

REGULAMIN

wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami,
zatrudnionych w Zespole Szkół Nr 9 im. dr Mikołaja Witczaka
w Jastrzębiu-Zdroju

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie:

1. Art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (*j.t. Dz.U. z 2016 poz. 902 ze zm.*).
2. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (*j.t. Dz.U. Z 2014, poz. 1786 ze zm.*).
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (*Dz.U. Z 2017, poz.1621 ze zm.*)

I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

Regulamin określa w szczególności:

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

§ 2

Postanowienia regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkół Nr 9 im. dr Mikołaja Witczaka w Jastrzębiu-Zdroju.

§ 3

Ileokroć w regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy – należy przez to rozumieć Dyrektora Zespołu Szkół Nr 9 w Jastrzębiu-Zdroju.
2. Pracownika – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkół Nr 9 w Jastrzębiu-Zdroju.
3. Ustawie – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (*j.t. Dz.U. z 2016 poz.902 ze zm.*).
4. Rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (*j.t. Dz.U. z 2014 poz. 1786 ze zm.*).

§ 4

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (*Dz.U. z 2017 poz. 847*).

Opolski

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 5

Wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkół Nr 9 określa Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania, stanowiąca **załącznik nr 2 do regulaminu**.

III. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 6

Pracownikom przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę; zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 3) dodatek funkcyjny, zgodnie z § 8 regulaminu,
- 4) dodatek specjalny, zgodnie z § 9 regulaminu,
- 5) dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z Kodeksem pracy,
- 6) premia, zgodnie z § 10 regulaminu,
- 7) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i Kodeksem pracy,
- 8) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 9) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z § 11 regulaminu,
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (*Dz.U. z 2016 poz. 2217*),
- 11) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem.

§ 7

1. Minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników Zespołu Szkół Nr 9 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa Tabela stanowiąca **załącznik nr 1 do regulaminu**.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty wynagrodzenia należnej pracownikowi.
4. 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. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (*Dz.U. z 2017 poz. 847*).

IV. WARUNKI I SPOSÓB PRYZNAWANIA DODATKU FUNKCYJNEGO I SPECJALNEGO

§ 8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem.
2. Wysokość przyznanego dodatku funkcyjnego nie może być niższa niż 5% wynagrodzenia zasadniczego i nie wyższa niż 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za czas efektywnie przepracowany, a także za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

§ 9

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunków wykonywania pracy.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany za czas efektywnie przepracowany, a także za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

V. WARUNKI PRYZNAWANIA ORAZ WARUNKI I SPOSÓB WYPŁACANIA PREMII I NAGRÓD INNYCH NIŻ NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 10

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy.
2. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1 oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa regulamin premiowania pracowników Zespołu Szkół Nr 9, stanowiący **załącznik nr 3 do regulaminu**.

§ 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród.
2. Wysokość funduszu nagród, o którym mowa w ust. 1 oraz zasady przyznawania i wypłacania nagród określa regulamin nagród pracowników Zespołu Szkół Nr 9 stanowiący **załącznik nr 4 do regulaminu**

PRZEWODNICZĄCY
KM 1513, 2014
Prac. Dzw. i Wydział w Jaskinie - Łódź
mgr. Krzysztof Janicki

VI. INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 12

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą w szczególności takie jak:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92, 180 – 184 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące 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 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące 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) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

VII. SPOSÓB I TERMINY WYPŁACATY WYNAGRODZEŃ

§ 13

1. Termin wypłaty wynagrodzenia przypada na ostatni dzień danego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym ten dzień dniu roboczym.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.

VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 15

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 16

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom Zespołu Szkół Nr 9.

