

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

W oparciu o art. 77 ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24 poz. 141 z późn. zm.)

Wprowadza się następujące zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Zakładzie Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Ostrzeszowie.

Część I

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§ 1 .

1. Regulamin wynagradzania pracowników określa:
 - 1) Warunki wynagradzania za pracę pracowników **Zakładu Energetyki Ciepłej Spółki z o.o.**
 - 2) Zasady przyznawania innych składników wynagradzania i dodatków związanych z pracą.

2. Ilekroć jest mowa o:
 - 1) **Najniższym wynagrodzeniu** - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.
 - 2) **Zakładzie** - rozumie się przez to Zakład Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Ostrzeszowie.
 - 3) **Prezes Zarządu** - rozumie się przez to Prezesa Zarządu Zakładu Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Ostrzeszowie.

§ 2 .

Regulamin ustala zasady wynagradzania pracowników i przyznawania świadczeń związanych z pracą.

§ 3 .

Zasadą regulującą wynagrodzenie za pracę jest ocena według ilości i jakości pracy, stosownie do wykonanej pracy oraz proporcjonalnie do indywidualnej wydajności pracownika lub zużytego czasu.

§ 4 .

Pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania i stawki wynagrodzenia oraz inne składki ustalone w regulaminie wynagradzania.

Część II

ZASADY I FORMY WYNAGRADZANIA

§ 5.

1. W zależności od wykonywanych prac i zajmowanego stanowiska stosuje się w zakładzie czasową formę wynagradzania w rozliczeniu miesięcznym lub godzinowym.
2. Formę wynagradzania w rozliczeniu miesięcznym stosuje się na stanowiskach nierobotniczych, natomiast formę wynagradzania godzinową stosuje się na stanowiskach robotniczych.

§ 6.

Pracownikowi wynagradzanemu według czasowej formy wynagradzania przysługują w zależności od sposobu rozliczania:

- 1) Wynagrodzenie zasadnicze wynikające z czasu przepracowanego i stawki godzinowej wynagradzania wynikającego z kategorii zaszeregowania określonego w załączniku nr 1 według obowiązującej tabeli stawek (Załącznik nr 3)

bądź,

- 2) Wynagrodzenia miesięczne określone stawką miesięczną wynikającą z tabeli stawek określonych w załączniku nr 1 i 2 według kategorii zaszeregowania określonej w załączniku nr 3.

§ 7.

1. O przyznaniu zaszeregowania poszczególnym pracownikom i ustaleniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego decyduje Prezes Zarządu.
2. Wynagrodzenie za pełny wymiar czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia.

część III

DODATKOWE WYNAGRODZENIA ORAZ INNE SKŁADNIKI ŚWIADCZEŃ ZWIĄZANYCH Z WYKONANĄ PRACĄ

§ 8.

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę:

- 1) w godzinach nadliczbowych ,
- 2) w porze nocnej.

§ 9 .

Pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 50% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego osobistego zaszeregowania.
- 2) 100% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego osobistego zaszeregowania w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele lub święta i w dodatkowych dniach wolnych od pracy.

§ 10 .

1. Pracownikom zatrudnionym w porze nocnej przysługuje za każdą godzinę pracy w tej porze dodatek w wysokości 30% godzinowej stawki osobistego zaszeregowania za każdą godzinę pracy w tej porze.
2. Pracownikowi sezonowemu wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie odrębnych przepisów (K.P.)

§ 11 .

