

# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA W WYŻSZEJ SZKOLE BIZNESU I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W OSTROWCU ŚWIĘTOKRZYSKIM**

## **I. Przepisy wstępne**

### **§ 1**

1. Regulamin Wynagradzania w Wyższej Szkole Biznesu i Przedsiębiorczości w Ostrowcu Świętokrzyskim (zwanej dalej WSBiP, Uczelni), zwany dalej Regulaminem, ustala warunki wynagradzania za pracę i zasady przyznawania składników wynagrodzenia.
2. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz zasad przyznawania składników wynagrodzenia za pracę nieuregulowanych w regulaminie, mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (DzU 2019, poz. 1040, 1043 z późn. zm.), zwanej dalej Kodeksem pracy lub Kp oraz ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DzU 2018, poz.917 z późn. zm.), zwanej dalej Ustawą, oraz innych aktów prawnych wydanych na ich podstawie.
3. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
4. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.
5. Dane przekazywane przez pracownika WSBiP, będącej administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. U.rz. UE L 119/1 z 4 maja 2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 2018 poz. 1000 z późn. zm.).
6. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
7. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
8. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

## § 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

## II. Zasady wynagradzania za pracę

### § 3

1. U pracodawcy obowiązuje czasowy system wynagradzania.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną ustalone indywidualnie w umowie o pracę.
3. Pracownik WSBiP może otrzymać także:
  - 1) dodatek funkcyjny,
  - 2) nagrodę uznaniową,
  - 3) wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę ponadwymiarową,
  - 4) wynagrodzenie z tytułu wypromowania i recenzowania prac dyplomowych i magisterskich – dotyczy nauczycieli akademickich,
  - 5) inne dodatki lub składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów powszechnych.

## III. Wynagrodzenie zasadnicze

### § 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika w trybie negocjacji stron: pracownik – pracodawca.
2. Stawka wynagrodzenia zasadniczego może zostać podwyższona w przypadku:
  - 1) należytego wykonywania obowiązków pracowniczych;
  - 2) zmiany stanowiska pracy;
  - 3) istotnego zwiększenia zakresu obowiązków pracowniczych;
  - 4) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika, z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.
3. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego może być uzasadnione ponadprzeciętnym zaangażowaniem pracownika w tych obszarach działalności, które są spójne z realizowaną w Uczelni strategią.

4. Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz jego wysokość zależą w szczególności od:
  - 1) wykształcenia pracownika, jego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego;
  - 2) sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych;
  - 3) zajmowanego stanowiska i staży pracy na tym stanowisku;
  - 4) zakresu wykonywanej pracy oraz związanej z nią odpowiedzialnością;
  - 5) terminu ostatniej podwyżki;
  - 6) stażu pracy w Uczelni.
5. Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika uzależnione jest także od ogólnej kwoty przeznaczonej na ten cel w ramach limitu wynagrodzeń osobowych ustalonego przez Uczelnię w danym roku kalendarzowym.

## **§ 5**

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (przeszój).
2. Wynagrodzenie za przeszój przysługuje według stawki wynikającej z osobistego zaszergowania pracownika określonego stawką miesięczną.
3. Jeżeli przeszój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

## **IV. Dodatek funkcyjny i inne**

### **§ 6**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
  - 1) Rektora, Prorektora, dziekana wydziału, prodziekana, kierownika katedry, zastępcy kierownika katedry, kierownika studiów podyplomowych, Pełnomocnika Rektora ds. Jakości Kształcenia, kierownika Monoprofilowego Centrum Symulacji Medycznej, kierunkowego opiekuna praktyk – spośród nauczycieli akademickich;
  - 2) Kanclerza, Kwestora, Dyrektora Działu Dydaktycznego, Dyrektora Działu Administracyjno- Technicznego, Dyrektora Biblioteki, Dyrektora Działu Organizacyjno- Prawnego- spośród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
  - 3) Dodatek funkcyjny może być przyznany również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 1 i 2, a także czasowo pełnienia funkcji wynikających z realizowania projektów;
  - 4) Z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań Pracownikowi mogą zostać przyznane dodatki specjalne. Dodatek specjalny przyznawany jest w formie miesięcznego dodatkowego wynagrodzenia w stałej kwocie (ryczałt). Dodatek ten wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym wysokość dodatku nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego Pracownika. Decyzja o przyznaniu dodatku specjalnego zawiera informację na temat okresu obowiązywania przyznanego dodatku,

