



ZP/2501/98.1/25

Uczestnicy postępowania

Dotyczy: postępowania pn. Świadczenie usługi całodobowej kompleksowej konserwacji i obsługi technicznej obiektów Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie - znak ZP/2501/98/25

LP	Pytanie	Odpowiedź
1.	Prosimy o wskazanie ilu pracowników ma być objętych przejęciem przez Wykonawcę usługi?	12
2.	Ile osób aktualnie wykonuje usługi będące przedmiotem zamówienia?	20
3.	Kto jest dotychczasowym pracodawcą pracowników, którzy mają być przejęci przez Wykonawcę?	Specjalistyczny Szpital Wojewódzki w Ciechanowie
4.	Prosimy o przedstawienie danych dotyczących pracowników, którzy mają być przejęci przez Wykonawcę w układzie: – stanowisko, – rodzaj umowy o pracę, – miejsce pracy, – wiek pracownika, – płeć, – ważność badań lekarskich (do kiedy?), – ogólny staż pracy, – zakładowy staż pracy, – wymiar urlopu wypoczynkowego/rehabilitacyjnego, – wymiar etatu, – możliwość pracy w niedzielę i święta, – wynagrodzenie zasadnicze, – stałe dodatki (np. stażowy, premia, premia regulaminowa), – wynagrodzenie brutto, – ZUS pracodawcy, – średniomiesięczne wynagrodzenie z ostatnich trzech lub sześciu miesięcy. W razie nabycia ewentualnych uprawnień do wypłaty nagród jubileuszowych, dodatków stażowych oraz odpraw emerytalnych w trakcie trwania Zamówienia, prosimy o przedstawienie wysokości świadczenia oraz terminu jego wypłaty. Czy w trakcie trwania umowy przejęci pracownicy nabędą powyżej wskazane uprawnienia? Jeśli tak, to kiedy i w jakiej wysokości?	Zał. Nr 1 do wyjaśnień nr 1
5.	Czy wśród przejmowanych pracowników są cudzoziemcy?	Nie
6.	Prosimy o przekazanie zanonimizowanej listy cudzoziemców (osób	Nie dotyczy

	nieposiadających obywatelstwa polskiego) z podziałem na: a. obywatelstwo; b. podstawę pobytu (tytuł pobytowy) - ruch bezwizowy, okres po złożeniu wniosku pobytowego, wiza (jaka), zezwolenie na pobyt (jakie), obywatelstwo UE, inne zwolnienia (jaka podstawa); c. datę ostatniego dnia legalnego pobytu; d. podstawę do wykonywania pracy (tytuł do pracy) - zgłoszenie (Ukraińcy - specustawa), oświadczenie o powierzeniu (obywatele 4 państw), zezwolenie na pracę, obywatelstwo UE, inne zwolnienia (jaka podstawa); e. datę ostatniego dnia legalnego wykonywania pracy.	
7.	Czy z pracownikami zawarto indywidualne porozumienia? ( np. gwarancje zatrudnienia, klauzule lojalnościowe, zakazy konkurencji)	Nie
8.	Czy pracownicy przeznaczeni do przejęcia znajdują się w okresie wypowiedzenia stosunku pracy?	Nie
9.	Czy pracownicy przeznaczeni do przejęcia znajdują się w okresie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy?	Nie
10.	Czy pracownikom przewidzianym do przejęcia wypowiedziano warunki umowy w części dotyczącej wynagrodzeń? Jeżeli tak, to, które składniki wynagrodzeń zostały zmienione?	Nie
11.	Czy w związku z pandemią COVID-19 pracownikom zostały zmienione warunki pracy lub płacy? Jeśli tak, w jaki sposób, na jakiej podstawie prawnej i do kiedy?	Nie
12.	Czy wszystkie szkolenia BHP są aktualne i wystarczające do dalszego wykonywania pracy po przejęciu?	Tak
13.	Prosimy o informację odnośnie systemów i rozkładów czasu pracy pracowników a także okresu rozliczeniowego.	Okres rozliczeniowy – 3-miesięczny, system – zmianowy i podstawowy
14.	Czy pracownicy przewidziani do przyjęcia składali wnioski o zastosowanie wobec nich elastycznej organizacji czasu pracy? Jeśli zostały uwzględnione, to w jaki sposób?	Nie
15.	Czy pracownicy są objęci umowami o odpowiedzialności materialnej (mienie powierzone, sprzęt)?	Nie
16.	Czy Zamawiający zobowiązuje się do zatrudnienia pracowników wykonujących usługę w razie rozwiązania/zakończenia kontraktu lub do przekazania ich nowemu wykonawcy usługi, lub też wskazania w nowym ogłoszeniu o konieczności przejęcia pracowników wykonujących usługę przez nowego wykonawcę?	Nie
17.	Czy w przypadku ograniczenia przedmiotu zamówienia lub wcześniejszego wygaśnięcia stosunku zobowiązaniowego wynikającego z umowy na świadczenie usług stanowiących przedmiot niniejszego zamówienia, Zamawiający pokryje koszty związane z rozwiązaniem stosunków pracy z ww. pracownikami?	Nie
18.	Czy w wyniku zakażenia pracowników wirusem COVID-19 lub innym zdarzeniem losowym, w sytuacji gdy wykonawca staje przed problemem zapewnienia wymaganej ilości pracowników Zamawiający dopuszcza zatrudnienie na czas niezbędny do uzupełnienia wymaganych	Nie

