




**CARLOS ALBIZU UNIVERSITY  
JUNTA DE SÍNDICOS  
BOARD OF TRUSTEES**

Política número/Policy Number: <b>CNG-20</b>	Origen/Source: <b>Comité de Nominaciones y Gobernanza/ Nominations and Governance Committee</b>	Frecuencia de revisión/Review frequency: <b>Cada tres años/ Every tres years</b>
Nombre la política/Policy Name: <b>Política para incentivos a la facultad y otro personal autorizado en reconocimiento a su participación en proyectos o programas subvencionados con fondos externos / Policy for incentives to faculty and other authorized personnel to recognize their participation in externally sponsored projects or programs</b>		
Fecha de aprobación por la Junta de Síndicos / Approval date by the Board of Trustees: <b>07/02/2025 / 02/07/2025</b>		
Aplica a/Applies to: <b>Facultad y otro personal con o sin designación académica autorizado a presentar propuestas para la búsqueda de fondos externos / Faculty and other personnel with and without academic designation authorized to present proposals to pursue external funds</b>		
Nombre y firma del Secretario de la junta / Board Secretary Name and Signature:	<b>Dra. Magda Rodríguez</b> 	

<p><b>1.0 JUSTIFICACIÓN</b></p> <p><b>1.1</b> Esta Política para incentivos a la facultad y otro personal autorizado en reconocimiento a su participación en proyectos o programas subvencionados con fondos externos se alinea con la visión de la Carlos Albizu University (CAU) de ser líder internacional en la innovación académica, creación de conocimiento y servicio a la comunidad, mientras que se promueve la diversidad para crear un impacto social transformador.</p> <p><b>1.2</b> Las unidades de la CAU participan activamente en actividades que benefician a la sociedad y promueven la salud mental y bienestar, al aplicar la evidencia científica, educar a las personas y proveer servicios a diversos sectores de la comunidad. La institución educa a profesionales en</p>	<p><b>1.0 JUSTIFICATION</b></p> <p><b>1.1</b> This Policy for incentives to faculty and other authorized personnel to recognize their participation in externally sponsored projects or programs aligns with Carlos Albizu University's (CAU) vision to be an international leader in academic innovation, knowledge creation, and community service, promoting diversity to create a transformative social impact.</p> <p><b>1.2</b> CAU actively engages its units in activities that benefit society and promote mental health and well-being by applying scientific evidence, educating individuals, and providing services to diverse community sectors. The institution educates professionals in behavioral sciences, speech</p>
--	---

ciencias del comportamiento, patología del habla y otras disciplinas igualmente comprometidos con mejorar la salud, el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos a través de las etapas del desarrollo humano.

**1.3** Las actividades académicas del profesorado son fundamentales para la producción de conocimiento y trabajo creativo desde las universidades e intrínsecas a su misión en nombre del bien común y el progreso de la sociedad. En este contexto, se entiende por labor académica toda actividad que resulte en descubrimientos, trabajos creativos (tangibles o intangibles) y avances disciplinarios fundamentados en la curiosidad y el pensamiento reflexivo de los individuos, siguiendo postulados y métodos rigurosos. Las actividades académicas incluyen la investigación básica, aplicada, experimental y de desarrollo, la erudición en la enseñanza y el aprendizaje, y las creaciones e innovaciones originales.

**1.4** La CAU reconoce y apoya las actividades académicas del docente y sus contribuciones al progreso de la institución en la medida en que lo permitan su sostenibilidad financiera y la aspiración de su fundador de ofrecer una educación de calidad y accesible a estudiantes de todos los estratos socioeconómicos. Asimismo, reconoce las iniciativas del profesorado que van más allá de sus obligaciones contractuales y el servicio esperado, que contribuyen significativamente al avance de la institución a través de innovaciones en currículo y enseñanza, servicios clínicos especializados, relaciones con la comunidad, asociaciones y colaboraciones y otras iniciativas académicas meritorias. Estas actividades ponen de manifiesto el compromiso de la institución con su misión, visión y planificación estratégica.

**1.5** La facultad es esencial para lograr una educación de alta calidad para todos los estudiantes. La CAU procura reclutar y retener profesores con excelentes credenciales académicas y experiencia profesional relevante, innovadores y creadores que impulsen el desarrollo de la

pathology, and other disciplines equally committed to improving citizens' health, welfare, and life quality through the human development stages.

**1.3** Faculty scholarly endeavors are fundamental to the universities' production of knowledge and creative work and intrinsic to their mission for the greater good and society's progress. Within this context, scholarly endeavors mean all activities that result in discovery, creative work (tangible or intangible), and discipline advancement preceded by individuals' curiosity and thoughtful thinking and following their rigorous postulates and methods. Scholarly endeavors include basic, applied, experimental, and development research, scholarship of teaching and learning, and original creations and innovations.

