



Dotyczy: postępowania nr SP-271-5/17 przetarg nieograniczony na ochronę obiektu Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej w Krakowie.

Odpowiedzi na pytania wykonawców

W dniach 12.06.2017, 13.06.2017, 14.06.2017 r. do Zamawiającego wpłynęły pytania o następującej treści:

Pytanie nr 1

Czy w przypadku zadeklarowania przez pracownika ochrony pracy powyżej pełnego etatu, Zamawiający oprócz wymogu umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin, pozostawia w gestii Wykonawcy formę zatrudnienia w dodatkowym wymiarze roboczogodzin dla tego samego pracownika?

Pytanie nr 2

Wnoszę o wykreślenie wymogu zatrudnienia pracowników na umowę o pracę w składzie grupy interwencyjnej. Zaznaczam, iż pracownicy grupy interwencyjnej dla potrzeb tego zamówienia występują wyłącznie w sytuacji wezwania na alarm – czyli zakres usługi grupy interwencyjnej w ramach zamówienia to niecały 1% całości kontraktu. W większości sytuacji wykonawcy podjazd grupy interwencyjnej zlecają podwykonawcom. Podwykonawcy nie zatrudniają pracowników w grupach interwencyjnych na umowę o pracę, mimo iż pozostałe wymogi odnośnie kwalifikacji i wyposażenia spełniają. Zasadnym byłby stawiać wymóg zatrudnienia pracowników grupy interwencyjnej na umowę o pracę wyłącznie w sytuacji, gdyby Zamawiający wymagał dedykowaną grupę interwencyjną pod kontrakt. W tym konkretnym postępowaniu Zamawiający nie postawił takiego wymogu. Grupa będzie wzywana wyłącznie w sytuacji alarmu. Stąd też uzasadnionym jest wniosek wykonawcy o wykreślenie wymogu zatrudnienia pracowników na umowę o pracę w grupach interwencyjnych. Grupa interwencyjna nie dedykowana pod kontrakt Zamawiającego obsługuje dużą ilość Klientów Wykonawcy, w których nie ma wymogu zatrudnienia pracowników na umowę o pracę. Jeżeli Zamawiający podtrzyma wymóg zatrudnienia pracowników grupy interwencyjnej na umowę o pracę, mimo iż nie żąda dedykowania tej grupy tylko na potrzeby swojego zamówienia - podwyższy w sposób nieuzasadniony w ocenie Wykonawcy, koszty świadczenia usługi za które będzie musiał zapłacić. W ocenie wykonawcy wymóg ten, nie spowoduje iż usługa będzie wykonywana w lepszy sposób niż w sytuacji dowolnej formy zatrudnienia dla tych pracowników.

Pytanie nr 3

W związku z określonym terminem zakończenia realizacji usługi obejmującym sześć miesięcy 2018 roku, wnoszę o wprowadzenia do umowy klauzuli waloryzacyjnej za ten okres. Wykonawca biorąc pod uwagę zakres zmian jakie w ostatnich 2 latach następują w związku ze zmianą wynagrodzeń, wykonawca składając ofertę nie jest w stanie przewidzieć jakie zmiany od stycznia 2018 roku w zakresie płac nastąpią. Wniosek o wprowadzenie klauzuli do umowy jest o tyle istotny (mimo, że umowa jest zawierana na okres 12 miesięcy), iż oferta jest składana w marcu, gdzie wykonawca nie ma żadnych wytycznych, przepisów, informacji w zakresie zmiany wynagrodzeń przewidzianych na rok 2018.



Pytanie nr 4:

Na podstawie art. 38 ust. 1 Ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. prawo zamówień publicznych, proszę o wyjaśnienie, w jaki sposób wykonawca składający ofertę może wykazać się doświadczeniem stanowiącym kryterium oceny ofert. Pytanie motywowane jest tym, że Zamawiający nie określił sposobu wykazania doświadczenia jako kryterium oceny ofert. Proszę o potwierdzenie otrzymania niniejszej wiadomości.

Pytanie nr 5

W związku z planowanymi zmianami od 1 stycznia 2018 r. dotyczącego minimalnego wynagrodzenia, proszę o informację Czy Zamawiający dokona odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia należnego Wykonawcy w przypadku zmiany:

- 1) stawki podatku od towarów i usług;
- 2) wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3- 5 ustawy z dnia 10 października 2001 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- 3) zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne

- jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonywania zamówienia przez wykonawcę.” (art. 142 ust. 5)?

Wyjaśnienia do pytania nr 1

Zamawiający postawił wymóg zatrudnienia pracowników ramach umowy o pracę w ramach pełnego etatu. Kwestia rozliczeń między pracownikami a pracodawcą odnośnie dalszych warunków umowy nie jest przedmiotem zainteresowania Zamawiającego.

Wyjaśnienia do pytania nr 2

Na dzień dzisiejszy wymogi przetargu nie ulegają zmianie w tym przedmiocie. Zamawiającemu zależy na klauzuli społecznej odnośnie pracowników delegowanych do wykonania zadania. Kwestia organizacji grupy interwencyjnej, zasad jej pozyskiwania w razie potrzeby leży po stronie wykonawcy.

Wyjaśnienia do pytania nr 3

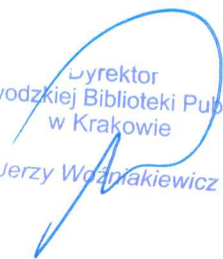
Zamawiający nie zamierza wprowadzać klauzuli waloryzacyjnej dotyczącej wynagrodzenia za I półrocze 2018 r. Umowa jest zawierana na okres 12 miesięcy i jest możliwość przewidzenia kosztów zatrudnienia i skalkulowania ich.

Wyjaśnienia do pytania nr 4

W odpowiedzi na udzielone pytanie wyjaśniam że Wykonawca składający ofertę może wykazać się doświadczeniem stanowiącym kryterium oceny ofert w sposób określony w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia.

Wyjaśnienia do pytania nr 5

- 1) W przypadku zmiany: stawki podatku od towarów i usług Zamawiający dokona odpowiedniej zmiany wysokości wynagrodzenia należnego Wykonawcy.
- 2) Zamawiający nie dokona zmiany wysokości wynagrodzenia należnego Wykonawcy z powodu zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3- 5 ustawy z dnia 10 października 2001 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
- 3) Zamawiający nie dokona zmiany wysokości wynagrodzenia należnego Wykonawcy z powodu zmiany zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne.


Dyrektor
Krakowskiej Biblioteki Publicznej
w Krakowie
Jerzy Wodniakiewicz