	dokumentów (szkoleń BHP, w tym uaktualnienia świadectw kwalifikacyjnych a przede wszystkim wykonaniem badań lekarskich dopuszczających pracownika do świadczenia pracy), zatrudnienie pracowników na umowę cywilno-prawną.	
19.	Czy w grupie przejmowanych pracowników są osoby niepełnosprawne? Jaki jest stopień niepełnosprawności przejmowanych pracowników?	Tak; 2 osoby – stopień lekki
20.	Czy w grupie przejmowanych pracowników znajdują się pracownicy szczególnie chronieni w związku z ochroną przedemerytalną? Kiedy rozpoczęła się ww. ochrona? Czy w trakcie trwania umowy przejściu pracownicy nabeżdą powyżej wskazaną ochronę? Jeśli tak, to kiedy?	Tak, 3 osoby chronione, 1 osoba – ochrona od 13.05.2027r.
21.	Czy w grupie przejmowanych pracowników znajdują się pracownicy szczególnie chronieni z innych tytułów?	Nie
22.	Prosimy o udostępnienie aktów wewnętrznych mających wpływ na ustalenie warunków pracy i płacy przejmowanych pracowników, w szczególności Układ Zbiorowy Pracy, Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin ZFŚS, zarządzenia dotyczące wysokości ekwiwalentów za pranie odzieży i inne.	W załączeniu
23.	Czy pracownicy przeznaczeni do przejścia mają możliwość korzystania z pracy zdalnej? Jeśli tak to na jakich zasadach?	Nie
24.	Czy pracowników obejmuje regulamin wynagradzania?	Tak
25.	Jakie składniki obejmuje wynagrodzenie za pracę?	Uposażenie zasadnicze, wysługa, dodatki nocne, nadgodziny, ekwiwalent za urlop, odprawy emerytalno-rentowe, nagrody jubileuszowe
26.	Czy pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny?	Tak
27.	Jaka jest łączna miesięczna wartość składników wynagrodzenia wszystkich przejmowanych pracowników?	87021,21 zł
28.	Jaka jest łączna miesięczna wartość kosztów składek ZUS wszystkich przejmowanych pracowników?	17325,92 zł
29.	Czy pracownicy są uprawnieni do dodatkowej nagrody rocznej (np. 13 pensji)?	Nie
30.	Jakie są obligatoryjne świadczenia pieniężne ze stosunku pracy?	Uposażenie zasadnicze, wysługa, dodatki nocne, nadgodziny, ekwiwalent za urlop, odprawy emerytalno-rentowe, nagrody jubileuszowe
31.	Jaka jest łączna wartość nagrody jubileuszowej, jaka ma zostać wypłacona w trakcie trwania Zamówienia licząc według stawek na dzień udzielenia odpowiedzi?	27338,87 zł
32.	Jaka jest łączna wartość odprawy emerytalnej, jaka ma zostać wypłacona w trakcie trwania Zamówienia licząc według stawek na dzień udzielenia odpowiedzi?	54602,31 zł
33.	Jakie są inne, dodatkowe (nieobligatoryjne) uprawnienia pieniężne i niepieniężne ze stosunku pracy?	Nie dotyczy
34.	Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do przyrostu wynagrodzenia wynikającego z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie innych ustaw (Dz. U. z 1995 roku, nr 1, poz. 2, ze zm.)? Jeżeli „tak”, to prosimy o podanie kwoty brutto przypadającej na jednego pracownika oraz o informacje, czy kwota	Nie