**1.4** CAU endorses and supports faculty scholarly activities and institutional advancement contributions to the extent permitted by its financial sustainability and the founder's aspiration to offer a quality and accessible education to students from all socioeconomic backgrounds. Likewise, it recognizes faculty initiatives that extend beyond contractual obligations and expected citizenship that significantly contribute to the institution's advancement through curriculum and teaching innovations, specialized clinical services, community outreach, partnerships and collaborations, and other meritorious academic initiatives. These activities evidence the institution's commitment to its mission, vision, and strategic planning.

**1.5** Faculty is essential to achieve high-quality education for all students. Carlos Albizu University aims to recruit and retain faculty with excellent academic credentials and relevant professional experience, innovators, and creators that power the institution forward. Thus, Carlos Albizu University

<p>institución. Por lo tanto, la Carlos Albizu University promueve entre el profesorado la búsqueda de fondos externos de diversas entidades de financiación para desarrollar programas, proyectos, actividades, servicios y funciones que contribuyan a su desarrollo académico y profesional, enriquezcan las experiencias académicas y vivencias de los estudiantes, proporcionen recursos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, la investigación y el trabajo creativo, los servicios clínicos y creen entornos de aprendizaje y de trabajo inspiradores.</p>	<p>encourages faculty to seek external funds from diverse funding entities to develop programs, projects, activities, services, and functions that contribute to their academic and professional development, enrich students' academic and experiential experiences, provide resources for enhancing teaching and students learning, scholarly activities, clinical services, and create inspiring learning and working environments.</p>
<p>1.6 La CAU implementa esta Política para incentivos a la facultad y otro personal autorizado en reconocimiento a su participación en programas subvencionados con fondos externos para incentivar las innovaciones, la creatividad y la productividad del cuerpo docente, atraer y retener un personal docente excepcional, e incentivar la búsqueda de fondos externos para los propósitos antes mencionados.</p>	<p>1.6 The CAU implements this Policy to incentivize faculty and other authorized personnel to recognize their participation in externally sponsored programs to encourage faculty innovations, creativity, and productivity, attract and retain exceptional faculty, and reward their pursuit of sponsored programs for the mentioned purposes.</p>
<p><b>2.0 BASE JURÍDICA</b></p>	<p><b>2.0 LEGAL BASE</b></p>
<p>2.1 CAAE-16. Política General para la Gestión de Recursos Externos</p>	<p>2.1 CAAE-16: General Policy for External Resources Management</p>
<p>2.2 CACII-03 Política Institucional sobre Conflicto de Intereses</p>	<p>2.2 CACII-03 Institutional Policy for Conflict of Interest</p>
<p>2.3 Manual del Profesor (2016)</p>	<p>2.3 Faculty Manual (2016)</p>
<p>2.4 Normas y Procedimientos de la Carlos Albizu University para la Elaboración de las Certificaciones de Distribución Salarial y de Tiempo y Esfuerzo (22 de febrero de 2023)</p>	<p>2.4 Carlos Albizu University's Norms and Procedures for Preparing Salary Distribution and Time and Effort Certifications (February 22, 2023)</p>
<p>2.5 2 CFR 200 Supra Circular: Uniform Administrative Requirements, Cost Principles, and Audit Requirements for Federal Awards (<a href="https://www.ecfr.gov/current/title-2/subtitle-A/chapter-II/part-200?toc=1">https://www.ecfr.gov/current/title-2/subtitle-A/chapter-II/part-200?toc=1</a>)</p>	<p>2.5 2CFR 200 Supra Circular: Uniform Administrative Requirements, Cost Principles, and Audit Requirements for Federal Awards (<a href="https://www.ecfr.gov/current/title-2/subtitle-A/chapter-II/part-200?toc=1">https://www.ecfr.gov/current/title-2/subtitle-A/chapter-II/part-200?toc=1</a>)</p>
<p>2.6 La Ley de Trabajo Federal (FLA, <a href="https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa">https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa</a>)</p>	<p>2.6 Federal Labor Act (FLA, <a href="https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa">https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa</a>)</p>

2.7 FLA-Recursos para Puerto Rico  
(<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/puerto-rico>)

### 3.0 APLICABILIDAD

3.1 Este documento define la Política General de la CAU para el pago de incentivos al profesorado y otro personal autorizado (con o sin designación académica) que participa de la búsqueda y captación de fondos externos para apoyar programas que (1) contribuyan a su desarrollo académico y profesional, (2) enriquezcan las experiencias académicas y experienciales de los estudiantes, (3) proporcionen recursos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, (4) patrocinen actividades académicas, (4) amplíen los servicios clínicos, y, (4) mejoren los entornos de aprendizaje y de trabajo.

3.2 El incentivo no es un pago obligatorio ni una bonificación. La CAU pretende incentivar y reconocer la productividad, creatividad, iniciativa y compromiso del profesorado y otros miembros institucionales.

