraz **2 000 zł brutto**.

C. Łączne wynagrodzenie brutto płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia (A+B):

Oddelegowanie w wymiarze **70%** etatu:

3 812,62 zł + 7 000 zł = 10 812,62 zł brutto,

Oddelegowanie w wymiarze **50%** etatu:

2 723,30 zł + 5 000 zł = 7 723,30 zł brutto

Oddelegowanie w wymiarze **20%** etatu:

1 089,32 zł + 2 000 zł = 3 089,32 zł brutto.

UWAGA! Należy pamiętać, że pracownik oddelegowany do pracy w programie, projekcie lub przedsięwzięciu będzie otrzymywał pozostałą, płatną z budżetu UW, część swojego wynagrodzenia zasadniczego za pracę wykonywaną w ramach podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

oraz przeciętne wynagrodzenie pracowników niebędących nauczycielami, zgodnie ze sprawozdaniem Rektora za rok 2018

³ Możliwe jest również pełne (100% wymiaru etatu) oddelegowanie do pracy w programie, projekcie lub przedsięwzięciu.

PRZYKŁAD 2a – nauczyciel akademicki:

A. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami

Pracownik zatrudniony na UW na stanowisku **asystenta**, z wynagrodzeniem zasadniczym 4 403,84 zł brutto.

Oddelegowanie w wymiarze etatu, np. 70%, 50% oraz 20%:

**3 082,69 zł brutto (70%) / 2 201,92 zł brutto (50%) /
880,77 zł brutto (20%).**

B. Wynagrodzenie uzupełniające

Pracownikowi przypisano rolę członka zespołu w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem) międzynarodowym programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości 3,5 mln zł, posiadającym kategorię B (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa

za rolę:	3 000 zł
wielkość budżetu:	1 500 zł
kategoria B:	750 zł
konsorcjum:	kryterium nie dotyczy tej roli
„międzynarodowość”:	1 500 zł

Łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** w wymiarze pełnego etatu wyniosłoby: 6 750 zł brutto. W przypadku oddelegowania w wymiarze 70% wysokość wynagrodzenia uzupełniającego należy ustalić proporcjonalnie: **4 725 zł brutto**. Dla oddelegowania w wymiarze 50% i 20% to odpowiednio: **3 375 zł brutto** oraz **1 350 zł brutto**

C. Łączne wynagrodzenie brutto płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia (A+B)

Oddelegowanie w wymiarze **70%** etatu:

3 082,69 zł + 4 725 zł = 7 807,69 zł brutto,

Oddelegowanie w wymiarze **50%** etatu:

2 201,92 zł + 3 375 zł = 5 576,92 zł brutto

Oddelegowanie w wymiarze **20%** etatu:

880,77 zł + 1 350 zł = 2 230,77 zł brutto.

PRZYKŁAD 2b – pracownik niebędący nauczycielem akademickim:

A. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami

Pracownik zatrudniony na UW na stanowisku **specjalisty**, z wynagrodzeniem zasadniczym 4 084 zł brutto.

Oddelegowanie w wymiarze etatu, np. 70%, 50% oraz 20%:

**2 858,80 zł brutto (70%) / 2 042 zł brutto (50%) /
816,80 zł brutto (20%).**

B. Wynagrodzenie uzupełniające

Pracownikowi przypisano rolę członka zespołu w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem) międzynarodowym programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości 3,5 mln zł, posiadającym kategorię B (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa

za rolę:	3 000 zł
wielkość budżetu:	1 500 zł
kategoria B:	750 zł
konsorcjum:	kryterium nie dotyczy tej roli
„międzynarodowość”:	1 500 zł

Łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** w wymiarze pełnego etatu wyniosłoby: 6 750 zł brutto. W przypadku oddelegowania w wymiarze 70% wysokość wynagrodzenia uzupełniającego należy ustalić proporcjonalnie: **4 725 zł brutto**. Dla oddelegowania w wymiarze 50% i 20% to odpowiednio: **3 375 zł brutto** oraz **1 350 zł brutto**.

C. Łączne wynagrodzenie brutto płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia (A+B)

Oddelegowanie w wymiarze **70%** etatu:

$$2\ 858,80\ \text{zł} + 4\ 725\ \text{zł} = \mathbf{7\ 583,80\ \text{zł brutto}},$$

Oddelegowanie w wymiarze **50%** etatu:

$$2\ 042\ \text{zł} + 3\ 375\ \text{zł} = \mathbf{5\ 417\ \text{zł brutto}}$$

Oddelegowanie w wymiarze **20%** etatu:

$$816,80\ \text{zł} + 1\ 350\ \text{zł} = \mathbf{2\ 166,80\ \text{zł brutto}}.$$



PRZYKŁAD 3:

A. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami

Pracownik zatrudniony na UW na stanowisku **referenta**, z wynagrodzeniem zasadniczym 3 569 zł brutto.

