

**ZARZĄDZENIE Nr 7/2017/2018**  
**Dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych Specjalnych**  
**im. Marii Grzegorzewskiej w Częstochowie**  
**z dnia 15.06.2018r.**

**w sprawie ogłoszenia**  
**Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych**  
**zatrudnionych w Zespole Szkół Zawodowych Specjalnych**  
**im. Marii Grzegorzewskiej w Częstochowie**

Na podstawie:

- Ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy (Tekst jednolity: Dz.U. z 2018r., poz. 108 ze zmianami)
- Ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2015r. poz. 1881 ze zmianami)
- Ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami)
- Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18.03.2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018r. poz. 936)

**zarządzam, co następuje :**

§1

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Szkół Zawodowych Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Częstochowie stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§2

Traci moc Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w placówkach oświatowych dla których organem prowadzącym jest gmina Częstochowa obowiązujący w Zespole Szkół Zawodowych Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Częstochowie z dnia 16.06.2009r.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

(-) Dorota Markowska  
Dyrektor Zespołu Szkół

**Regulamin wynagradzania  
pracowników samorządowych zatrudnionych  
w Zespole Szkół Zawodowych Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej  
w Częstochowie**

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

1. Ustawa z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy (Tekst jednolity Dz.U. 2018 poz. 108 ze zmianami),
2. Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Tekst jednolity: Dz. U. 2015 poz. 1881 ze zmianami),
3. Ustawa z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Tekst jednolity: Dz.U. 2016 poz. 902 ze zmianami),
4. Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. 2018 poz. 936).

**§1.**

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych w Zespole Szkół Zawodowych Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Częstochowie.

**§2.**

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

1. rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 936),
2. pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkół Zawodowych Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Częstochowie na podstawie umowy o pracę,
3. zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

**§ 3.**

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
2. dodatek funkcyjny, w szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
3. dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,

4. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
5. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
6. świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy.

#### **§ 4.**

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu (Tekst jednolity: Dz.U. 2017 poz. 847 ze zmianami).

#### **§ 5.**

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji .
2. Ustala się:
  - 1) Tabelę minimalnego miesięcznego poziomu wynagradzania zasadniczego, która stanowi załącznik nr 1 do regulaminu.
  - 2) Tabelę stanowisk zaszeregować i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, która stanowi załącznik nr 2 do regulaminu.

#### **§ 6.**

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) począwszy 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.

5. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

#### **§ 7.**

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagród podejmuje Dyrektor Szkoły.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
4. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
  - a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
  - b) złożoność realizowanych zadań,
  - c) terminowe wykonywanie zadań,
  - d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
  - e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
  - f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły,
  - g) dbanie o dobro szkoły.

#### **§ 8.**

1. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
4. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
6. Jeżeli pracownik samorządowy 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.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia

- prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
8. Pracownik samorządowy, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 7, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.
  9. 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.
  10. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.
  11. Przepisy ust. 9 i 10 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 to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
  12. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
    - 1) Po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
    - 2) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
    - 3) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
    - 4) po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
    - 5) po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
    - 6) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
    - 7) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

## **§ 9.**

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premiowy naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego wynosi 20% planowanych rocznych wynagrodzeń dla pracowników.
3. Fundusz w całości przeznaczony jest na wypłatę premii dla pracowników w oparciu o postanowienia niniejszego regulaminu.
4. Wysokość premii wynosi do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
6. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.
7. Wysokość premii określona w ust. 4 może zostać obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w regulaminie wynagradzania.
8. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadkach:

- 1) zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
  - 2) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy,
  - 3) nieprzestrzegania regulaminu pracy ustalonego porządku pracy,
  - 4) opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
  - 5) nieprzestrzegania przepisów zasad bhp i ppoż.,
  - 6) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
9. Pracownicy są automatycznie pozbawiani prawa do premii w przypadku:
- 1) stawiania się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
  - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 1 dzień.
10. Obniżenie lub pozbawienie premii nie stanowi kary i może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.
11. Decyzję w sprawie wysokości, obniżenia lub pozbawienia premii podejmuje pracodawca.
12. Stopień zmniejszenia lub pozbawienia premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.
13. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o wysokości premii.
14. Premia może ulec zwiększeniu za wykonanie prac nieobjętych zakresem czynności pracownika, a także za ogólnie dobre wykonanie zadań własnych.
15. Od decyzji pracodawcy w sprawie pozbawienia premii lub obniżenia jej wysokości pracownik może odwołać się w terminie 5 dni.

