

PYTANIA (Wykonawca D)

Działając na podstawie art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych zwracamy się z prośbą o wyjaśnienie treści SIWZ i odpowiedzi na pytanie w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego na „ Świadczenie całodobowej usługi ochrony osób i mienia oraz obsługa szatni w budynkach UJK” nr sprawy DP.2301.37.2017

1. W związku z faktem, że Zamawiający w prowadzonym przez siebie postępowaniu uwzględnił możliwość zmiany wynagrodzenia umownego wyłącznie w oparciu o przesłanki, określone w art. 142 ust. 5 ustawy PZP (co nie rekompensuje zwiększonych kosztów zatrudnienia osób o wyższych kwalifikacjach lub zarabiających powyżej minimalnego wynagrodzenia/minimalnej stawki godzinowej), wnosimy o uzupełnienie zawartej w SIWZ i/lub wzorze umowy tzw. „klauzuli waloryzacyjnej” o dodatkowe postanowienie, przewidujące możliwość zmiany wysokości wynagrodzenia Wykonawcy w przypadku zmiany kosztów wykonania usługi innych, niż koszty wynikające ze zmiany przepisów prawa.

Powyższy wniosek motywujemy faktem, że wprowadzenie przez ustawodawcę minimalnej stawki godzinowej spowodowało wzrost oczekiwań płacowych pracowników/zleceniobiorców w segmencie usług, będących przedmiotem zamówienia oraz pracowników/zleceniobiorców o wyższych, niż podstawowe, kwalifikacjach. Ustawodawca, wprowadzając przepisy o minimalnej stawce godzinowej (i związaną z tym modyfikację klauzuli waloryzacyjnej opartej o art. 142 ust. 5 ustawy – Prawo zamówień publicznych, dalej PZP) nie przewidział, że wykwalifikowani pracownicy/zleceniobiorcy, przestaną być zainteresowani wykonywaniem pracy za minimalnym wynagrodzeniem/minimalną stawką godzinową. Oczekują oni bowiem adekwatnego wynagrodzenia do wykonywanych przez nich czynności lub posiadanych ponadstandardowych kwalifikacji.

Niezależnie od powyższego, aktualna sytuacja na rynku pracy, uwarunkowana w szczególności uruchomieniem rządowych programów dofinansowania (np. 500+), powoduje zmniejszenie liczby pracowników, chętnych do podjęcia pracy. Niskie bezrobocie stwarza ponadto pracownikom możliwość znalezienia innego, korzystniejszego pod względem finansowym zatrudnienia w stopniu dotychczas niewystępującym. Na lokalnym rynku pracy, gdzie występuje niedobór pracowników

o wymaganych przez zamawiającego kwalifikacjach, sytuacja taka powoduje uzyskanie przez tych pracowników uprzywilejowanej pozycji w negocjacjach w sprawie wynagrodzenia z przedsiębiorcami świadczącymi usługi.

Biorąc pod uwagę wspomniane okoliczności, wprowadzenie wskazanej na wstępie klauzuli, pozwoli wykonawcy na zapewnienie pracownikom o wyższych kwalifikacjach, wymaganego przez nich wynagrodzenia, większego, niż wynagrodzenie minimalne - także w przypadku dalszej zmiany sytuacji rynkowej. W konsekwencji pozwoli to zamawiającemu **nabyć usługę o wyższej jakości.**

Z kolei w przypadku braku wprowadzenia postulowanej klauzuli, wykonawcy rzetelnie kalkulujący swoją cenę ofertową, uwzględnią w tej cenie szacowany koszt braku możliwości waloryzacji w odniesieniu do wynagrodzeń/stawek wyższych, niż minimalne, a to z kolei skutkować będzie podwyższeniem cen ofertowych w stosunku do cen, które wykonawca mógłby zaoferować w przypadku możliwości dokonania odpowiedniej waloryzacji w terminie późniejszym. Nie jest także wykluczone, że część wykonawców w ogóle będzie rezygnować ze złożenia oferty, nie mogąc zaakceptować ryzyka wykonania zamówienia ze stratami. W efekcie spowoduje to ograniczenie faktycznego kręgu potencjalnych wykonawców i konieczność wyboru przez zamawiającego oferty najkorzystniejszej, spośród mniejszej niż potencjalnie możliwa, liczby ofert.