zakresu zwiększonych obowiązków lub zadań albo charakteru pracy lub warunków jej wykonywania oraz maksymalnego wymiaru czasu pracy poświęconego na realizację obowiązków lub zadań;

5) wysokość dodatku funkcyjnego, jego sposób naliczania i wypłacania określa Załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.

2. Dodatek funkcyjny są pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
3. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2005, nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

## **V. Nagroda uznaniowa**

### **§ 7**

1. Nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Założyciela, Rektora i Kanclerza – odpowiednio do podległości służbowej.
2. Nagroda może zostać przyznana pracownikowi za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości.
3. Nagroda ma charakter uznaniowy i zależy wyłącznie od woli pracodawcy, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie i wypłatę.
4. W przypadku przyznania pracownikowi nagrody, jej wysokość stanowi kwotę brutto.
5. Wysokość nagrody przyznanej poszczególnym pracownikom ustalana jest kwotowo przez pracodawcę, w zależności od woli pracodawcy i możliwości finansowych Uczelni.
6. Nagroda uznaniowa nie jest wliczana do wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.
7. Nagroda uznaniowa wypłacana jest wraz z wynagrodzeniem w miesiącu, w którym została przyznana.

## **VI. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę ponadwymiarową**

### **§ 8**

1. Godziny nadliczbowe są to godziny wykonywania pracy poza obowiązujące normy czasu pracy.
2. Praca ponadwymiarowa dotyczy wykonywania pracy poza limit czasu pracy wynikający z umowy o pracę.

3. Wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową nauczycieli akademickich uzależnione jest od posiadanego stopnia lub tytułu naukowego. Stawki godzinowe określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy.
5. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką miesięczną.
6. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.

## **VII. Wynagrodzenie z tytułu wypromowania i recenzowania prac dyplomowych i magisterskich**

### **§ 9**

1. Nauczycielom akademickim przysługuje wynagrodzenie z tytułu wypromowania i recenzowania prac dyplomowych i magisterskich na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych.
2. Wysokość stawek z tytułu wypromowania i recenzowania prac dyplomowych i magisterskich zawiera Załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.
3. Wypłaty z tytułu wypromowanych prac dyplomowych lub magisterskich dokonywane są jednorazowo, nie później niż do końca danego roku akademickiego.
4. Nauczyciel akademicki ma prawo wglądu do dokumentów będących podstawą obliczenia wynagrodzenia za wypromowanie prac dyplomowych lub magisterskich.

## **VIII. Odprawa emerytalna i rentowa**

### **§ 10**

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust.1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## **IX. Wypłacanie wynagrodzeń**

### **§ 11**

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu w ostatnim dniu roboczym miesiąca – za miesiąc przepracowany.

2. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
3. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta w porze nocnej oraz dodatki za przekroczenie średnio tygodniowej normy czasu pracy wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym na koniec miesiąca.
4. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
5. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.
6. Dodatki specjalne wypłacane są do 10 dnia następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym.

## **§ 12**

Wynagrodzenia wypłacane jest przelewem na konto bankowe wskazane przez pracownika. Dopuszczalnym sposobem wypłaty jest wypłata w formie pieniężnej do rąk pracownika, po uprzednim wypełnieniu wniosku o wypłatę wynagrodzenia w kasie Uczelni.

## **X. Inne świadczenia pieniężne związane z pracą**

### **§ 13**

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
  - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego (dla pracowników przed 50. rokiem życia) lub do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego (w przypadku pracowników po 50. roku życia), pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
  - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych powyżej trwającej dłużej niż 33 lub 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. O świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. nr 31, poz. 267).