3.3 Esta política aplica al profesorado (Manual del Profesor 2016) y otros miembros institucionales autorizados que participen en proyectos o programas patrocinados por entes externos, y que (1) clasifiquen como personal exento y (2) compren y obtengan tiempo liberado por su participación. En consecuencia, el tiempo comprado libera (reembolsa) salario y beneficios marginales proporcionales al tiempo de dedicación comprometido con el proyecto o programa subvencionado. Los funcionarios institucionales designados deben autorizar el buyout/release time como parte de los compromisos negociados para la presentación de la propuesta (ver Formulario ERO - Notificación de Intención de Presentar una Propuesta).

3.4 Esta Política entrará en vigor una vez que la Junta de Síndicos las apruebe y firme. La Junta de

2.7 FLA-Resources for Puerto Rico  
(<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/puerto-rico>)

### 3.0 APPLICABILITY

3.1 This document defines the CAU's General Policy for incentive payment to faculty and other authorized personnel (with and without academic designation) that participate and succeed in external funding pursuits to support programs that (1) contribute to their academic and professional development, (2) enrich students' academic and experiential experiences, (3) provide resources for enhancing teaching and students learning, (4) sponsor scholarly activities, (5) expand clinical services, and (6) improve learning and working environments.

3.2 This incentive is not a mandatory payment or bonus. Albizu University intends to reward faculty and other institutional members' productivity, creativity, initiative, and commitment.

3.3 This Policy applies to faculty (Faculty Manual 2016) and other institutional members participating in externally sponsored projects or programs that also (1) classify as exempt personnel and (2) buyout and get release time for their participation. Consequently, the buyout time frees (reimburses) salary and fringe benefits proportional to the time dedication committed to the sponsored project or program. The designated institutional officials must authorize the buyout/release time as part of the commitments negotiated for the proposal submission (see ERO Form - Notification of Intention to Submit a Proposal).

3.4 This Policy will be effective once the Board of Trustees approves and signs it. The Board of

<p>Síndicos podrá modificar esta Política en cualquier momento.</p>	<p>Trustees may amend this Policy at any time.</p>
<p><b>4.0 DEFINICIONES</b></p>	<p><b>4.0 DEFINITIONS</b></p>
<p><b>4.1 Incentivo a la Facultad</b> es un pago incidental que la institución concede al profesorado y otros miembros institucionales autorizados con el fin de fomentar la búsqueda de fondos externos y reconocer sus labores de investigación y creación, y sus contribuciones al avance institucional.</p>	<p><b>4.1 Faculty Incentive</b> is an incidental payment the institution grants to faculty and other authorized institutional members to encourage the pursuit of external funding and recognize their scholarly work, creative activities, and contributions to institutional advancement.</p>
<p><b>4.2 Fondos Externos</b> son fondos concedidos (directos o transferidos) por agencias federales, estatales u otras entidades donantes en calidad de subvenciones, acuerdos de cooperación, contratos, u otros mecanismos de transacción que correspondan.</p>	<p><b>4.2 External Funds</b> refer to direct or pass-through funds awarded by federal and state agencies and other donating entities as grants, cooperative agreements, contracts, or other corresponding transaction mechanisms.</p>
<p><b>4.3 Fondos Federales Directos</b> son fondos federales concedidos a un proyecto o programa directamente por una agencia o entidad federal.</p>	<p><b>4.3 Direct Federal Funds</b> means federal funds awarded to a project or program directly by a federal agency or entity.</p>
<p><b>4.4 Fondos Federales Transferidos</b> son fondos federales concedidos a un proyecto o programa por una entidad no-federal autorizada.</p>	<p><b>4.4 Pass-through Federal Funds</b> means federal funds awarded to a project or program by an authorized non-federal entity.</p>
<p><b>4.5 Personal Clave/Alto Nivel</b> se refiere al PI/PD y a los coIPs/coPDs con responsabilidad directa ante la entidad donante por el diseño, ejecución, desempeño, rendición de cuentas y cumplimiento del proyecto o programa subvencionado con fondos externos.</p>	<p><b>4.5 Key/Senior Personnel</b> refers to the PI/PD and coPIs/coPDs with direct and ultimate responsibility to the funding entity for the design, execution, outcomes, accountability, and compliance of the sponsored project or program.</p>
<p><b>4.6 Otro Personal</b> se refiere al personal del proyecto o programa que apoya al PI/PD y a los coPIs/coPDs en la ejecución de éste, incluyendo el logro de sus metas y objetivos, la realización de las actividades planificadas, la administración de la subvención, y el cumplimiento con las regulaciones aplicables.</p>	<p><b>4.6 Other personnel</b> are project or program staff that support the PI/PD and coPIs/coPDs with the project or program execution, including achieving its goals and objectives, conducting the planned activities, administering the award, and complying with applicable regulations.</p>
<p><b>4.7 Salario Base Institucional (SBI)</b> es el salario (por escala) que recibe un empleado, aplicado</p>	<p><b>4.7 Institutional Base Salary (IBS)</b> is the salary (by scale) paid to an employee, consistently applied</p>