1. Dodatek za staż pracy przysługuje za okres pracy w zakładzie z uwzględnieniem poprzednich okresów zatrudnienia.
 - 1) Wypłata dodatku stażowego na rzecz pracownika następuje po przepracowaniu przez niego w strukturach zakładu okresu jednego roku liczonego jako suma miesięcy kalendarzowych nawet jeśli nie następują po sobie.
 - 2) Do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do dodatku za staż pracy wlicza się okresy zatrudnienia :
 - u poprzednich pracodawców w rozumieniu Kodeksu Pracy,
 - w indywidualnych gospodarstwach rolnych zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 1990 roku.(Dz. U. nr 54/90)
 - 3) Do okresu wymaganego do nabycia prawa do dodatku stażowego zalicza się ponadto okresy nauki w zasadniczej szkole zawodowej lub szkole średniej zawodowej pod warunkiem jej ukończenia, jednak w wymiarze nie wyższym niż 3 lata oraz inne okresy zaliczane w trybie i na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących pismach, jak służba wojskowa, urlop wychowawczy.
 - 4) Pracownikowi przysługuje miesięczny dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy . Dodatek za wysługę lat naliczany jest do 20 lat pracy. Pracownik, który posiada większy niż dwudziestoletni staż, otrzymywać będzie comiesięcznie max 20 %
 - 5) Warunkiem nabycia uprawnień do wypłaty dodatku stażowego jest przepracowanie w zakładzie 1 roku pracy.
 - 6) Prawo do pierwszej wypłaty dodatku stażowego oraz wypłaty w wymiarze procentowym wyższym pracownik nabywa za miesiąc bezpośrednio następujący po miesiącu, w którym upłynął termin zaliczania pierwszego lub następnego rocznego okresu zaliczanego do stażu.
 - 7) Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagradzania:

- począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabrał prawo do dodatku lub wyższej stawki, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyżej jego stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 12 .

1. Pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy - 100% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy - 150% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy - 200% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 4) po 25 latach pracy - 250% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 5) po 30 latach pracy - 300% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 6) po 35,40,45,50 latach pracy - 350% miesięcznego wynagrodzenia.
2. Przy ustaleniu okresów pracy uprawniających do wypłaty nagrody stosuje się odpowiednio zasady obowiązujące jak przy ustalaniu okresów zatrudniania uprawniających do dodatku za staż, z tym że warunkiem nabycia uprawnień do wypłaty nagrody jest zatrudnienie w zakładzie przez rok, rozumianego jako 12 następujących po sobie miesięcy. (pracownicy sezonowi oraz zatrudnieni poniżej 1 roku kalendarzowego nie nabywają prawa do nagrody jubileuszowej).
3. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 13 .

1. Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednocześnie odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy -100% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 10 latach pracy -150% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 15 latach pracy -200% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 4) po 20 latach pracy -250% miesięcznego wynagrodzenia.
2. Przy ustalaniu okresów pracy uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów zatrudniania uprawniających do dodatku za staż pracy.
3. Pracownikom których okres zatrudnienia jest krótszy niż 1 rok, odprawa emerytalna jest wypłacana na zasadzie i w wysokości określonej w art. 92 K.P. ¹

§ 14 .

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas wykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią .
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną za czas niewykonywania pracy, jeśli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

3. Za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.
4. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika- przysługuje wyłącznie wynagrodzenie za wykonaną pracę.
5. Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli w skutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.
6. Jeżeli wadliwość usługi została usunięta przez pracownika przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 15 .

1. Pracownicy za czas pełnienia 12 — godzinnego dyżuru domowego, tj. za pozostawanie do dyspozycji zakładu w ściśle określonym czasie, tak aby byli łatwo osiągalni w przypadku konieczności podjęcia pracy, otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę dyżuru:
 - zadni robocze - 20% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania,
 - za dni wolne - 30% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Czas dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym przez Pracodawcę nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonał pracy.
3. Za czas dyżuru przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego — wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną.

część IV PREMIOWANIE PRACOWNIKÓW

§ 16 .

Przepisy ogólne:

1. Ustalenia zawarte w niniejszym Regulaminie określają zasady tworzenia oraz podziału funduszy przeznaczonych na :
 - premię uznaniową na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych,
 - premię z zysku, uzależnioną od stosownej uchwały Zgromadzenia Wspólników.

§ 17 .