	jest uwzględniana w płacy zasadniczej, czy jako dodatkowy składnik wynagrodzenia? Czy pracodawca wypłacił wszystkie wymagalne kwoty z tego tytułu?	
35.	Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynikającego z ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. nr 160, poz. 1080, ze zm.)? Jeżeli „tak”, to prosimy o podanie kwoty brutto przypadającej na jednego pracownika. Czy pracodawca wypłacił wszystkie wymagalne kwoty z tego tytułu?	Nie
36.	Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do podwyżki wynagrodzenia na podstawie ustawy z dnia 22 lipca 2006 roku o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. nr 149, poz. 1076, ze zm.)? W jakiej wysokości przysługują poszczególnym pracownikom ww. podwyżki? Czy pracodawca wypłacił wszystkie wymagalne kwoty z tytułu ww. podwyżek? Jeżeli nie to jaka jest wysokość wymagalnych kwot?	Nie
37.	Czy pracownikom przewidzianym do przejścia wypowiedziano podwyżkę wynikającą z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie innych ustaw (Dz. U. z 1995 roku, nr 1, poz. 2 ze zm.)?	Nie
38.	Czy pracownicy podlegają wszelkim regulacjom w zakresie czasu pracy, wysokości dodatków, zmian w zakresie wynagrodzenia zasadniczego na bazie ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jednolity z 2018 r., poz. 2190 ze zm.) oraz ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (tekst jednolity z 2019 r., poz. 1471 ze zm.), ustawy z dnia 13 września 2018 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym oraz niektórych innych ustaw, ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych? Czy pracodawca dokonał podwyżek zgodnie z ww. regulacjami? Czy zostało zawarte w tym zakresie porozumienie z przedstawicielami pracowników lub związkami zawodowymi?	Pracodawca dokonał regulacji zgodnie z przepisami, porozumienie jest zawierane corocznie
39.	Czy występują osoby, w stosunku do których toczy się postępowanie o choroby zawodowe i osoby którym w okresie ostatniego roku przyznano choroby zawodowe?	Nie
40.	Czy pracownicy są objęci PPK? Na jakich zasadach?	Tak; 2 osoby; w tym 1 wariant podstawowy i 1 wariant rozszerzony
41.	Czy pracownicy są objęci grupowym ubezpieczeniem na życie? Na jakich zasadach? Kto jest płatnikiem składek ubezpieczeniowych?	Tak, w zał zasady, płatnikiem jest ubezpieczony
42.	Czy przejmowani pracownicy są objęciu układem zbiorowym pracy?	Nie

