

Regulamin wynagradzania pracowników Powiatowego Zarządu Dróg w Jaśle

Rozdział 1 **Postanowienia ogólne**

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Powiatowego Zarządu Dróg w Jaśle określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa
- d) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.

§ 2

Ileokroć w regulaminie wynagradzania pracowników Powiatowego Zarządu Dróg w Jaśle jest mowa o:

1. jednostce lub pracodawcy – oznacza to Powiatowy Zarząd Dróg w Jaśle,
2. PZD – oznacza to Powiatowy Zarząd Dróg w Jaśle,
3. kierownikowi jednostki – oznacza to Dyrektora Powiatowego Zarządu Dróg w Jaśle,
4. ustawie – oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282),
5. rozporządzeniu – oznacza to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 z późn. zm.),
6. regulaminie – oznacza to Regulamin wynagradzania pracowników Powiatowego Zarządu Dróg w Jaśle.

Rozdział 2

Wymagania kwalifikacyjne

§ 3

1. Ustala się następujące wymagania kwalifikacyjne dla pracowników Powiatowego Zarządu Dróg w Jasle:

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
		wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1.	2.	3.	4.
Stanowiska kierownicze urzędnicze			
1.	Główny księgowy	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze			
1.	Radca prawny	według odrębnych przepisów	
2.	Inspektor nadzoru (Inspektor nadzoru inwestorskiego)	wyższe ²⁾ i uprawnienia budowlane	4
		średnie ³⁾ i uprawnienia budowlane	6
3.	Specjalista	wyższe ²⁾	2
		średnie ³⁾	3
4	Referent	średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi			
1.	Majster	średnie ³⁾	3
2.	Pomoc administracyjna	średnie ³⁾	-
3.	Robotnik gospodarczy	podstawowe ⁵⁾	
4.	Kierowca – operator (kierowca – operator maszyn specjalnych)	według odrębnych przepisów	
Zarządy dróg wojewódzkich, rejony dróg wojewódzkich, zarządy dróg powiatowych, zarządy dróg miejskich, mostów i ulic			
Stanowiska pomocnicze i obsługi			

1.	Kierownik sekcji liniowej (kierownik służby interwencyjnej)	wyższe ²⁾	5
----	--	----------------------	---

2. Pracownikowi może być skrócony, w uzasadnionych przypadkach staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy, oraz przepisy ustawy o pracownikach samorządowych.
3. Osoby zatrudniane na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika powinny mieć kwalifikacje zawodowe umożliwiające realizację zadań zastępowanego pracownika.
4. Pracownik, który nie spełnia minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy, przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie rozporządzenia, może być nadal zatrudniony na tym stanowisku.

Rozdział 3 **Szczegółowe warunki wynagradzania**

§ 4

Składniki wynagrodzenia

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Pracownikom przysługują inne dodatki, o ile tak stanowi regulamin lub odrębne przepisy.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu o pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207) oraz przepisów wykonawczych do tej ustawy.
5. Pracodawca może awansować pracownika, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki na wyższe stanowisko na zasadach określonych w ustawie lub dokonać indywidualnego przeszeregowania pracownika (podwyższenia wynagrodzenia na danym stanowisku) w szczególności w związku ze:
 - a) znacznym zwiększeniem zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracownika,
 - b) zakończeniem pracy na czas określony i zawarciem kolejnej umowy na czas nieokreślony,
 - c) podniesieniem kwalifikacji zawodowych związanych z wykonywaną pracą.

6. Pracodawca może awansować lub dokonać przeszeregowania pracownika z własnej inicjatywy.
7. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 3 % planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników PZD w Jaśle.
8. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 7 podwyższa się o niewykorzystane środki funduszu wynagrodzeń osobowych, w tym m.in. z tytułu zasiłków płatnych przez ZUS w związku z chorobą i opieką, urlopów bezpłatnych itp.
9. Fundusz nagród wraz z zaoszczędzonymi środkami funduszu wynagrodzeń osobowych, o których mowa w ust. 8 podlega wykorzystaniu do 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym został naliczony i w którym uzyskano oszczędności.
10. Radcy prawnemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zastępstwa procesowego, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Tabelę minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników PZD określa rozporządzenie.
2. Ustala się maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wg poszczególnych kategorii zaszeregowania.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	2 000	2 500
II	2 020	2 600
III	2 040	2 700
IV	2 070	2 800
V	2 100	2 900
VI	2 130	3 000
VII	2 160	3 150
VIII	2 190	3 300
IX	2 220	3 450
X	2 250	3 600
XI	2 280	3 750
XII	2 310	3 900
XIII	2 340	4 100

XIV	2 370	4 300
XV	2 400	4 500
XVI	2 440	4 700
XVII	2 500	5 000
XVIII	2 600	5 300
XIX	2 700	5 600
XX	2 900	5 900
XXI	3 100	6 200
XXII	3 300	6 500

3. Ustala się rozpiętość kategorii zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk oraz maksymalną kwotę wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania od-do	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego
1.	Główny księgowy	XVI - XX	5 900,00
2.	Radca prawny	XIII- XX	5 900,00
3.	Inspektor nadzoru (inspektor nadzoru inwestorskiego)	XII- XVII	5 000,00
4.	Specjalista	VIII - XVI	4 700,00
5.	Referent	V- XII	3 900,00
6.	Majster	IX - XV	4 500,00
7.	Pomoc administracyjna	III - XI	3 750,00
8.	Kierowca- operator (kierowca- operator maszyn specjalnych)	IX - XIII	4 100,00
9.	Robotnik gospodarczy	II- XI	3 750,00
10.	Kierownik sekcji liniowej (kierownik służby interwencyjnej)	XVI - XVIII	5 300,00

§ 6

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje:
 - a) głównemu księgowemu,
 - b) radcy prawnemu,
 - c) inspektorowi nadzoru,

d) kierownikowi sekcji liniowej,

e) majstrowi.

