

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

### **PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH W NOWODWORSKIM OŚRODKU SPORTU I REKREACJI W NOWYM DWORZE MAZOWIECKIM**

Regulamin niniejszy sporządzono w oparciu o przepisy:

1. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530 z późn. zm.),
2. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.),
3. ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732 z późn. zm.),
4. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.).

## **ROZDZIAŁ I. PRZEPISY WSTĘPNE**

**§ 1.** Regulamin wynagradzania zwany dalej regulaminem określa:

1. wymagania kwalifikacyjne pracowników,
2. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym, poziom wynagrodzenia zasadniczego,
3. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
4. warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
5. szczegółowe warunki przyznawania i wypłaty premii uznaniowej oraz nagród,
6. szczegółowe warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych oraz odprawy emerytalnej i rentowej.

**§ 2.** Ilekroć w Regulaminie mowa jest o:

1. ustawie- rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
2. jednostce- rozumie się przez to Nowodworski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Nowym Dworze Mazowieckim,
3. pracodawcy- rozumie się przez to Nowodworski Ośrodek Sportu i Rekreacji reprezentowany przez Dyrektora NOSiR,
4. pracownikowi- rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Nowodworskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Nowym Dworze Mazowieckim na podstawie umowy o pracę,
5. kierownika Jednostki- rozumie się przez to Dyrektora NOSiR w Nowym Dworze Mazowieckim,
6. najniższym wynagrodzeniu zasadniczym- rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerzegowania, ustalone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, o której mowa w § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
7. rozporządzeniu w sprawie wynagradzania- rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
8. minimalnym wynagrodzeniu za pracę- rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustalone na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ogłaszane w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polski „Monitor Polski” w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.
9. regulaminie pracy- rozumie się przez to Regulamin Pracy Nowodworskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Nowym Dworze Mazowieckim.

**§ 3.** Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Nowodworskim Ośrodku Sportu i Rekreacji na podstawie umowy o pracę.

**§ 4.** Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych.

## **ROZDZIAŁ II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE**

**§ 5. 1.** Wprowadza się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zgodnie z załącznikiem nr 2 do Regulaminu.

**2.** W zakresie wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk nieokreślonych w Regulaminie zastosowanie mają przepisy rozporządzenia.

## **ROZDZIAŁ III. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ**

**§ 6. 1.** Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

**2.** Podstawą ustalania wynagrodzenia pracownika są:

- 1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego, które są określone w Załączniku nr 2 do Regulaminu,
  - 2) tabela miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego, która jest określona w Załączniku nr 1 do Regulaminu,
3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy.

§ 7. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy, nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

§ 8. 1. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w § 7, ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi w formie pisemnej do poziomu nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.

3. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

## **Dział I**

### **Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego**

§ 9. 1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w Załączniku nr 2 przewiduje się możliwość przyznania tego dodatku

3. Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego określa Załącznik nr 2 do Regulaminu.

4. Dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## **Dział II**

### **Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego**

§ 10. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny na czas określony.

2. W szczególnie uzasadnionych, indywidualnych przypadkach może być przyznany na czas nieokreślony.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

4. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany na czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

### **Dział III** **Dodatek za wieloletnią pracę**

§ 11. 1. Dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej dodatkiem, przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia po dwudziestu i więcej latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku wlicza się wszystkie uprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W przypadku gdy praca w Nowodworskim Ośrodku i Rekreacji stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Nowodworskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia w Nowodworskim Ośrodku Sportu i Rekreacji poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.

5. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

1). 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,

2). za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

### **Dział IV**

#### **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

§ 12. 1. Pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje według jego wyboru wynagrodzenie za czas wolny w tym samym wymiarze.

2. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatek oprócz normalnego wynagrodzenia w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1).

3. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższe jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> Kodeksu Pracy.

4. Stawkę godzinową:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerzowania pracownika, określonego stawką miesięczną,
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego – ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danych miesiącu.

## **ROZDZIAŁ IV PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ**

**§ 13. 1.** Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237<sup>1</sup> Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługujące na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- 5) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 15 Regulaminu,
- 6) nagroda jubileuszowa, według zasad określonych w § 16 Regulaminu.