Zważywszy na powołane argumenty, wnosimy o dopuszczenie możliwości waloryzacji wynagrodzenia umownego również w sytuacji innych, niż wymienione w art. 142 ust. 5 ustawy PZP, zmian legislacyjnych, wpływających bezpośrednio na koszty wykonania usługi. Przedmiotowe zmiany mogłyby być wprowadzane na zasadach analogicznych do zmiany wynagrodzenia umownego w przypadku zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę/ minimalnej stawki godzinowej - z zastosowaniem wskaźnika równego wskaźnikowi wzrostu płacy minimalnej (przy czym wykonawca, we wniosku waloryzacyjnym opierałby się o rzeczywiste wynagrodzenie, wypłacane pracownikom, a więc przewyższające płacę/stawkę minimalną).

Odpowiedź : NIE

2. Czy zamawiający akceptuje wystawianie i dostarczanie w formie elektronicznej, w formacie PDF: faktur, faktur korygujących oraz duplikatów faktur, zgodnie z art. 106n ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (tj. Dz.U. z 2016 r., Nr 710, z późn. zm.)?

Jeżeli tak, to bardzo proszę o modyfikację wzorca umowy w zakresie sposobu rozliczania się z wykonanej usługi poprzez dodanie następujących zapisów:

1. Strony akceptują wystawianie i dostarczanie w formie elektronicznej, w formacie PDF: faktur, faktur korygujących oraz duplikatów faktur, zgodnie z art. 106n ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (tj. Dz.U. z 2016 r., Nr 710, z późn. zm.).
2. Faktury elektroniczne będą Zamawiającemu wysyłane na adres e-mail:
3. Zamawiający zobowiązuje się do poinformowania Wykonawcy o każdorazowej zmianie ww. adresu mailowego.
4. Osobą upoważnioną do kontaktów w sprawie e-faktur ze strony Zamawiającego jest

Odpowiedź : NIE dopuszczamy faktur elektronicznych

3. W związku z faktem, że Zamawiający w prowadzonym przez siebie postępowaniu będzie badał cenę każdej oferty przez pryzmat zawarcia w niej kosztów uwzględniających co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, proszę o udzielenie odpowiedzi, **w jaki sposób Zamawiający weryfikował będzie, czy wspomniane minimalne wynagrodzenie nie będą – w celu obejścia obowiązujących przepisów – pomniejszane przez wykonawców o koszty korzystania przez pracowników ze sprzętu lub wyposażenia niezbędnego do wykonania usługi albo inne koszty, np. koszty szkoleń?**

Pytanie motywowane jest faktem, iż w związku ze zmianami legislacyjnymi w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę, obecnie wszystkie Oddziały ZUS mają obowiązek badania sposobu wynagradzania personelu, zatrudnionego przez przedsiębiorców do świadczenia usług. Za praktyki naganne, zagrożone sankcjami, ZUS uznaje m.in. pomniejszanie minimalnego wynagrodzenia personelu o różne koszty dodatkowe, w tym koszty korzystania ze sprzętu, wyposażenia niezbędnego do wykonania usługi lub koszty szkoleń. Weryfikacja powyższych praktyk może także następować poprzez bezpośrednie zwracanie się ZUS do Zamawiających – jako Zleceniodawców, wydatkujących środki publiczne, o udzielenie informacji w zakresie sposobu świadczenia usług na ich rzecz.