<p>consistentemente según la naturaleza de los servicios rendidos, consignado por escrito, acorde con el mercado laboral referente y establecido por las políticas institucionales.</p> <p><b>4.8 SBI ajustado</b> es el SBI más la remuneración adicional otorgada al profesorado y otro personal para desempeñar funciones administrativas relacionadas con las operaciones académicas o administrativas de la institución. También incluye la remuneración adicional por reconocimientos académicos como distinciones académicas, cátedras y méritos excepcionales.</p> <p><b>4.9 Beneficios Marginales</b> son beneficios otorgados a los empleados además de su SBI. Estos beneficios se otorgan al empleado según las leyes laborales y políticas institucionales.</p> <p><b>4.10 Tiempo Liberado</b> es la compra de tiempo autorizado por la institución al profesorado y otros miembros institucionales para participar en proyectos o programas subvencionados con fondos externos.</p> <p><b>4.11 Pago Incidental</b> es un pago ocasional, no recurrente, y no contribuye al tiempo y esfuerzo del empleado.</p> <p><b>4.12 Tiempo y Esfuerzo</b> se refiere al esfuerzo comprometido (parcial o total) en proyectos o programas subvencionados y cualesquiera otras actividades que conforman las obligaciones contractuales de los empleados independientemente de que reciban o no remuneración por los servicios prestados y el origen de los fondos.</p> <p><b>4.13 Reporte de Tiempo y Esfuerzo</b> es la certificación producida por el sistema financiero de la institución que documenta y valida el porcentaje de esfuerzo y costos adjudicados a un proyecto o programa subvencionado.</p> <p><b>5.0 DISPOSICIONES GENERALES</b></p>	<p>according to services rendered, a signed agreement, reference labor market competitiveness, and institutional policies.</p> <p><b>4.8 Adjusted IBS</b> is the IBS plus additional remuneration given to faculty and other personnel to perform managerial functions related to the academic and administrative operations of the institution. It also includes additional remuneration for academic recognitions like academic distinctions, chairs, and exceptional merits.</p> <p><b>4.9 Fringe benefits</b> are allowances the institution provides employees in addition to their IBS as determined by labor laws and institutional policies.</p> <p><b>4.10 Release time</b> is the time buyout authorized by the institution to faculty and other institutional members participating in externally sponsored projects or programs.</p> <p><b>4.11 Incidental payment</b> occurs occasionally, is not recurrent, and does not contribute to the employee's time and effort.</p> <p><b>4.12 Time and Effort</b> refer to the committed effort (partial or total) in sponsored projects or programs and any other activities that encompass the employees' contractual obligations independent of whether they receive or not compensation for the services rendered and the origin of the funds.</p> <p><b>4.13 Time and Effort (TE) Report</b> is a certification produced by the institution's finance system that documents and validates the percentage of effort and costs charged to a sponsored project or program.</p> <p><b>5.0 GENERAL DISPOSITIONS</b></p>
---	---

**5.1** La Supra Circular 2 CFR 200.430 (f) regula un incentivo como compensación de la siguiente manera: "La remuneración por incentivo a los empleados basada en reducción de costos, rendimiento eficiente, reconocimiento por sugerencias o reconocimiento por seguridad es permitido en la medida en que la remuneración total es razonable y dichos costos se paguen o devenguen en virtud de un acuerdo celebrado de buena fe entre la entidad no federal y los empleados previo a la prestación de los servicios, o en virtud de un plan establecido seguido por la entidad no-federal de forma sistemática que implique, en efecto, un acuerdo para efectuar dicho pago."

**5.2** Las Oficinas de Recursos Humanos y Finanzas implementarán mecanismos de contratación y nómina que estén de acuerdo con la 2 CFR 200 Supra Circular: Uniform Administrative Requirements, Costs Principles, and Audits Requirements for Federal Awards para el pago del Incentivo a la Facultad y otros miembros institucionales.

**5.3** Los procedimientos para contratación y nómina identificarán de manera consistente el Incentivo a la Facultad como un pago incidental con fondos institucionales otorgado a la facultad y otros miembros institucionales clasificados como empleados exentos.

**5.4** El pago por Incentivo a Facultad tendrá un código contable único en el sistema contable de la institución.

**5.5** La Oficina de Finanzas pagará el Incentivo a la Facultad dentro del período del Informe de Tiempo y Esfuerzo correspondiente.