### **Dział I**

#### **Odprawa pośmiertna**

**§ 14.** W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby – rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

### **Dział II**

#### **Odprawa emerytalna i rentowa**

**§ 15. 1.** Pracownikowi samorządowemu przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, wypłacana w dniu ustania stosunku pracy:

- 1) po dziesięciu latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po piętnastu latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po dwudziestu latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy, o której mowa w ust. 1, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92<sup>1</sup> § 2 Kodeksu Pracy.

### **Dział III** **Nagroda jubileuszowa**

**§ 16.** 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje nagroda jubileuszowa, zwana dalej nagrodą w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego,
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody, albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
  3. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
  4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Nowodworskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w czasie urlopu bezpłatnego udzielanego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia w Nowodworskim Ośrodku Sportu i Rekreacji poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
  5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
  6. Wypłata nagrody następuje z Nowodworskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
  7. Podstawę do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
  8. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
  9. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
  10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż

12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy; nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

11. Pracownik, któremu wypłacono nagrodę danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 10, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.

12. Jeżeli w dniu wejścia przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów od których uzależniona jest nagroda pracownicza, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

13. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów o których mowa w ust. 12, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie 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.

14. Przepisy art. 12 i 13 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

#### **Dział IV Fundusz premiowy**

§ 17. 1. Dla pracowników zatrudnionych w Nowodworskim Ośrodku Sportu i Rekreacji tworzy się, w każdym roku budżetowym, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie uznaniowe dla pracowników.

2. Decyzję o przyznaniu pracownikowi premii uznaniowej podejmuje Dyrektor.

3. Podstawą naliczenia pracownikowi indywidualnej premii uznaniowej jest wynagrodzenie zasadnicze.

1). Maksymalny poziom premii uznaniowej to 20% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Premia uznaniowa nie jest obniżana za czas nieobecności pracownika z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Przyznanie premii wymienionej w § 17 ust. 1-3 ma charakter uznaniowy.

Oznacza to, że w przypadku nieprzyznania premii lub przyznania jej w niższej wysokości pracownikowi nie przysługują z tego tytułu żadne roszczenia.

6. Dyrektorowi Nowodworskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji premię uznaniową przyznaje Burmistrz Miasta Nowy Dwór Mazowiecki.

#### **Dział V Fundusz nagród**

§ 18. 1. W jednostce tworzy się fundusz nagród przeznaczony na nagrody pieniężne dla pracowników NOSiR.

2. Jednorazowe nagrody pieniężne mają charakter uznaniowy i przyznawane są w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przez Dyrektora NOSiR.

3. Jednorazowa nagroda pieniężna może być przyznana przez Dyrektora pracownikom zatrudnionym w NOSiR w szczególności za:

- szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, duże zaangażowanie w wykonywanie pracy,
  - wykonywanie zadań wykraczających poza zakres czynności, obowiązków i odpowiedzialności na danym stanowisku pracy oraz za zastępstwo.
4. Jednorazową nagrodę pieniężną wlicza się do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych i opiekuńczych.
  5. W ramach oszczędności środków na wynagrodzenia mogą być wypłacane nagrody roczne ustalane kwotowo, które również wchodzi do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych i opiekuńczych.
  6. Dyrektorowi Nowodworskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji nagrodę przyznaje Burmistrz Miasta Nowy Dwór Mazowiecki.

## **ROZDZIAŁ V SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH**

**§ 19. 1.** Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w dniu 26 dnia każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

2. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

**§ 20. 1.** Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

2. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej.

3. Wypłata wynagrodzenia osobom trzecim wymaga pisemnego upoważnienia.

4. Każdorazowa zmiana formy wypłaty wynagrodzenia wymaga formy pisemnej.

5. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

**§ 21.** Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

## **ROZDZIAŁ V POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**§ 22.** W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnego prawa pracy.

**§ 23.** Integralną część Regulaminu stanowią załączniki od Nr 1 do Nr 2.

**§ 24.** Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom.

**§ 25. 1.** Regulamin dostępny do wglądu w Sekretariacie NOSir, pomieszczeniu kadr oraz w biuletynie informacji publicznej Nowodworskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji pod adresem <https://nosirndm.naszbip.pl/>.



2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 26. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony. Wszelkie zmiany w Regulaminie następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

DYREKTOR

/-/ mgr Dariusz Wąsiewski