43.	Czy istnieje jakiegokolwiek odrębne porozumienie, umowa, pakiet socjalny podpisany ze związkami zawodowymi lub z pracownikami lub wdrożony jednostronnie przez pracodawcę, w którym pracodawca zobowiązuje się do jakichkolwiek gwarancji w zakresie zatrudnienia pracowników lub wysokości ich wynagrodzenia, także w przypadku przejścia tychże pracowników przez następnego pracodawcę? Inaczej – czy pracownicy są objęci jakimikolwiek gwarancjami, pakietami socjalnymi w zakresie ich zatrudnienia lub wynagrodzenia, które to gwarancje mogą uniemożliwić modyfikację ich stosunków pracy? Prosimy o nadesłanie treści ww. dokumentu.	Nie
44.	Czy pracodawca wymaga od nowego wykonawcy objęcia pracowników przejętych jakimikolwiek gwarancjami, pakietami socjalnymi w zakresie ich zatrudnienia lub wynagrodzenia oraz w jakim zakresie?	Nie
45.	Jaki wymiar urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikom?	20/26/28 dni
46.	Czy wśród pracowników są osoby posiadające urlop zaległy?	Tak
47.	Jaki jest stan wykorzystania urlopów wypoczynkowych w rozbiciu na poszczególnych pracowników (bieżących i zaległych)?	Zał. Nr 2 do wyjaśnień nr 1
48.	Jaki jest stan wykorzystania urlopów rehabilitacyjnych w rozbiciu na poszczególnych pracowników (bieżących i zaległych)?	1. Urlop rehabilitacyjny wykorzystany; 2. Urlop rehabilitacyjny do wykorzystania – 11 dni;
49.	Czy wśród pracowników występują osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach lekarskich?	Tak
50.	Jaka jest ilość dni niezdolności do pracy pracowników, a także przewidywanego terminu zakończenia zwolnienia chorobowego?	1. 85 dni; 2. 77 dni; Brak informacji o przewidywanym terminie zakończenia zwolnienia chorobowego
51.	Czy wśród pracowników są osoby przebywające na urlopach macierzyńskich, rodzicielskich, urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego lub są uprawnione do skorzystania z urlopu rodzicielskiego?	Nie
52.	Czy wśród pracowników są osoby przebywające na urlopach wychowawczych?	Nie
53.	Czy wśród pracowników są osoby przebywające na urlopach bezpłatnych?	Nie
54.	Czy wśród pracowników są osoby przebywające na świadczeniach rehabilitacyjnych?	Nie
55.	Czy wśród pracowników są osoby przebywające na zwolnieniu powypadkowym?	Tak
56.	Czy przeciwko pracodawcy toczą się pracownicze procesy sądowe, wszczęte przez pracowników przeznaczonych do przejścia? Jeżeli tak, to, w jakim stadium się znajdują, w ilu procesach zapadły prawomocne wyroki, na jaką opiewają kwotę, ile zaś pozostaje w trakcie rozpoznania?	Nie
57.	Czy pracodawca posiada zaległości wobec pracowników wynikające ze stosunku pracy?	Nie
58.	Czy na dzień przejścia pracowników będą jakiegokolwiek nieuregulowane należności? Jeżeli tak, to, z jakiego tytułu i w jakiej wysokości? (w szczególności: niewypłacone nagrody jubileuszowe, opóźnienia z wypłatą wynagrodzeń, zaległości w opłacaniu składek na ZUS, należności z tytułu nadgodzin, pracy w porze nocnej, pracy w dni wolne i święta, dyżurów,	Nie