**5.6** El periodo del Informe de Tiempo y Esfuerzo comprende desde el inicio de clases hasta el día de la entrega de notas a la Oficina del Registrador para cada semestre académico de otoño, primavera y verano.

**5.7** El Incentivo a la Facultad se pagará al profesorado y otros miembros institucionales

**5.1** The 2 CFR 200.430 (f) rules an incentive remuneration as follows: "Incentive compensation to employees based on cost reduction, efficient performance, suggestion awards, or safety awards is allowable to the extent that the overall compensation is determined to be reasonable and such costs are paid or accrued pursuant to an agreement entered into in good faith between the non-Federal entity and the employees before the services were rendered, or pursuant to an established plan followed by the non-Federal entity so consistently as to imply, in effect, an agreement to make such payment."

**5.2** The Human Resources and Finance Offices will implement contractual and payroll mechanisms that agree with the 2CFR200 Supra Circular: Uniform Administrative Requirements, Costs Principles, and Audits Requirements for Federal Awards for paying the Faculty Incentive to faculty and other institutional members.

**5.3** The contractual and payroll procedures consistently will identify the Faculty Incentive as an incidental payment with institutional funds granted to faculty and other institutional members classified as exempt employees.

**5.4** The Faculty Incentive Payment will have a unique accounting code in the institution's accounting system.

**5.5** The Finance Office will pay the Faculty Incentive within the corresponding Time and Effort Report period.

**5.6** The Time and Effort Report period consists of the first day of classes up to the day to submit grades to the Registrar's Office for the Fall, Spring, and Summer academic terms.

**5.7** The Faculty Incentive Payment will be paid to faculty and other institutional members from the

<p>autorizados con cargo al salario y beneficios marginales liberados (reembolsados) menos la cantidad necesaria por compensar a un sustituto mediante compensación adicional para cubrir la carga académica o la carga de trabajo autorizada como tiempo liberado (si fuera necesario). Como tal, el salario y los beneficios marginales son liberados (reembolsados) sólo cuando la institución los ha presupuestado para el año fiscal. Esto es, la UCA pagará el Incentivo a la Facultad con fondos institucionales, no con fondos provenientes de la subvención aprobada por la entidad donante.</p>	<p>freed (reimbursed) salary and fringe benefits less the amount needed to compensate a substitute by additional compensation for covering the academic load or workload authorized as release time (if necessary). As such, salary and fringe benefits are freed (reimbursed) only when the institution has budgeted them for the fiscal year. In other words, CAU will pay the Faculty Incentive with institutional funds, not approved award funds.</p>
<p><b>5.8</b> Los beneficios marginales (2 CFR 200.431) son costos permitidos si son razonables y requeridos por la legislación laboral de Puerto Rico, el acuerdo entre la institución y el empleado o las políticas institucionales. Los beneficios marginales se aplicarán al nivel requerido dependiendo de si el nombramiento del empleado es a tiempo completo o a tiempo parcial.</p>	<p><b>5.8</b> The fringe benefits (2 CFR 200.431) are allowable costs if they are reasonable and required by Puerto Rico's labor law, institution-employee agreement, or institutional policies. The fringe benefits will apply at the required level depending on whether the employee is appointed full-time or part-time.</p>
<p><b>5.9</b> El Incentivo a la Facultad se aplicará al profesorado regular, a tiempo completo (30 horas) y tiempo parcial (20 horas), y otros miembros institucionales autorizados <u>que actúen como Investigador Principal o Director Principal y a los co-investigadores principales o co-directores principales cuando el presupuesto aprobado de la subvención explícitamente incluya sus porcentos de esfuerzo y la asignación de salario y beneficios marginales correspondiente.</u></p>	<p><b>5.9</b> The Faculty Incentive will apply to core faculty, full-time (30 hours) and part-time (20 hours), and other authorized institutional members <u>acting as Principal Investigator or Principal Director and co-Principal Investigators or co-Principal Directors</u> when the approved award budget explicitly includes their effort percentage and corresponding allocation of salary and fringe benefits.</p>
<p><b>5.10</b> El docente adjunto podrá participar en proyectos o programas subvencionados con fondos externos mediante recomendación de la unidad académica y aprobación de la Oficina de Recursos Humanos.</p>	<p><b>5.10</b> Adjunct faculty could participate in externally sponsored projects or programs as recommended by the academic unit and approved by the Office of Human Resources.</p>
<p><b>5.11</b> El docente adjunto podrá dirigir proyectos o programas subvencionados por entidades externas</p>	<p><b>5.11</b> Adjunct faculty will be able to direct externally sponsored projects or programs with 100% effort</p>