Premia uznaniowa:

1. Fundusz premiowy tworzy się w ramach planowanych środków na wynagrodzenie dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
2. Podstawowym zadaniem określającym fundusz premiowy jest uzyskanie planowanego wyniku finansowego lub nie przekroczenie planowanych kosztów.
3. Pracownik traci prawo do premii w przypadku :
 - stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w pracy,
 - narażenie zakładu na znaczne straty lub szkody,
 - umyślnego spowodowania wypadku przy pracy,
 - nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy
 - popełnienia wykroczenia kwalifikującego się do rozwiązania Umowy o pracę na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy.
4. Przy ustaleniu premii indywidualnych decyzje podejmuje Prezes Zarządu.
Premia nie ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w razie nieobecności pracownika.
5. Zatwierdzenia premii uznaniowej dokonuje Prezes Zarządu
6. Prezes Zarządu może z inicjatywy własnej lub na wniosek pracowników podległych służb nadzoru, kontroli i rozliczeń oraz organów kontroli zewnętrznej pozbawić pracowników premii w całości lub w części w razie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków wynikających z Regulaminu Pracy z zakresu obowiązków pracownika.
7. Premia może być wypłacana w okresach miesięcznych, łącznie z wypłatą wynagrodzeń z miesięcznym opóźnieniem.
8. Decyzja o przyznaniu pracownikowi premii powinna być przekazana w formie ustnej, a na jego żądanie w formie pisemnej.
9. Prezes Zarządu może zawiesić premię po konsultacji z załogą.
10. Decyzję odnośnie wysokości premii dla Prezesa podejmuje Zgromadzenie Wspólników.
11. Podstawą naliczenia premii uznaniowej (nagrody) jest podanie na piśmie kwoty brutto przez osobę, której podlega dany pracownik i zaakceptowanie przez Prezesa.
12. Wypłacone premie uznaniowe (nagrody) nie stanowią podstawy do naliczenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, za czas nieobecności spowodowanej zwolnieniem lekarskim oraz zasiłku chorobowego.

§ 18 .

1. O przyznaniu premii z zysku dla całej załogi decyzję podejmuje Zgromadzenie Wspólników stosowną uchwałą.

2. Prawo do premii z zysku ma pracownik, który jest zatrudniony minimum 0,5 roku.
3. Wysokość premii z zysku uzależniona jest od wielkości wypracowanego przez załogę zysku.
4. Premię ustala się jako iloczyn współczynnika procentowego i podstawy naliczania – określonej w punkcie 8 poniżej.
5. Współczynnik procentowy ustala Prezes Zarządu. Współczynnik jest jednakowy dla wszystkich pracowników.
6. Zmniejszenie premii następuje:
 - za zawinione przez pracownika naruszenie obowiązków pracowniczych w granicach od 10% do 20%.
 - za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy:
 - a) za jeden dzień nieobecności o 20%
 - b) b/ za dwa dni nieobecności o 50%
7. Pracownik traci prawo do premii w przypadku :
 - wyrządzenia szkody zakładowi pracy ze swojej winy,
 - zagarnięcie mienia zakładu,
 - nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
 - nieuzasadnionego przerwania pracy,
 - przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w zakładzie pracy,
 - rozwiązania umowy o pracę w bez wypowiedzenia z winy pracownika.
8. Podstawę do ustalania wysokości premii dla pracowników stanowią dokonane w ciągu roku, w ramach wynagrodzeń osobowych wypłaty pieniężne za czas efektywnie przepracowany oraz wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, po wyłączeniu:
 - 50% i 100% dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - wszelkich nagród,
 - odpraw emerytalnych.
9. Za wypłaty pieniężne o których mowa w punkcie 8, nie uważa się świadczeń w naturze lub ekwiwalentów za świadczenia przysługujące w naturze.
10. Wypłata premii z zysku następuje po zweryfikowaniu wyniku finansowego spółki oraz zatwierdzeniu wyników stosowną uchwałą przez walne Zgromadzenie Wspólników.