#### **§ 10.**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje Głównemu Księgowemu ze względu na zajmowane stanowisko w wysokości od 10 do 40% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Pracownikowi, samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny w wysokości co najmniej 10% i nie przekraczającej 40% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.

#### **§ 11.**

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia otrzymywanego w ciągu roku kalendarzowego za który przysługuje, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 m-cy.
4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

- 1) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,
- 2) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej.
- 3) rozwiązania stosunku pracy w związku z :
  - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
  - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem, lub wyborem,
  - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
  - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją,
- 4) podjęcia zatrudnienia:
  - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
  - b) na podstawie powołania lub wyboru,
  - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
  - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
  - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej
- 5) korzystania z:
  - a) urlopu wychowawczego,
  - b) urlopu macierzyńskiego,
  - c) urlopu ojcowskiego,
  - d) urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
  - e) urlopu dla poratowania zdrowia,
  - f) urlopu rodzicielskiego.
- 6) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

## **§12.**

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
  - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
  - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
3. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy o której mowa w ust. 2, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## **§ 13.**

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania, po jego rozwiązaniu, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy w skutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna, w wysokości:
  - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat
  - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
2. W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio art. 93 kodeksu pracy.

#### **§ 14.**

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz Kodeksu pracy.

#### **§ 15.**

Wynagrodzenie pracowników po wprowadzeniu niniejszego regulaminu wynagradzania nie może być niższe od dotychczas otrzymywanego.

#### **§ 16.**

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

#### **§ 17.**

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w gabinecie dyrektora.

#### **§ 18.**

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem 15.06.2018r. i obowiązuje na czas nieokreślony.

(-) Dorota Markowska  
Dyrektor Zespołu Szkół

**TABELA**  
**minimalnego miesięcznego poziomu wynagradzania zasadniczego**

<b>KATEGORIA ZASZEREGOWANIA</b>	<b>MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH</b>
I	1700
II	1720
III	1740
IV	1760
V	1780
VI	1800
VII	1820
VIII	1840
IX	1860
X	1880
XI	1900
XII	1920
XIII	1940
XIV	1960
XV	1980
XVI	2000
XVII	2100
XVIII	2200
XIX	2400
XX	2600
XXI	2800
XXII	3000

**Załącznik nr 2**

**do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych  
zatrudnionych w Zespole Szkół Zawodowych Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Częstochowie**

**TABELA**  
**stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne <sup>1)</sup>	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>				
1.	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów	
<b>Stanowiska urzędnicze</b>				
2.	Główny specjalista	XII	wyższe <sup>2)</sup>	4
3.	Starszy specjalista	X	wyższe <sup>2)</sup>	3
4.	Specjalista	VIII	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 3
5.	Samodzielny referent	VII	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 4
6.	Starszy referent	VI	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	- 2
7.	Referent	V	średnie <sup>3)</sup>	-
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>				
8.	Konserwator	V	średnie <sup>3)</sup> zasadnicze <sup>4)</sup>	-
9.	Sekretarka	IV	średnie <sup>3)</sup>	-
10.	Sprzątaczką	III	podstawowe <sup>5)</sup>	-
11.	Szatniarz	II	podstawowe <sup>5)</sup>	-
12.	Dozorca	II	podstawowe <sup>5)</sup>	-

<sup>1)</sup> 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).

<sup>2)</sup> 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.

<sup>3)</sup> 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.

<sup>4)</sup> 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.

<sup>5)</sup> 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.