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie Zdrój
tel./fax 47-18-330
Jack Wniew

KOMISJA MIĘDZYzakładowa
NSZZ "Solidarność" Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój
tel./fax. 32/ 47-18-410
NIP: 633-19-87-859 Regon 276249613
PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

12.12.2017
DYREKTOR
Zespołu Szkół
Jastrzębie-Zdrój
mgr Jarosław Grabkowski

Załącznik Nr 1
do regulaminu wynagradzania

TABELA

maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników Zespołu Szkół Nr 9 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w złotych wg rozporządzenia RM w/s wynagradzania pracowników samorządowych	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	2	3
I	1 700,00	2 400,00
II	1 720,00	2 450,00
III	1 740,00	2 500,00
IV	1 760,00	2 550,00
V	1 780,00	2 600,00
VI	1 800,00	2 800,00
VII	1 820,00	2 900,00
VIII	1 840,00	3 000,00
IX	1 860,00	3 100,00
X	1 880,00	3 200,00
XI	1 900,00	3 300,00
XII	1 920,00	3 400,00
XIII	1 940,00 ✓	3 600,00
XIV	1 960,00	3 700,00
XV	1 980,00	3 800,00
XVI	2 000,00	3 900,00

KOMISJA MIĘDZYzakładowa
NSZZ "Solidarność" Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój
tel./fax. 32/ 47-18-410
NIP: 633-19-87-859 Regon: 276249613

PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ "Solidarność"
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie Zdrój
tel./fax 47-18-330
Pawel Wniew

12.12.2017
DIREKTOR
Zespołu Szkół Nr 9
w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Jolanta Grabkowska

GK

TABELA

wymagań kwalifikacyjnych pracowników
zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkół Nr 9
(stanowiska, kwalifikacje, zaszeregowanie)

L.p.	Stanowisko	Poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
1.	Główny księgowy	XVI	Wg odrębnych przepisów	
2.	Starszy referent	VI	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2
3.	Kierownik gospodarczy	XIII	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	6
4.	Woźny	II	podstawowe ⁴⁾	-
5.	Konserwator	V	średnie zawodowe zasadnicze zawod. ⁵⁾	-
6.	Sprzątaczką	III	podstawowe ⁴⁾	-
7.	Pomoc nauczyciela	VI	podstawowe ⁴⁾	-

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

KOMISJA MIĘDZYzakładowa
NSZZ "Solidarność" Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój
tel./fax. 32/ 47-18-410
NIP: 633-19-87-859 Regon 276249613

PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie Zdrój
tel./fax 47-18-330

Jacek Gwiel

10.12.2017
DYREKTOR
Zespołu Szkół Nr 9
w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Jolanta Grabkowska

REGULAMIN

premiowania pracowników Zespołu Szkół Nr 9
w Jastrzębiu-Zdroju

§ 1

Przepisy regulaminu stosuje się do pracowników zatrudnionych w Zespole Szkół Nr 9 w Jastrzębiu-Zdroju na podstawie umowy o pracę.

§ 2

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premiowy naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników, o których mowa w § 1.
2. Fundusz premiowy tworzy się w ramach posiadanych środków w wysokości 20% planowanych rocznych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.
3. Fundusz premiowy może być podwyższony przez pracodawcę w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.

§ 3

1. Wysokość premii miesięcznej dla poszczególnych pracowników ustala na piśmie dyrektor Zespołu Szkoły Nr 9. W stosunku do pracowników obsługi może skorzystać z uwag kierownika gospodarczego.
2. Wysokość premii określona w ust. 1 może zostać obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w regulaminie.

§ 4

1. Premia przyznawana jest za okres miesiąca kalendarzowego i wypłacana razem z wynagrodzeniem za pracę za dany miesiąc.
2. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.
3. W przypadku nie wykorzystania funduszu premiowego w danych miesiącach fundusz ten nie przepada, lecz pozostaje do wykorzystania do końca roku kalendarzowego.

§ 5

Podstawą obliczenia premii indywidualnej jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze za czas efektywnie przepracowany;

- 1) do czasu efektywnie przepracowanego, za który przysługuje premia, nie zalicza się nieobecności w pracy z tytułu zwolnień lekarskich i innych nieobecności, o ile z przepisów szczególnych nie wynika inaczej,
- 2) pracownik nie traci premii w przypadku:

- a) urlopu wypoczynkowego,
- b) szkolenia lub oddelegowania na kursy obowiązujące na danym stanowisku pracy,
- c) oddelegowania do pracy w innej miejscowości lub podróży służbowej,
- d) zwolnienia lekarskiego w wyniku wypadku przy pracy bez winy pracownika, zwolnienia lekarskiego z powodu wypadku w drodze do pracy i z pracy.