Oddelegowanie w wymiarze etatu, np. 70%, 50% oraz 20%:

$$\mathbf{2\ 498,30\ \text{zł brutto (70%) / 1\ 784,50\ \text{zł brutto (50%) / 713,80\ \text{zł brutto (20%)}}$$

B. Wynagrodzenie uzupełniające

Pracownikowi przypisano rolę pomocniczego członka zespołu w realizowanym przez UW w konsorcjum (UW jest liderem) międzynarodowym programie, projekcie lub przedsięwzięciu, z budżetem (skala odpowiedzialności finansowej UW) w wysokości 3,5 mln zł, posiadającym kategorię B (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa:

za rolę:	1 600 zł
wielkość budżetu:	800 zł
kategoria B:	400 zł
konsorcjum – lider:	kryterium nie dotyczy tej roli
„międzynarodowość”:	800 zł

Łącznie miesięczne **wynagrodzenie uzupełniające** w wymiarze pełnego etatu wyniosłoby: 3 600 zł brutto. W przypadku oddelegowania w wymiarze 70% wysokość wynagrodzenia uzupełniającego należy ustalić proporcjonalnie: **2 520 zł brutto**. Dla oddelegowania w wymiarze 50% i 20% to odpowiednio: **1 800 zł brutto** oraz **720 zł brutto**.

C. Łączne wynagrodzenie brutto płatne z budżetu programu, projektu lub przedsięwzięcia (A+B)

Oddelegowanie w wymiarze **70%** etatu:

$$2\,498,30\text{ zł} + 2\,520\text{ zł} = \mathbf{5\,018,30\text{ zł brutto}},$$

Oddelegowanie w wymiarze **50%** etatu:

$$1\,784,50\text{ zł} + 1\,800\text{ zł} = \mathbf{3\,584,50\text{ zł brutto}}$$

Oddelegowanie w wymiarze **20%** etatu:

$$713,80\text{ zł} + 720\text{ zł} = \mathbf{1\,433,80\text{ zł brutto}}.$$

VII. **Zaangażowanie w trybie powierzenia dodatkowych zadań (§ 2 ust. 5 pkt 3 Zarządzenia)**

W przypadku zaangażowania w trybie powierzenia dodatkowych zadań wysokość wynagrodzenia uzupełniającego stanowi **iloczyn planowanych do przepracowania godzin oraz stawki godzinowej** (lub odpowiednio dni i stawki dziennej).

1. **STAWKA GODZINOWA LUB DZIENNA DLA RÓL OKREŚLONYCH W § 3 UST. 3 PKT 1-13**

Stawkę godzinową lub dzienną (ST) oblicza się **dzieląc sumę wynagrodzenia uzupełniającego (WU)**, wyliczanego na podstawie stawek kwotowych określonych na podstawie załącznika nr 4 do Zarządzenia, **oraz wynagrodzenia zasadniczego i dodatków do wynagrodzenia określonych stawką miesięczną (WZ)**, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, **przez odpowiednio liczbę godzin (H) lub dni (Dz)⁴**.

$$ST = (WU+WZ) \div H^5$$

 **PRZYKŁAD 1:**

--- Wynagrodzenie uzupełniające ---

Nauczyciel akademicki (adiunkt) pełniący rolę **managera** programu projektu lub przedsięwzięcia z budżetem w wysokości 6 mln zł (skala

⁴ W przypadku stawki godzinowej przez liczby: 156 dla nauczycieli akademickich oraz 168 dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W przypadku stawki dziennej przez liczbę 21.

⁵ Lub odpowiednio – dni.

odpowiedzialności finansowej UW), posiadającego kategorię B (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa

za rolę:	2 600 zł
wielkość budżetu:	1 625 zł
kategoria B:	650 zł
konsorcjum:	0 zł
„międzynarodowość”:	0 zł

łącznie: **4 875 zł brutto.**

--- Wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania ---

5 446,59 zł brutto⁶.

Stawka godzinowa: $(4\,875\text{ zł} + 5\,446,59\text{ zł}) \div 156 = 66,16\text{ zł brutto}$

Stawka dzienna: $(4\,875\text{ zł} + 5\,446,59\text{ zł}) \div 21 = 491,50\text{ zł brutto}$

W sytuacji, **gdy manager przepracuje np. 60 h**, stawkę godzinową obliczamy:

$$66,16\text{ zł} \times 60\text{ h} = 3\,969,60\text{ zł brutto}$$

łącznie wynagrodzenie uzupełniające: **3 969,60 zł brutto⁷.**



PRZYKŁAD 2:

--- Wynagrodzenie uzupełniające ---

Pracownik niebędący nauczycielem akademickim (samodzielny referent) pełniący rolę **początkującego członka zespołu w** programie, projekcie lub przedsięwzięciu z budżetem w wysokości 1,5 mln zł (skala odpowiedzialności finansowej UW), nieposiadającym kategorii (zgodnie z listą programów, projektów lub przedsięwzięć strategicznych):

Stawka kwotowa

za rolę:	2 000 zł
wielkość budżetu:	1 000 zł
kategoria B:	0 zł
konsorcjum:	nd.
„międzynarodowość”:	0 zł

łącznie: **3 000 zł brutto.**

--- Wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania ---

3 905 zł brutto⁸.