### **§ 14**

Uczelnia nie przyznaje nagród jubileuszowych.

## § 15

1. Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. 2013, poz. 167, z późn. zm.).
2. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości udokumentowanej biletami lub fakturami obejmującymi cenę biletu środka transportu. W przypadku korzystania pracownika ze środków transportu samochodowego lub kolejowego w klasie pierwszej, pracodawca zwraca koszty przejazdu do maksymalnej wysokości kosztów przejazdu na tej trasie w klasie drugiej.
3. W przypadku używania samochodów osobowych stanowiących własność pracowników do celów służbowych w związku z podróżami służbowymi na terenie kraju, przysługuje zwrot kosztów według stawek określonych w §2 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością pracodawcy (Dz. U. nr 27 poz. 271 z późn. zm.).

## XI. Przepisy końcowe

### § 16

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

### § 17

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje Pracodawca.
2. Każdy pracownik może zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu w Sekcji Kadr i Spraw Socjalnych.

### § 18

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia.

REKTOR  
dr Paweł Gotowiecki



### Załączniki do regulaminu wynagradzania

- Załącznik nr 1 – Stawki godzinowe dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych nauczycieli akademickich

- Załącznik nr 2 - Wysokość stawek z tytułu wypromowania i recenzowania prac dyplomowych i magisterskich przez nauczycieli akademickich zatrudnionych na umowę o pracę
- Załącznik nr 3 – Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem Wynagradzania
- Załącznik nr 4 – Wysokość dodatku funkcyjnego dla kierunkowych opiekunów praktyk.



**STAWKI GODZINOWE DODATKU ZA PRACĘ W GODZINACH  
PONADWYMIAROWYCH NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

Za godziny ponadwymiarowe, o których mowa w § 8 ust. 3 niniejszego regulaminu nauczyciele akademicy otrzymują następujące wynagrodzenie:

1. Pracownik naukowo-dydaktyczny z tytułem naukowym profesora – 90 zł
2. Pracownik naukowo-dydaktyczny ze stopniem naukowym doktora habilitowanego – 80 zł
3. Pracownik naukowo-dydaktyczny ze stopniem naukowym doktora – 60 zł
4. Pracownik naukowo-dydaktyczny z tytułem zawodowym magistra – 50 zł

**WYSOKOŚĆ STAWEK Z TYTUŁU WYPROMOWANIA I RECENZOWANIA PRAC  
DYPLOMOWYCH I MAGISTERSKICH PRZEZ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH  
ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ**

§ 1

1. Płatność z tytułu prowadzenia seminarium określana jest jako iloczyn ilości studentów uczęszczających na seminarium oraz współczynnika przeliczeniowego 3 godzin dydaktycznych.
2. Formuła wskazana w ust. 1 jest stosowana także na potrzeby rozliczania realizacji pensum dydaktycznego, dokonywanego po zakończeniu zajęć dydaktycznych w danym roku akademickim.
3. Płatność z tytułu realizacji promowania oraz recenzowania prac dyplomowych i magisterskich realizowana jest proporcjonalnie po zakończeniu każdego semestru prowadzonego seminarium, na podstawie zestawienia sporządzonego przez dziekanat, w oparciu aktualny stan grup seminaryjnych.

§ 2

1. Stawka wynagrodzenia z tytułu wypromowania jednej pracy magisterskiej na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych wynosi dla pracowników naukowo- dydaktycznych – 160,00 PLN.
2. Stawka wynagrodzenia z tytułu recenzowania jednej pracy magisterskiej na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych wynosi dla pracowników naukowo- dydaktycznych 50,00 PLN.
3. Stawka wynagrodzenia z tytułu wypromowania jednej pracy licencjackiej na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych wynosi dla pracowników naukowo- dydaktycznych – 120,00 PLN.
4. Stawka wynagrodzenia z tytułu recenzowania jednej pracy licencjackiej na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych wynosi dla pracowników naukowo- dydaktycznych 40,00 PLN.