<p>con un 100% de esfuerzo previa recomendación del Rector de la unidad y aprobación de la Oficina de Recursos Humanos tras una cuidadosa evaluación de sus credenciales y experiencia con la administración de proyectos o programas de igual complejidad y alcance.</p>	<p>with the recommendation from the academic unit Chancellor and the approval of the Office of Human Resources after carefully evaluating their credentials and previous experience managing projects or programs of equal complexity and scope.</p>
<p><b>5.12</b> El docente adjunto no cualifica para el Incentivo a la Facultad.</p>	<p><b>5.12</b> Adjunct faculty do not qualify for the Faculty Incentive.</p>
<p><b>5.13</b> Personal Clave/Alto Nivel y Otro Personal de proyectos o programas subvencionados cuyo SBI proviene 100% de los costos directos de la subvención no cualifica para el Incentivo a la Facultad.</p>	<p><b>5.13</b> The Key/Senior Personnel and Other Personnel of sponsored projects or programs whose 100% IBS comes from the award direct costs do not qualify for the Faculty Incentive.</p>
<p><b>5.14</b> No se pagará el Incentivo a la Facultad por tareas regulares y afines estipuladas en la contratación del profesorado o miembros institucionales autorizados.</p>	<p><b>5.14</b> No Faculty Incentive will be paid for regular and related tasks stipulated in the contracting of faculty and authorized institutional members.</p>
<p><b>5.15</b> El Incentivo a la Facultad no aplica a los empleados que apoyan la gestión de subvenciones mediante servicios compartidos. El reembolso por servicios compartidos a proyectos o programas subvencionados proviene de los costos indirectos. La Oficina de Finanzas diferenciará los costos directos e indirectos por proyecto o programa subvencionado en el sistema contable de la institución.</p>	<p><b>5.15</b> The Faculty Incentive does not apply to employees who support awards management through shared services. The reimbursement for shared services to sponsored projects or programs occurs through indirect costs. The Finance Office must differentiate the direct and indirect costs per sponsored project or program in the institution's accounting system.</p>
<p><b>5.16</b> El Informe de Tiempo y Esfuerzo aplica al personal exento con dedicación de esfuerzo a un proyecto o programa subvencionado con fondos externos independientemente de si reciben o no remuneración y el origen de los fondos.</p>	<p><b>5.16</b> The Time and Effort Report apply to exempt personnel with effort dedication to a sponsored project or program, independent of whether they receive remuneration and the funds' origin.</p>
<p><b>5.17</b> El Incentivo a la Facultad se clasificará como un pago incidental en el Informe de Tiempo y Esfuerzo.</p>	<p><b>5.17</b> The Faculty Incentive Payment will be classified as incidental in the Time and Effort Report.</p>
<p><b>5.18</b> El pago incidental no se suma a la dedicación total de esfuerzo, sino que se contabilizará por separado en el sistema contable de la institución.</p>	<p><b>5.18</b> The incidental payment does not add to the total effort dedication; instead, it must be accounted for separately in the institution's accounting system.</p>
<p><b>6.0 CARGA REGULAR DE LA FACULTAD Y DISTRIBUCIÓN DE SALARIO</b></p>	<p><b>6.0 FACULTY WORKLOAD AND SALARY DISTRIBUTION</b></p>

6.1 La Oficina de Recursos Externos considerará un intervalo de mínimo a máximo razonable alrededor del porciento de esfuerzo asignado a las actividades académicas y de servicio para facilitar la preparación del presupuesto de las propuestas y los Informes de Distribución Salarial y de Tiempo y Esfuerzo cuando se trate de proyectos y programas subvencionados con fondos externos.

6.2 La remuneración recibida de proyectos o programas subvencionados con fondos externos no es una distinción académica, por lo que no añade al SBI.

6.3 Los profesores y otros miembros institucionales autorizados podrán solicitar entre 20%-30% de tiempo liberado para participar en proyectos y programas subvencionados con fondos externos.

6.4 Dependiendo de las necesidades institucionales y la voluntad de la facultad y otros miembros institucionales autorizados, se podrá solicitar un porciento de esfuerzo o participación mayor en proyectos y programas subvencionados con fondos externos. La Oficina de Recursos Humanos (OHR) aprobará la solicitud mediante recomendación y justificación escrita del Decano de Asuntos Académicos y del Rector de la unidad académica. Aun así, la OHR se asegurará de que la Certificación de Distribución Salarial del docente y otros miembros institucionales autorizados no exceda el 100% de esfuerzo para el periodo correspondiente al Informe de Tiempo y Esfuerzo.

6.5 El profesorado y otros miembros institucionales autorizados no excederán 40% de esfuerzo o participación en proyectos y programas subvencionados con fondos federales, salvo que lo requiera la entidad donante.

6.6 Tres (3) créditos equivalen a 6 horas de esfuerzo en tareas administrativas según el Manual

6.1 The Office of External Resources will consider a reasonable minimum to a maximum interval around the percentage of effort dedication to academic and service activities to facilitate the preparation of the proposals budget and Salary Distribution and Time and Effort Reports when dealing with externally sponsored projects and programs.