2. Ustala się stawkę dodatku funkcyjnego brutto:

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania	Kwota dodatku funkcyjnego
1	do 20	400,00
2	do 40	800,00
3	do 60	1 200,00
4	do 80	1 600,00
5	do 100	2 000,00

3. Ustala się stawki dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk:

Nazwa stanowiska	Kwota dodatku funkcyjnego do
Główny księgowy (do 5)	2 000,00
Radca prawny (do 4)	1 600,00
Inspektor nadzoru (do 3)	1 200,00
Kierownik sekcji liniowej (do 4)	1 600,00
Majster (do 2)	800,00

§ 7

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) poczynwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 8

Praca w porze nocnej

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego nie niższej jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151 § 1 ustawy Kodeks Pracy.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadającą w danym miesiącu.

§ 9

Nagroda jubileuszowa

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikom w wysokości:
 - po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego,
2. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

3. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
4. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
5. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
6. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
7. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 6, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłyne okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
8. Przepisy ust. 6 i 7 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik samorządowy nabędzie prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 10

Dodatek specjalny

1. Ze względu na okresowe zwiększenie obowiązków służbowych lub powierzenie dodatkowych zadań pracodawca może przyznać pracownikom dodatek specjalny na czas określony nie dłuższy niż rok.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
3. Dodatek ma charakter uznaniowy i może być w każdym czasie zwiększony, zmniejszony lub odebrany, z zastrzeżeniem maksymalnej kwoty określonej w ust. 2, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego.
4. Pracodawca określa czas na jaki dodatek specjalny zostaje przyznany.

§ 11

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oraz zasiłek chorobowy

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną- trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego- pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, począwszy od 34 dnia – pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy,
 - b) pracownikowi który ukończył 50- ty rok życia i był niezdolny do pracy z powodu choroby dłużej niż 14 dni zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, a począwszy od 15 dnia – zasiłek chorobowy w wysokości 80 %,
 - c) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży- pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
 - d) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów- pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie o którym mowa powyżej oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
3. Podstawę wymiaru wynagrodzenia stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy pomniejszone o dodatek stażowy.
4. Do podstawy wymiaru wynagrodzenia dolicza się również nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, dodatek specjalny oraz 1/12 kwoty dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należnej po uzupełnieniu o czas niezdolności do pracy, za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.
5. Podstawę wymiaru wynagrodzenia oraz zasiłków z ubezpieczeń społecznych za 1 dzień stanowi 1/30 część tego wynagrodzenia.
6. Wynagrodzenie ustalone jest za każdy dzień niezdolności do pracy w tym również za dni wolne od pracy.

§ 12

Odprawa rentowa lub emerytalna

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy- dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po 15 latach pracy- trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po 20 latach pracy- sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 13

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
2. Zasady nabywania prawa, ustalenia wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określają odrębne przepisy.

§ 14

Wypłata wynagrodzenia

1. Wynagrodzenie wypłaca się raz w miesiącu z dołu w terminie do 28-go dnia każdego miesiąca.
2. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w poprzednim dniu roboczym.
3. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie jak w ust. 1.
4. Wypłaty wynagrodzeń za miesiąc grudzień dokonuje się w dniu 20-go grudnia lub w przeddzień jeżeli jest to dzień wolny.
5. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.
6. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

Rozdział 4

Nagrody

§ 15

Nagrody

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 3 % planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników PZD w Jaśle.

2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1 podwyższa się o niewykorzystane środki funduszu wynagrodzeń osobowych, w tym m.in. z tytułu zasiłków płatnych przez ZUS w związku z chorobą i opieką, urlopów bezpłatnych itp.
3. Fundusz nagród wraz z zaoszczędzonymi środkami funduszu wynagrodzeń osobowych, o których mowa w ust. 2 podlega wykorzystaniu do 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym został naliczony i w którym uzyskano oszczędności.
4. Pracownikowi może być przyznana nagroda w ramach posiadanych środków.
5. Zasady przydzielania i wypłaty nagród określa odrębny regulamin.
6. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się na podstawie:
 - 1) oceny uzyskanych wyników pracy zawodowej;
 - 2) stopnia złożoności i trudności wykonywanych zadań;
 - 3) dyspozycyjności pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika;
 - 4) wykonywania dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika;
 - 5) działań usprawniających na stanowisku pracy.

Rozdział 5

Postanowienia końcowe

§ 16

W sprawach nieregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące, w tym w szczególności:

- ustawę z dnia 26 czerwiec 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 z późn zm.),
- ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 z późn zm.).

§ 17

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§ 18

Regulamin wynagradzania pracowników Powiatowego Zarządu Dróg w Jaśle wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, z mocą obowiązującą od dnia 1 października 2021 r.

DYREKTOR
Powiatowego Zarządu Dróg
w Jaśle

mgr Katarzyna Kaszowicz

- 1) Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017 r. poz. 60 i 1930).
- 2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz z 2018 r. poz. 138, 398, 650, 730 i 912), o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 3) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 4) Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- 5) Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.