	itp.)?	
59.	Czy do dnia przejęcia pracodawca posiada jakiegokolwiek zobowiązania z tytułu niewypłaconych, obligatoryjnych świadczeń wobec przekazywanych pracowników (np.: „wczas pod gruszą”, „dofinansowanie do wczasów dzieci pracowników”, „paczki świąteczne”, „bony”)? Jeśli tak, to jakie i w jakiej wysokości?	Nie
60.	Jaki jest stan godzin świątecznych i nadgodzin w rozbiciu na poszczególnych pracowników?	Zał. Nr 3 do wyjaśnień nr 1
61.	Prosimy o dane na temat działających związków zawodowych u pracodawcy (w tym nazwy i adresy). Jeśli nie – czy została powołana Rada Pracownicza?	W załączeniu
62.	Czy związki zawodowe przedstawiły swoje stanowisko i wymagania w zakresie przejęcia pracowników? Jeśli tak – proszę o przekazanie kopii pism w ww. zakresie.	Nie
63.	Czy przejmowani pracownicy należą do związków zawodowych?	Nie posiadamy informacji
64.	Czy w grupie przejmowanych pracowników znajdują się pracownicy szczególnie chronieni w związku z ochroną związkową?	Nie
65.	Czy wśród pracowników znajdują się społeczni inspektorzy pracy?	Nie
66.	Czy pracodawca tworzy ZFŚS i w jakiej wysokości? Jeśli tak, to prosimy o udostępnienie Regulaminu do wglądu.	Tak
67.	Jaka jest wysokość odpisu rocznego na ZFŚS? Czy pracodawca ma zaległości w odprowadzaniu odpisów na ZFŚS – jeśli tak to w jakiej wysokości i za jaki okres? czy zostały w tym zakresie podpisane porozumienia ze związkami zawodowymi/przedstawicielami pracowników?	Wysokość odpisu w 2026 roku na ZFŚS wynosi 1.819.014,00 Pracodawca nie ma zaległości w odprowadzaniu odpisów
68.	Czy pracodawca posiada zgromadzone środki finansowe na ZFŚS i w jakiej wysokości?	Pracodawca posiada zgromadzone środki na koncie ZFŚS w kwocie 1.598.0496,79
69.	Czy pracodawca gwarantuje zgodnie z art. 7 ust. 3 ustawy o ZFŚS przekazanie wraz z przekazywanymi pracownikami niewykorzystanych do dnia przekazania pracowników środków z ZFŚS, w przeliczeniu na jednego przekazywanego art. 23 <sup>1</sup> k.p. pracownika? Jeśli tak, to w jakiej wysokości? Czy także w przypadku przesunięcia terminu przekazania pracowników (np.: o 6-10 miesięcy)? Prosimy o wzór porozumienia dotyczący przekazywanych środków na podstawie art. 7 ust. 3b ustawy o ZFŚS.	Nie
70.	Jakie świadczenia są wypłacane z ZFŚS?	Dofinansowanie do wypoczynku/ Zapomogi
71.	Kto ustala wysokość świadczeń?	Komisja Socjalna-zapomogi, Dyrekcja po opinii ZZ
72.	Jaki charakter mają świadczenia wypłacane z ZFŚS (obligatoryjny, nieobligatoryjny, roszczeniowy, uznaniowy)?	Nieobligatoryjny, uznaniowy, wnioskowy
73.	Czy pracodawca wypłaca obligatoryjnie świadczenia z ZFŚS na rzecz pracowników przekazywanych? Jeśli tak, to wg jakich zasad, w jakiej wysokości i jak często?	Nie dotyczy
74.	Ilu pracowników do momentu przekazania nabędzie prawo do wypłaty obligatoryjnych świadczeń z ZFŚS? Czy zostaną one wypłacone do momentu przekazania pracowników?	8 (stan na dzień 25.05.26)
75.	Czy są udzielone pracownikom pożyczki z ZFŚS? Jeśli tak, to prosimy o	Nie

	podanie ilości i wielkości udzielonych pożyczek?	
76.	Czy spłaty pożyczek mają służyć po przekazaniu pracowników na konto pracodawcy, czy Wykonawcy, zwłaszcza w sytuacji, gdy Wykonawca nie prowadzi u siebie KZP? Prosimy o ewentualny wzór porozumienia regulującego tę kwestię.	Nie dotyczy
77.	Czy u Zamawiającego działa Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa?	Tak