§ 3

Płatności wskazane w ust. 1 i 2 realizowane są po przeprowadzeniu egzaminów dyplomowych, na podstawie zestawienia sporządzonego przez Dział Dydaktyczny w oparciu o stosowne protokoły.

§ 4

Zasady przeprowadzania egzaminów o charakterze praktycznym określa się odrębnym zarządzeniem Rektora.

.....  
(dane pracownika)

.....  
(miejsowość i data)

**Oświadczenie**

Potwierdzam własnoręcznym podpisem, że zostałem zapoznany z Regulaminem  
Wynagradzania Wyższej Szkoły Biznesu Przedsiębiorczości.

.....  
(podpis pracownika)

**WYSOKOŚĆ DODATKU FUNKCYJNEGO DLA KIERUNKOWYCH OPIEKUNÓW PRAKTYK****§ 1**

1. Zgodnie z §ust. 1 pkt. 1 Regulaminu Wynagradzania w WSBiP kierunkowym opiekunom praktyk w WSBiP przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego uzależniona jest od kierunku i profilu studiów.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego jest iloczynem liczby godzin pracy kierunkowego opiekuna praktyk oraz stawki godzinowej 50,00 PLN brutto, zgodnie z poniższą tabelą.

<b>Kierunek studiów / profil</b>	<b>Liczba godzin kierunkowego opiekuna praktyk</b>	
Pielęgniarstwo (studia I i II stopnia) / profil praktyczny	140 h	
Pedagogika Wczesnoszkolna i Przedszkolna / profil praktyczny	45 h	60 h
Pedagogika (studia I i II stopnia) / profil praktyczny	45 h	
Bezpieczeństwo Narodowe (studia I stopnia) / profil praktyczny	30 h	
Ekonomia (studia I i II stopnia) / profil ogólnoakademicki	10 h	
Ekonomia (studia I i II stopnia) / profil praktyczny	45 h	
Praca Socjalna (studia I stopnia) / profil praktyczny	45 h	
Logistyka (studia I stopnia) / profil praktyczny	45 h	

4. Płatność z tytułu dodatku funkcyjnego realizowana jest po zakończeniu danego roku akademickiego lub zgodnie z ustaleniami między Uczelnią a Kierunkowym Opiekunem Praktyk

**§ 2**

1. Dodatek funkcyjny dla Kierunkowych Opiekunów Praktyk na kierunkach prowadzonych w filiach uczelni prowadzona jest na tych samych zasadach, chyba że Uczelnia i Kierunkowy Opiekun Praktyk w drodze porozumienia postanowią inaczej.
2. Dodatek funkcyjny dla kierunków: Ekonomia (studia I i II stopnia) – profil praktyczny, Praca Socjalna, Logistyka będzie wypłacany z momentem rozpoczęcia kształcenia na tych kierunkach. W pierwszym roku funkcjonowania powyższych kierunków studiów dodatek będzie wynosił 50% kwoty wynikającej z § 1 ust. 3.
3. Jeżeli w jednym czasie uczelnia będzie prowadziła studia na tym samym kierunku, lecz różnych profilach (ogólnoakademickim i praktycznym), wówczas dodatek dla Kierunkowego Opiekuna Praktyk będzie wypłacany jak dla kierunku o profilu praktycznym.
4. Jeżeli w jednym czasie uczelnia będzie prowadziła studia na kierunkach Pedagogika Wczesnoszkolna i Przedszkolna oraz Pedagogika, wówczas dodatek dla Kierunkowego Opiekuna Praktyk będzie łączony zgodnie z tabelą.

**§3**

1. Powyższe postanowienia obowiązują od roku akademickiego 2021/2022.
2. Z dniem 30 września 2021 r. tracą moc dotychczasowe uregulowania w zakresie dodatków funkcyjnych dla Kierunkowych Opiekunów Praktyk.