

Regulamin wynagradzania dla pracowników CENTRUM TECHNOLOGII AUDIOWIZUALNYCH CeTA

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² K.p. oraz w oparciu o Ustawę z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2001, Nr 13, poz. 123) ustalą warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników Centrum Technologii Audiowizualnych CeTA.
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Niniejszy regulamin nie określa warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, wobec postanowień art. 241²⁶ § 2 kodeksu pracy w związku z art. art. 77² § 5 kodeksu pracy.
4. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.

§ 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 określonego Ustawą z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).
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, zgodnie z którym pracownik otrzymuje miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze mieszczące się w przedziale stawek

1

Stwierdzam za zgodność
z oryginałem
25 STY. 2013

Wrocław, dn.



wynagrodzenia zasadniczego określonych stawką miesięczną w Załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu, z uwzględnieniem zasad określonych w ust. 4.

2. Niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego, pracownicy na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie mogą otrzymywać dodatki do wynagrodzenia oraz nagrodę uznaniową przyznawaną za wyniki w pracy.
3. Treść umowy o pracę określa wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokość dodatku funkcyjnego w stałej stawce miesięcznej w przypadku przysługiwania tego dodatku.
4. Ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego określone jest zgodnie z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokości dodatku funkcyjnego stanowiącą Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu Wynagradzania oraz w oparciu o następujące kryteria:
 - posiadanego wykształcenia i przygotowania zawodowego,
 - zakresu obowiązków, odpowiedzialności i stopnia samodzielności w pracy,
 - złożoności powierzonych prac,
 - stażu pracy.
5. Wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego w Załączniku nr 1 określona została dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 4

1. W Centrum Technologii Audiowizualnych CeTA niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego - na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie mogą być wypłacane następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia:
 - dodatek specjalny
 - dodatek stażowy,
 - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - dodatek za pracę w porze nocnej,
 - dodatek za pracę wykonywaną przy obsłudze monitorów ekranowych,
 - nagroda uznaniowa.
2. Ponadto, na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie, a w przypadku braku uregulowań w tym zakresie - na zasadach określonych w przepisach prawa pracy - pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - nagroda jubileuszowa,
 - wynagrodzenie za czas choroby, zasiłek za czas choroby,

- diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- ryczałt za używanie prywatnego samochodu do celów służbowych,
- odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt będące własnością pracownika,
- ekwiwalent za pranie odzieży roboczej,
- zwrot kosztów zakupu okularów korygujących.

§ 5

1. Pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze oraz zatrudnionemu na innym stanowisku niż kierownicze, w okresie kierowania zespołem pracowników lub zespołem zagadnień przysługuje dodatek funkcyjny, którego wysokość jest ustalana stosownie do § 3 ust. 4.
2. Niezależnie od postanowień § 3 ust. 4, z uwagi na specyfikę dodatku funkcyjnego, ustalając wysokość dodatku funkcyjnego należy w szczególności uwzględnić:
 - zakres wykonywanych zadań,
 - zakres odpowiedzialności kierowniczej,
 - zakres uprawnień do podejmowania decyzji,
 - liczbę podległych pracowników oraz zakres ich samodzielności
3. Dodatek funkcyjny przysługuje za okresy pracy na stanowisku kierowniczym oraz w okresie jego wypowiedzenia.
4. Pracownikowi zatrudnionemu na innym stanowisku niż kierownicze, któremu przysługuje dodatek w okresie kierowania zespołem pracowników lub zespołem zagadnień - po ustaniu funkcji kierowania zespołem pracowników lub zespołem zagadnień, prawo do dodatku wygasa bez potrzeby jego wypowiedzenia.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje i nie jest wypłacany za okres nieobecności Pracownika w pracy spowodowanej chorobą, zasiłkiem chorobowym, macierzyńskim, opiekuńczym, oraz nieobecnością związaną z świadczeniem rehabilitacyjnym.

§ 6

1. Dyrektor CeTA w ramach indywidualnej decyzji - może przyznać Pracownikowi dodatek specjalny. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:
 - okresowo zwiększonych obowiązków służbowych;
 - dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności,
 - pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany. Dodatek specjalny wypłacany jest

Stwierdzam za zgodność
z oryginałem

3

Wrocław, dn. 25 STY. 2013

[Podpis]

w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany „dodatkiem stażowym” w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek stażowy 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.
4. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi 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.

§ 8

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone w umowie oraz dodatek funkcyjny.
3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.
4. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§ 9

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu Pracy.

§ 10

1. Pracownikom wykonującym pracę przy monitorach ekranowych w wymiarze nie mniejszym niż 4 godz. dziennie na zasadach określonych poniżej – przysługuje dodatek do wynagrodzenia za pracę przy monitorach ekranowych.
2. Dodatek za pracę przy monitorach ekranowych nie przysługuje Pracownikom zatrudnionym w wymiarze ½ etatu i niższym.
3. Dodatek za pracę przy monitorach ekranowych nie przysługuje w okresie nieobecności w pracy, niezależnie od przyczyn nieobecności Pracownika w pracy.
4. Wysokość dodatku za pracę przy monitorach ekranowych wynosi 100,00 zł (sto złotych) brutto miesięcznie.
5. Dodatek za pracę przy monitorach ekranowych w wysokości określonej w ust. 4 przysługuje w przypadku przepracowania przez Pracownika pełnego miesiąca i ulega proporcjonalnemu obniżeniu za każdy dzień nieobecności Pracownika w pracy według następujących zasad:
 - a) dzień pracy – 4 godziny pracy przy komputerze,
 - b) wyliczenie proporcjonalne: $100,00 \text{ zł} / a * b$, gdzie:
 - a – liczba dni pracy w danym miesiącu zgodnie z obowiązującym czasem normatywnym przemnożona przez 4 godziny, jako średnia liczba godzin przepracowanych w miesiącu w warunkach pracy przy monitorach ekranowych,
 - b – liczba dni faktycznie przepracowanych w danym miesiącu przemnożona przez 4 godziny.