Część V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem regulaminu pracy sprawuje Prezes.

1. Regulamin pracy podaje się do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie w siedzibie pracodawcy.
2. Regulamin wchodzi w życie w dwa tygodnie po podaniu go do wiadomości w sposób określony w ust. 1

PREZES

Artur Derewiecki

3. Nowo przyjęty pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z treścią regulaminu i zobowiązuje się jego przestrzegać, co potwierdza oświadczeniem.
4. Zmiany regulaminu mogą nastąpić w formie aneksu i wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania ich do wiadomości pracownikom.
5. Stan obowiązujący na dzień 01.01.2024 rok.

.....
(podpis pracodawcy)

TABELA

STANOWISK KATEGORII ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

STANOWISKO	WYMAGANIA W ZAKRESIE:		KAT. ZASZEREG. WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO	UWAGI
	wykształcenia	stażu pracy		
ELEKTRYK- URZĄDZENIA I INSTALACJE ELEKTRYCZNE	zawodowe lub średnie	min 4 lub 2 lata pracy	I-IV	doświadczenie zawodowe, znajomość tematyki pracy, zagadnień na stanowisku elektryka, uprawnienia kat E
AUTOMATYK	min średnie	min 2 lata pracy	I-III	znajomość zagadnień pracy, napraw, doświadczenie zawodowe, uprawnienia kat. E
INSTALATOR INSTALACJI CO, KANALIZACJI, URZĄDZEŃ KOTŁOWYCH	zawodowe lub średnie	min 4 lub 2 lata pracy	I-IV	znajomość prac instalatorskich, doświadczenie zawodowe, kurs spawania, stosowne uprawnienia w tym kat. E
PALACZ, MONTER CO	podstawowe lub zawodowe	min 2 lata pracy	I-III	ukończone kursy, posiadanie stosownych uprawnień, w tym kat. E
PALACZ CO	podstawowe lub zawodowe	min 2 lata pracy	I-III	ukończone kursy, posiadanie stosownych uprawnień, w tym kat. E
KONSERWATOR, OPERATOR KOPARO- ŁADOWARKI	zawodowe, średnie	znajomość pracy	I-II	doświadczenie zawodowe, znajomość pracy, stosowne uprawnienia
BRYGADZISTA	zawodowe, średnie techniczne	min 2 lata pracy	II-V	znajomość zagadnień, odpowiedzialność za nadzorowanie pracy wykonanej, nadzór nad podległą grupą pracowników

TABELA

STANOWISK KATEGORII ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH NIEROBOTNICZYCH