6.2 The remuneration received from externally sponsored projects and programs is not an academic distinction; consequently, it does not add to the IBS.

6.3 Faculty and other institutional members could request 20%-30% buyout time (or release time) to participate in externally sponsored projects and programs.

6.4 Depending on institutional needs and faculty and other authorized institutional members' willingness, a higher percentage of effort dedication, or participation in externally sponsored projects and programs may be requested. The Office of Human Resources (OHR) will approve the request with a written and duly justified recommendation from the academic unit's Dean of Academic Affairs and Chancellor. Even so, the OHR will ensure that the Certification of Salary Distribution of the faculty and other authorized institutional members does not exceed 100% effort for the corresponding period of the Time and Effort Report.

6.5 Faculty and other authorized institutional members will not exceed 40% of effort dedication or participation in externally sponsored projects and programs unless otherwise required by the funding entity.

6.6 Three (3) credits equal 6 hours of effort dedicated to administrative tasks per the Faculty

<p>de Facultad (2016), página 46. Sobre la base de una carga de trabajo regular de 37 o 37.5 horas para un puesto administrativo a tiempo completo esto corresponde aproximadamente a 16% de esfuerzo.</p> <p>6.7 El profesorado y otros miembros institucionales autorizados que desempeñen funciones administrativas relacionadas con las operaciones académicas de la institución no excederá el 20% de esfuerzo cuando participen en proyectos y programas subvencionados con fondos externos.</p> <p>6.8 La Oficina de Recursos Humanos podrá aprobar solicitudes de aumento de la carga regular de trabajo del profesorado y otros miembros institucionales autorizados previa recomendación y justificación escrita del Decano de Asuntos Académicos y del Rector de la unidad académica.</p> <p>6.9 La Oficina de Recursos Humanos podrá aumentar la carga de trabajo regular del profesorado y otros miembros institucionales autorizados hasta un máximo de 45 horas semanales. <u>El porciento de esfuerzo de las actividades permitidas se calculará sobre la base del número total de horas, incluyendo el tiempo extendido y el ajuste de salario que aplique (si alguno).</u></p> <p>6.10 El profesorado y otros miembros institucionales autorizados podrán utilizar hasta cinco días para aumentar su carga regular. Los cinco días serán aquellos con programación académica oficial.</p> <p>6.11 Las tareas, responsabilidades e itinerarios del profesorado y otros miembros institucionales autorizados no deben confluir, ni excederán el 100 % de esfuerzo.</p> <p>6.12 Las tareas y responsabilidades del profesorado y otros miembros institucionales</p>	<p>Manual (2016), page 46. Based on a regular workload of 37 or 37.5 hours for a full-time administrative position, that corresponds to approximately 16% effort.</p> <p>6.7 Faculty and other institutional members performing administrative tasks related to the academic operations of the institution will not exceed a 20% effort or participation in externally sponsored projects and programs.</p> <p>6.8 The Office of Human Resources could approve requests to increase the regular workload to faculty and other authorized institutional members after a written and duly justified recommendation from the academic unit's Dean of Academic Affairs and Chancellor.</p> <p>6.9 The OHR could extend the regular workload of faculty and other authorized institutional members to 45 hours maximum per week. <u>The effort percentage of the allowed activities will be calculated based on the total number of hours, including the extended time and the adjusted SBI that applies (if any).</u></p> <p>6.10 Faculty and other authorized institutional members could use up to five days to increase their workload. The five days must be those with official academic programming.</p> <p>6.11 The tasks, responsibilities, and itineraries of faculty and other authorized institutional members must not conflict within themselves or exceed 100 % effort.</p> <p>6.12 The tasks and responsibilities of the faculty and other authorized institutional members will be</p>
--	--