ODPOWIEDŹ: Zamawiający zgodnie z art. 89 ust 1 pkt 4 Pzp. odrzuci ofertę w przypadku gdy będzie zawierała rażąco niską cenę lub koszt w stosunku do przedmiotu zamówienia. Opis sposobu obliczenia ceny zawiera rozdział XII SIWZ

4. Zwracam się z prośbą o zamieszczenie w projekcie umowy, postanowienia umożliwiającego stronom rozwiązanie umowy za 3 miesięcznym wypowiedzeniem. W przypadku umów długoterminowych zawieranych na okres 2 - 4 lat w momencie zawierania umowy strony nie są w stanie przewidzieć wszystkich okoliczności oraz czynników mogących mieć negatywny wpływ na wykonywanie zobowiązań umownych dla każdej ze stron, jak również w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulować procedury postępowania w takich wypadkach. Wprowadzenie możliwości rozwiązania umowy za wypowiedzeniem ma na celu stworzenie podstaw prawnych do zakończenia stosunku prawnego pomiędzy stronami, jeżeli z określonych powodów nie są one zainteresowane dalszym kontynuowaniem współpracy na dotychczasowych warunkach. Mając na względzie dynamikę życia gospodarczego, czyli pojawianie się nowych technologii wykonywania zamówień, czy też nowych środków, może po kilku latach dojść do sytuacji, gdy jedna ze stron w tym również zamawiający będzie chciał skorzystać z jednostronnego uprawnienia do zakończenia umowy przed upływem jej obowiązywania. Obowiązujące przepisy ustawy prawo zamówień publicznych nie zawierają w tym zakresie żadnych zakazów.

Odpowiedź : NIE

5. **Mając na uwadze treść wzoru umowy wnoszę o zmianę o 50% wysokości kar umownych zastrzeżonych w powyższych przepisach**

W doktrynie prawa zamówień publicznych oraz w aktualnym orzecznictwie Krajowej Izby Odwoławczej przy Prezesie Urzędu Zamówień Publicznych dominuje pogląd, że ustanawianie przez zamawiającego w umowie rażąco wysokich kar umownych uznać należy bezwzględnie za naruszenie zasad zachowania uczciwej konkurencji wyrażonej w przepisie art. 7 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. prawo zamówień publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2006 roku, nr 164, poz. 1163 z późn. zm.), które może być uzasadnioną podstawą do żądania unieważnienia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w trybie art. 93 ust. 1 pkt. 7 ustawy prawo zamówień publicznych z uwagi, iż postępowanie jest obarczone wadą uniemożliwiającą zawarcie ważnej umowy w sprawie zamówienia publicznego. Stanowisko powyższe znajduje pełne potwierdzenie m.in. wyroku Krajowej Izby Odwoławczej z dnia 31 lipca 2015 r. sygn. akt: KIO/1519/15. Zważyć bowiem należy, że kara umowna (odszkodowanie umowne) ze swojej istoty ma charakter wyłącznie odszkodowawczy i kompensacyjny, a nie zaś prewencyjny. Ustalenie przez Zamawiającego zbyt wygórowanych kar umownych dla wykonawców stanowi zatem bezspornie rażące naruszenie prawa w zakresie równości stron umowy, co w konsekwencji prowadzi do sprzeczności celu takiej umowy z zasadami współżycia społecznego i skutkować winno bezwzględną nieważnością czynności prawnej na podstawie przepisu art. 353¹ k.c. w związku z art. 58 § 1 k.c. Należy mieć również na względzie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 29 listopada 2013 roku Sygn. akt I CSK 124/13, dotyczącego przesłanek miarkowania kar umownych jako rażąco wygórowanych. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, iż „kara umowna nie może być instrumentem służącym wzbogaceniu wierzyciela, a zatem przyznającym mu korzyść

majątkową w istotny sposób przekraczającą wysokość poniesionej przez wierzyciela szkody. Celem miarkowania kary umownej jest natomiast ochrona równowagi interesów stron i zapobieżenie nadmiernemu obciążeniu dłużnika oraz niesłusznemu wzbogaceniu wierzyciela”.