§ 11

1. Pracownikom, którzy wykazali się szczególnym zaangażowaniem, inicjatywą lub dyspozycyjnością a w szczególności, którzy:
 - a) wykonali dodatkowe zadania lub prace, które powodowały znaczne obciążenie ich pracą (w tym zastępstwa),
 - b) wykazali znaczącą inicjatywę w proponowaniu nowych rozwiązań np. w zakresie nowych technologii oraz sztuk artystycznych, w zakresie podnoszenia wydajności

pracy, usprawnień organizacyjnych, oszczędności ekonomicznych, zwiększenia wpływów CeTA, nawiązywania korzystnych kontaktów zewnętrznych itp.,

c) wykazali się zaangażowaniem w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego zwiększenia zadań,

d) osiągnęli bardzo wysokie wyniki w pracy lub w inny sposób znacząco wyróżnili się swoją postawą pracowniczą

może być przyznana nagroda uznaniowa, będąca wynikiem oceny ich pracy i postawy.

2. Przyznanie nagrody, o której mowa wyżej oraz jej wysokość podlega uznaniu Pracodawcy.

§ 12

1. Pracownikowi za czas nie wykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a dozna przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (przeszłość).
2. Wynagrodzenie za przeszłość przysługuje według stawki określonej w umowie, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przeszłość nastąpił z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.

III Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 13

1. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa po 12 miesięcznym okresie stażowym w zakładzie pracy w wysokości:
 - 10 lat pracy - w wysokości 30 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 15 lat pracy - w wysokości 50 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 20 lat pracy - w wysokości 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 25 lat pracy - w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 30 lat pracy - w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 35 lat pracy - w wysokości 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 40 lat pracy - w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 45 lat pracy - w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego.

2. 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.
3. Pracownik jest obowiązany udowodnić swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze — wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. 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.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 14

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - a. choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia.
 - b. wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. a - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - c. poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie w skazanym w pkt a – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, 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.

7

Stwierdzam za zgodność
z oryginałem
25 STY. 2013
Wrocław, dnia

Zaluzniak

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:

- a. nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- b. nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust.1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

5. Postanowienia ust. 1 pkt a oraz ust. 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 15

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami Rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej:

- na obszarze kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1990 z późn. zm.),
- poza granicami kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1991 z późn. zm.).

§ 16

1. Zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych dojazdów lokalnych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością pracodawcy, następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawartej między pracodawcą a pracownikiem, o używanie pojazdu do celów służbowych, na warunkach określonych w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 roku 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.)
2. Pracodawca zwraca pracownikowi co miesiąc koszty, o których mowa w ust. 1, po przedstawieniu pisemnego oświadczenia o używaniu prywatnego samochodu do celów służbowych w danym miesiącu.
3. Ryczałt z tytułu używania prywatnego pojazdu do celów służbowych wylicza się na podstawie obowiązujących przepisów.

8

Stwierdzam za zgodność
z oryginałem
Wrocław, dn. 25 STY 2013



§ 17

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Odprawę, o której mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

§ 18

Pracodawca na zasadach określonych w odrębnej umowie zawartej z Pracownikiem może ustalić zasady używania przez Pracownika w celach służbowych – narzędzi, materiałów lub sprzętu będącego własnością Pracownika, w tym wysokość przyznanego Pracownikowi ekwiwalentu z tytułu używania w celach służbowych narzędzi, materiałów lub sprzętu będącego własnością Pracownika.

§ 19

W przypadkach i w wysokości określonych w zarządzeniu Dyrektora CeTA w sprawie wyposażenia pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, Pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży roboczej.

§ 20

Zwrot kosztów zakupu okularów korygujących wypłacany jest na podstawie i w wysokości ustalonej na podstawie odrębnych przepisów wewnętrznych.

IV. Wypłata wynagrodzeń

§ 21

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu - do końca miesiąca, którego wynagrodzenie dotyczy.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

4. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.
5. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
6. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.

§ 22

Wynagrodzenia wypłacane są w formie przelewu na konto bankowe pracownika. Dopuszczalnym sposobem wypłaty jest wypłata wynagrodzenia w formie pieniężnej do rąk pracownika.

V. Przepisy końcowe

§ 23

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

§ 24

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje Pracodawca.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu w Dziale Kadr.

§ 25

1. W sprawach wynikających ze stosunku wynagrodzenia za pracę, nie uregulowanych niniejszym regulaminem zastosowanie mają przepisy prawa pracy.

§ 26

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie tygodnia od momentu podpisania oraz ogłoszenia go Zarządzeniem.

p.o.Dyrektora

p.o. Dyrektor

Mark Dąbrowski

CoTA
Centrum Technologii Audiovizualnych
ul. Wyzwolenia 1, 51-632 5412
tel. 71 73 10 61, fax 71 73 12 12
NIP 896-010 561 38
(1)

10

Stwierdzam za zgodność
z oryginałem
25 STY. 2013
Wrocław, dn.

Pracownik