<p>autorizados se rendirán en las sesiones de otoño, primavera y verano, cuando las operaciones académicas y administrativas estén en sesión.</p> <p><b>6.13</b> El 100% de esfuerzo incluirá el esfuerzo dedicado a los proyectos o programas subvencionados con fondos externos y a todas las otras obligaciones contractuales.</p> <p><b>6.14</b> Además, el profesorado y otros miembros institucionales autorizados podrán solicitar el 100% de esfuerzo (x/12) con cargo a los costos directos del programa o proyecto durante el periodo de verano <u>para proyectos de investigación y trabajo creativo relacionados a su disciplina como investigador/creador independiente.</u></p> <p><b>6.15</b> La institución compensa la sobrecarga de cursos hasta un máximo de dos cursos y tres cursos (bajo circunstancias excepcionales) mediante compensación adicional con la aprobación previa del director del departamento (Manual de Facultad (2016), página 46). Dado que la facultad regular, a tiempo completo y parcial, debe impartir al menos dos a tres cursos por semestre en el nivel graduado o tres a cuatro cursos en el nivel subgraduado, o ha de tener una combinación de uno o dos cursos con tareas administrativas por semestre, la Oficina de Recursos Humanos limitará la sobrecarga de cursos de la facultad que participa de proyectos o programas subvencionados con fondos externos para que ésta no exceda el 100% de esfuerzo.</p> <p><b>6.16</b> CAU remunera la sobrecarga de tesis y disertaciones por compensación adicional. Cuando el profesorado participe en proyectos o programas subvencionados con fondos externos, CAU compensará la sobrecarga de tesis y disertaciones hasta un máximo de dos (2) por semestre.</p> <p><b>6.17</b> Una compensación adicional no recurrente por menos de doce (12) meses es por definición un pago incidental.</p> <p><b>6.18</b> Las compensaciones adicionales para la enseñanza de cursos, tesis, disertaciones, y otras</p>	<p>rendered in the Fall, Spring, and Summer sessions when academic and administrative operations are in session.</p> <p><b>6.13</b> The 100% effort will include the time dedication to the externally sponsored projects or programs and all other contractual obligations.</p> <p><b>6.14</b> faculty and other authorized institutional members can also request a 100% effort (x/12) charged to the program or project direct costs during the Summer term <u>to conduct scholarly discipline-based research and creative work as an independent researcher/creator.</u></p> <p><b>6.15</b> The institution compensates course overload to a maximum of two courses and three courses (under exceptional circumstances) by additional compensation with prior approval of the department chair (Faculty Manual (2016), page 46). Since core faculty, full-time or part-time, must teach at least two to three courses at the graduate level or three to four courses at the undergraduate level or have a combination of one or two courses with administrative tasks per semester, the Office of Human Resources will limit course overload to faculty participating in externally sponsored projects or programs to prevent exceeding the 100% effort.</p> <p><b>6.16</b> CAU remunerates theses and dissertation overload by additional compensation. When participating in externally sponsored projects or programs, the institution will compensate faculty for these and dissertations overload to a maximum of two (2) per semester.</p> <p><b>6.17</b> A non-recurrent additional compensation for less than twelve (12) months is an incidental payment.</p> <p><b>6.18</b> Additional compensations for teaching, theses, dissertations, and other academic activities are</p>
---	---

actividades académicas son pagos incidentales en el Reporte de Tiempo y Esfuerzo. Los pagos incidentales no se suman al 100 del esfuerzo. No obstante, el itinerario de estas actividades no puede confligir con las horas comprometidas en las obligaciones contractuales y el esfuerzo en subvenciones externas.

**6.19** El Incentivo a la Facultad no aplica al Presidente, Rectores, Oficiales Principales, Directores Institucionales y otros Directores con salario fijo definido para las posiciones de administración ejecutiva y de alto nivel. Los decanos, directores de departamentos académicos y coordinadores académicos tienen designación académica, por lo cual cualifican para el Incentivo a la Facultad al nivel establecido en esta política.

## **7.0 RESPONSABILIDAD**

**7.1** Los oficiales de las oficinas de Finanzas y Recursos Humanos y el Especialista de Cumplimiento y Riesgo de la Oficina de Recursos Externos velarán por el cumplimiento con la 2 CFR 200 Supra Circular: Requisitos de uniformidad administrativa, principios de costos, y requisitos de las auditorías para subvenciones federales (<https://www.ecfr.gov/current/title-2/subtitle-A/chapter-II/part-200?toc=1>), políticas, normas, y procedimientos institucionales, incluyendo las Normas y procedimientos institucionales para la preparación de las certificaciones de distribución de tiempo y esfuerzo y de salario (22 de febrero de 2023), el Manual de Facultad (2016), y otras normativas federales y estatales aplicables relacionadas a salarios, beneficios marginales y otros pagos.

incidental payments in the Time and Effort Report. Incidental payments do not add to the 100% effort. However, the itinerary for these activities must not conflict with the hours committed to the contractual obligations and effort dedicated to externally sponsored projects and programs.

**6.19** The Faculty Incentive does not apply to the President, Chancellors, Chief Officers, Institutional Directors, and other Directors with fixed salaries defined for executive and senior-level administrative positions. The deans, department chairs, and academic coordinators have academic designations and qualify for the Faculty Incentive at the level stated in this Policy.

## **7.0 ACCOUNTABILITY**

**7.1** The Finance and HR Officers and the External resources Office's Compliance and Risk Specialist will oversee compliance with the 2 CFR 200 Supra Circular: Uniform Administrative Requirements, Cost Principles, and Audit Requirements for Federal Awards, institutional policies, norms, and procedures including the Norms and Procedures for Preparing the Salary Distribution and Time and Effort Certifications (February 22, 2023), Faculty Manual (2016), and other applicable federal and state regulations regarding salary, fringe benefits, and other payments.