§ 6

Pracownik nabywa prawo do premii po przepracowaniu pełnego miesiąca oraz sumiennym i starannym wykonaniu ustalonych zadań premiowych, do których należą w szczególności:

- 1) terminowe i jakościowe wykonanie zadań służbowych wynikających z zakresu czynności lub polecenia służbowego,
- 2) przestrzeganie ustalonego czasu pracy,
- 3) przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbałość o dobro zakładu pracy, chronienie mienia i używanie go zgodnie z przeznaczeniem,
- 5) poszanowanie i zabezpieczenie majątku na stanowisku pracy,
- 6) samodzielność działania,
- 7) dążenie do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników,
- 8) wydajność i operatywność w pracy,
- 9) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z petentami.

§ 7

1. Pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w wypadku niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, a także w razie:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) powtarzających się nieusprawiedliwionych spóźnień do pracy,
- 3) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy,
- 4) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy,
- 5) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzucenia pracy,
- 6) zawinionego narażenia placówki (*działaniem lub zaniechaniem działania*) na straty majątku lub dopuszczenia do strat finansowych,
- 7) stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru istotnych nieprawidłowości i zaniedbań w zakresach gospodarczych, administracyjnych lub technicznych, które wystąpiły z bezpośredniej winy odpowiedzialnego pracownika.

2. Stopień pozbawienia premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.

§ 8

1. Jeśli przewinienia wymienione w § 7 nastąpiły po naliczeniu premii lub po jej wypłacie za dany miesiąc – konsekwencje premiowe mają zastosowanie w następnym miesiącu.
2. Pracownik ma prawo do uzyskania informacji o wysokości premii. W przypadku pozbawienia

2. Pracownik ma prawo do uzyskania informacji o wysokości premii. W przypadku pozbawienia premii w całości lub w części pracodawca na wniosek pracownika ma obowiązek uzasadnić swoje stanowisko.
3. Od decyzji w sprawie pozbawienia premii zainteresowany może odwołać się do pracodawcy w terminie 7 dni od daty otrzymania takiej informacji.

§ 9

Premia za dany okres może być indywidualnie podwyższona nie więcej jednak niż o 50% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku nienagannego wykonywania dodatkowych obowiązków (np. *doraźnego poszerzenia zakresu obowiązków, zastępstwa za nieobecnego pracownika i innych*), w przypadku kiedy pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego.

§ 10

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

KOMISJA MIĘDZYKLASOWA
NSZZ "Solidarność" Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój
tel./fax. 32/ 47-18-410
NIP: 633-19-87-859 Regon 276249613

Dyrektor
Zespołu Szkół Nr 9
w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Jolanta Grabkowska

PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie Zdrój
tel./fax 47-18-330

Jack Wiertel

Załącznik Nr 4
do regulaminu wynagradzania

REGULAMIN

nagród Pracowników Zespołu Szkół Nr 9
w Jastrzębiu-Zdroju

§ 1

Przepisy regulaminu stosuje się do pracowników zatrudnionych w Zespole Szkół Nr 9 w Jastrzębiu-Zdroju na podstawie umowy o pracę.

§ 2

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości nie przekraczającej 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.

§ 3

Nagrody przyznaje dyrektor z własnej inicjatywy bądź na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

§ 4

1. Nagrody przyznaje się w szczególności za:

- 1) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
- 2) szczególne osiągnięcia w pracy,
- 3) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza obowiązki wynikające z umowy o pracę,
- 4) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
- 5) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

§ 5

1. Nagroda przyznawana jest corocznie z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
2. O przyznaniu nagrody pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
3. Kopia zawiadomienia o przyznaniu nagrody przykazywana jest do akt osobowych pracownika.

§ 6

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

KOMISJA MIĘDZYKLADOWA
NSZZ "Solidarność" Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój
tel./fax. 32/ 47-18-410
NIP: 633-19-87-859 Regon 276249613
PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie Zdrój
tel./fax 47-18-330
Tadeusz Wawer

10.12.2012
DYREKTOR
Zespołu Szkół Nr 9
w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Jolanta Grabkowsk.