STANOWISKO	WYMAGANIA W ZAKRESIE:		KAT. ZASZEREG. WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO	UWAGI
	wykształcenia	stażu pracy		
KSIĘGOWY	średnie lub wyższe kierunkowe	min 10 lub 5 lat pracy	VI-VIII	znajomość tematyki księgowej, zasad i przepisów dot. rachunkowości, obsługa komputera
SPECJALISTA DS. KSIĘGOWYCH-KASJER	średnie, licencjat lub wyższe	średnie, licencjat lub wyższe	III-V	znajomość zasad, przepisów, tematyki księgowej; obsługa komputera
REFERENT DS. KSIĘGOWYCH	średnie, licencjat	min 2 lata pracy	II-III	znajomość zasad, przepisów, tematyki księgowej; obsługa komputera
SPECJALISTA DS. KADROWO-OSOBOWYCH	średnie, licencjat lub wyższe	min 5 lat pracy	IV-VI	znajomość przepisów prawa pracy, ZUS, rozliczeń płacowych, obsługa komputera
SEKRETARKA-KASJER	min średnie	min 2 lata pracy	II-III	znajomość obsługi urzędzeń biurowych, organizacji pracy, podstawy zagadnień rozliczeniowych
KIEROWNIK CIEPŁOWNICTWA	licencjat lub wyższe kierunkowe	min 10 lat pracy	V-VII	znajomość zagadnień dot. ciepłownictwa, obsługa komputera
SPECJALISTA DS. CIEPŁOWNICZYCH	licencjat lub wyższe kierunkowe	min 5 lat pracy	V-VII	znajomość zagadnień dot. ciepłownictwa, rozliczeń, analiz, obsługa komputera
SPECJALISTA DS. ADMINISTRACYJNYCH	średnie, licencjat lub wyższe	średnie, licencjat lub wyższe	IV-VI	znajomość zagadnień onszaru administracji, obsługa komputera
DYREKTOR DS. SPORTU I REKREACJI	licencjat lub wyższe	min 5 lat pracy	VIII-X	znajomość zagadnień dot. organizacji i zarządzaniem obiektami sportowymi, nadzór nad podległą grupą pracowników, obsługa komputera
KIEROWNIK RESTAURACJI	licencjat lub wyższ	min 3 lata pracy	VIII-X	znajomość zagadnień dot. organizacji, kierowania i zarządzania personelem, obsługa komputera
KOORDYNATOR BAZY NOCLEGOWEJ	min średnie	min 2 lata pracy	I-II	znajomość zagadnień dot. obsługi klienta, koordynowania bazą noclegową, nadzór nad podległą grupą pracowników
SZEF KUCHNI	zawodowe, średnie	2 lata pracy	I-II	doświadczenie zawodowe, nadzór nad podległą grupą pracowników

KUCHARZ, KUCHARZ-KIEROWNIK ZMIANY	zawodowe, średnie	wykształcenie kierunkowe, znajomość pracy	I-II	doświadczenie zawodowe, nadzór nad podległą grupą pracowników
POMOC KUCHENNA	podstawowe, zawodowe	przyuczenie do zawodu, wykształcenie kierunkowe, znajomość pracy	I-II	
KELNER/-KA	zawodowe, średnie	wykształcenie kierunkowe, znajomość pracy	I-II	
KOORDYNATOR OBIEKTÓW SPORTOWYCH	zawodowe, średnie		I-II	znajomość zagadnień dot. zarządzaniem obiektami sportowymi, nadzór nad podległą grupą pracowników
KONSERWATOR OBIEKTÓW I URZĄDZEŃ SPORTOWYCH	zawodowe, średnie	znajomość pracy	I-II	
RATOWNIK; INSTRUKTOR	średnie, licencjat, wyższe	znajomość pracy	I-III	stosowne uprawnienia, kursy niesbędne na stanowisku pracy
KASJER	min średnie	min 2 lata pracy	I-II	znajomość rozliczeń finansowych, obsługa komputera

PREZES

 Artur Derewiecki

TABELA

STAWEK ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
NIEROBOTNICZYCH ORAZ PRACOWNIKÓW OSiR ZE STAŁYM WYNAGRODZENIEM

KAT. ZASZEREGOWANIA	PŁACA ZASADNICZA
I	4.242,00 - 4.500,00
II	4.501,00 - 5.000,00
III	5.001,00 - 5.500,00
IV	5.501,00 - 6.000,00
V	6.001,00 - 6.500,00
VI	6.501,00 - 7.000,00
VII	7.001,00 - 7.500,00
VIII	7.501,00 - 8.000,00
IX	8.001,00 - 8.500,00
X	8.501,00 - 9.000,00
XI	9.001,00 - 9.500,00
XII	9.501,00 - 10.000,00
XIII	10.001,00 - 10.500,00
XIV	10.501,00 - 11.000,00
XV	11.001,00 - 11.500,00

TABELA

STAWEK ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH
NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

KAT. ZASZEREGOWANIA	PŁACA ZASADNICZA
I	25,25 - 26,50
II	26,51 - 27,50
III	27,51 - 28,50
IV	28,51 - 30,00
V	30,01 - 32,00

PREZES

Artur Derewiecki