Stawka godzinowa: $(3\,000\text{ zł} + 3\,905\text{ zł}) \div 168 = 41,10\text{ zł brutto}$

⁶ Dla tego przykładu, jako wynagrodzenie zasadnicze wraz z kwalifikowanymi składnikami, przyjęto przeciętne wynagrodzenie adiunkta zgodnie ze sprawozdaniem Rektora za rok 2018.

⁷ W przypadku przepracowania mniejszej liczby godzin, wobec tej określonej we wniosku o przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego, pracownik otrzyma kwotę wynagrodzenia zgodną z godzinami sprawozdanymi w karcie czasu pracy.

⁸ Dla tego przykładu, jako wynagrodzenie zasadnicze wraz z kwalifikowanymi składnikami, przyjęto przeciętne wynagrodzenie samodzielnego referenta zgodnie ze sprawozdaniem Rektora za rok 2018.

Stawka dzienna: $(3\ 000\ \text{zł} + 3\ 905\ \text{zł}) \div 21 = 328,80\ \text{zł brutto}$

W sytuacji, gdy pracownik pełniący rolę **początkującego członka zespołu ma do przepracowania np. 30 h**, stawkę godzinową obliczamy:

$$41,10\ \text{zł} \times 30\ \text{h} = 1\ 233\ \text{zł brutto}$$

łącznie wynagrodzenie uzupełniające: **1 233,00 zł brutto**.

2. STAWKA GODZINOWA DLA RÓL OKREŚLONYCH W § 3 UST. 3 PKT 14-22 (ROLE „DYDAKTYCZNE”)

Stawki godzinowe wynagrodzenia uzupełniającego pracowników pełniących w programie, projekcie lub przedsięwzięciu tzw. role dydaktyczne (w przypadku zaangażowania w trybie § 2 ust. 5 pkt 3), określa **załącznik nr 5 do Zarządzenia**. Pracownik zaangażowany w tym trybie i pełniący jedną z ról „dydaktycznych” otrzymuje wynagrodzenie uzupełniające będące **iloczynem godzin** faktycznie poświęconych na realizację zadań i udokumentowanych kartą czasu pracy, **oraz stawki wynikającej z załącznika nr 5**.

Ważne! **Stawki godzinowe** określone w załączniku nr 5 do Zarządzenia są stawkami **za 1 godzinę dydaktyczną (45 min)**.

W przypadku nauczycieli akademickich są to **godziny dydaktyczne ponad pensum**, a w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi **godziny dydaktyczne poza obowiązkami służbowymi wynikającymi ze stosunku pracy**.

VIII. Programy, projekty lub przedsięwzięcia realizowane/wnioskowane o finansowanie przed wejściem w życie Zarządzenia

Zarządzenie **nie obejmuje** programu, projektu lub przedsięwzięcia, którego **wniosek o finansowanie** został **złożony przed dniem wejścia w życie zarządzenia**, tj. 17 kwietnia 2020 r. lub którego **realizacja została rozpoczęta przed wejściem w życie zarządzenia**.

Możliwe jest jednak zastosowanie stawek kwotowych, określonych w Zarządzeniu, do programu, projektu lub przedsięwzięcia sprzed tej daty, **z zastrzeżeniem zachowania zasad kwalifikowalności wydatków oraz braku sprzeczności** tej decyzji z **zasadami wynagradzania** w programie, projekcie lub przedsięwzięciu. Decyzję w tej sprawie podejmuje Rektor na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, uprzednio uzgodniony z kierownikiem programu, projektu lub przedsięwzięcia.

Ważne! Wynagrodzenie uzupełniające jest przyznawane zgodnie z budżetem danego programu, projektu lub przedsięwzięcia oraz obowiązującymi w nich zasadami wynagradzania. Zmiana wysokości stawek wynagrodzeń w trakcie realizowanego już projektu → przejście na stawki wynikające z Zarządzenia, musi **zostać wcześniej zaakceptowana również przez odpowiednią instytucję zarządzającą finansowaniem** danego programu, projektu lub przedsięwzięcia.

W przypadku **przedłużania pracownikowi zaangażowania** (zatrudnienia) w programie, projekcie lub przedsięwzięciu, realizowanym przed wejściem w życie Zarządzenia, zastosowanie mają stawki wcześniej obowiązujące.

IX. Wyłączenia

Zarządzenia nie stosuje się do programów, projektów lub przedsięwzięć, w których stawka wynagrodzenia została określona przez instytucję finansującą, w szczególności w umowie, dokumentacji konkursowej lub wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków lub przez Rektora UW w odrębnych przepisach.

X. Formularze – wersja edytowalna

Aktualna wersja dokumentów jest dostępna na stronie Biura Spraw Pracowniczych (<http://bsp.adm.uw.edu.pl/bsp/druki-i-formularze/>) pod zakładką „Wynagrodzenie uzupełniające (programy, projekty, przedsięwzięcia)”.