**ZAŁĄCZNIK NR 1**  
(stan na 21.05.2026)

Stanowisko	Rodzaj Umowy	Miejsce pracy	Wiek	Płeć	Ważność badań lekarskich	Staż pracy ogólny	Staż pracy u nas	Wymiar etatu	Możliwość pracy w niedzielę i święta
konserwator urz.ciepłown.	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	60	mężczyzna	31.05.2028	37l 10m 10d	37l 10m 10d	1	TAK
kon.u.t.-palacz-autom_elektryk	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	58	mężczyzna	11.09.2027	40l 9m 4d	39l 22d	1	TAK
kon.urz.tech.-elektryk	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	59	mężczyzna	04.02.2028	29l 9m 6d	29l 9m 6d	1	TAK
KONS.URZ.INST.GAZ.MED	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	63	mężczyzna	04.02.2027	32l 1d	32l 1d	1	TAK
konserw.urz.technicznych	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	48	mężczyzna	31.01.2028	23l 1m 17d	1r 3m 17d	1	TAK
konserw.urz.tech.-hydraulik	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	57	mężczyzna	30.06.2027	39l 11m 13d	39l 11m 13d	1	TAK
kon.urz.tech.-elektryk	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	27	mężczyzna	20.09.2026	10l 4m 13d	3l 2m 21d	1	TAK
prac.przyuc.na st.rob.-spawacz	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	23	mężczyzna	31.08.2027	13l 2m 20d	10l 10d	1	TAK
kon.urz.tech.-elektryk	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	62	mężczyzna	30.06.2027	21l 2m 2d	21l 2m 2d	1	TAK
kon.urz.tech.-elektryk	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	49	mężczyzna	31.05.2027	20l 7m 26d	2l 9m 2d	1	TAK
kon.urz.went.i klimatyz.	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	51	mężczyzna	31.08.2026	38l 7m 18d	35l 10m 10d	1	TAK
konserw.urz.tech.-hydraulik	UMOWA O PRACĘ	Dział Eksploatacji	61	mężczyzna	31.12.2026	41l 15d	36l 11m 14d	1	TAK

**ZAŁĄCZNIK NR 2**  
(stan na 21.05.2026)

Stanowisko	Wymiar urlopu	Do wykorzystania
konserwator urz.cieplown.	28 dni	26 dni bieżący
kon.u.t.-palacz-autom,elektryk	28 dni	2 dni zaległy, 28 dni bieżący
kon.urz.tech.-elektryk	28 dni	18 dni bieżący
KONS.URZ.INST.GAZ.MED.	28 dni	10 dni zaległy, 28 dni bieżący
konserw.urz.technicznych	28 dni	4 dni zaległy 28 dni bieżący
konserw.urz.tech.-hydraulik	28 dni	10 dni zaległy, 28 dni bieżący
kon.urz.tech.-elektryk	26 dni	4 dni zaległy, 26 dni bieżący
prac.przyuc.na st.rob.-spawacz	26 dni	10 dni bieżący
kon.urz.tech.-elektryk	28 dni, rehabilitacyjny: 11 dni	28 dni bieżący, 11 dni urlopu rehab.
kon.urz.tech.-elektryk	26 dni, dodatkowy: 10 dni, rehabilitacyjny: 11 dni	26 dni bieżącego i 2 dni dodatkowego
kon.urz.went.i klimatyz.	28 dni	24 dni bieżący
konserw.urz.tech.-hydraulik	28 dni	7 dni zaległego, 28 dni bieżący

**ZAŁĄCZNIK NR 3**  
(stan na 30.04.2026)

Stanowisko	Godziny świąteczne	Nadgodziny
konserwator urz.cieplown.	44	0
kon.u.t.-palacz-autom,elektryk	32	0
kon.urz.tech.-elektryk	33	0
KONS.URZ.INST.GAZ.MED.	28	0
konserw.urz.technicznych	0	0
konserw.urz.tech.-hydraulik	20	0

kon.urz.tech.-elektryk	21	0
prac.przyuc.na st.rob.-spawacz	0	0
kon.urz.tech.-elektryk	35	0
kon.urz.tech.-elektryk	0	0
kon.urz.went.i klimatyz.	0	0
konserw.urz.tech.-hydraulik	24	0

  
DYREKTOR  
*Andrzej Juliusz Kamasa*

  
**Wiesław Babiżewski**  
koordynator  
ds. zamówień publicznych