Odpowiedź : NIE

6. Proszę o informację w jaki sposób Zamawiający na etapie realizacji zamówienia będzie sprawdzał, liczbę pracowników oraz ich zadeklarowane doświadczenie o którym mowa w rozdziale XIII – kryteria oceny ofert. Jednocześnie Wykonawca zaznacza, że Zamawiający nie dał sobie możliwości sprawdzania oraz nie określa w jaki sposób będzie sprawował nadzór nad deklaracjami złożonymi w ofercie. Czy zatem Wykonawca ma rozumieć, że kryteria oceny ofert są prowizoryczne i na etapie realizacji umowy nie mają żadnego znaczenia? Jeśli nie - Wnosimy o wprowadzenie do umowy zasad regulujących zapisy odnośnie kryteriów oceny ofert oraz szczegółowych zasady kontroli w celu sprawdzenia czy Wykonawcy wywiązują się z ofert jakie złożyli oraz sankcji za niewywiązanie się z zaoferowanej liczby i doświadczenia pracowników.

Odpowiedź : Zamawiający wymaga by usługa była wykonywana przez odpowiednią liczbę pracowników i wprowadził kary umowne w § 10 ust 1 pkt 1 za każdą godzinę przerwy w świadczeniu usług.

7. Proszę o potwierdzenie, że Zamawiający przez co najmniej dwie usługi ochrony o charakterze odpowiadającym przedmiotowi zamówienia rozumie usługę ochrony osób i mienia oraz obsługę szatni w budynkach uczelni wyższych.

Odpowiedź : Zamawiający nie wskazał w SIWZ iż chodzi wyłącznie o budynki uczelni wyższych

- 8. Działając na podstawie art. 38 ust 1 ustawy – Prawo zamówień publicznych, wnoszę o wyjaśnienie treści specyfikacji istotnych warunków zamówienia, poprzez dookreślenie zasad realizacji przez Zamawiającego obowiązku wynikającego z art. 142 ust 5.**

Przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych w treści obowiązującej po dniu 19 października 2014r. nakazują, aby „umowa zawarta na okres dłuższy niż 12 miesięcy zawiera postanowienia o zasadach wprowadzania 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).

Uzasadnieniem ratio legis – zgodnie z wolą ustawodawcy – przywołanego przepisu art. 142 ust 5 ustawy Prawo zamówień publicznych było m.in., że: „w praktyce zamawiających właściwie nieobecne było włączanie do wzorów umów tzw. klauzul waloryzacyjnych. Przygotowana przez zamawiających treść wzorów (projektów) umów, nie pozwalała na uwzględnienie w ostatecznych rozliczeniach nawet znacznych, niezależnych od wykonawców, zmian kosztów wykonania zamówienia, zwłaszcza dotyczących zmian wysokości obciążeń publicznoprawnych. W efekcie, przy niewysokich marżach, pozornie niewielka zmiana np. podatku od towarów i usług (VAT) powodowała utratę marży, a w konsekwencji prowadziła do pogorszenia sytuacji finansowej przedsiębiorcy. Powyższe prowadziło do znacznego ograniczania przez przedsiębiorców kosztów wykonania zamówienia. Wyżej wskazane sytuacje odnosiły się przede wszystkim do umów wieloletnich, w trakcie trwania których wykonawcy byli zaskakiwani zmianami ciężarów publicznoprawnych oraz kosztami określonymi przez przepisy prawa. Ponadto, skutki dotyczące zmian wynagrodzenia odczuwają także pracownicy, przy czym jednocześnie zamawiający są narażeni na pogorszenie jakości wykonywanego zamówienia, np. przez zastąpienie materiałów potrzebnych do wykonania zamówienia materiałami tańszymi, które zazwyczaj są materiałami niższej jakości. Zniwelowanie powyższych działań może nastąpić dzięki wprowadzeniu zasady obowiązku wprowadzania do umów zapisów dotyczących odpowiedniej zmiany wysokości wynagrodzenia w ściśle określonych przypadkach”.

Stąd wolą ustawodawcy stało się, aby w umowach zawartych w wyniku rozstrzygnięcia postępowań wszczętych po dniu 19.10.2014 r., Zamawiający określał kiedy i na jakich zasadach zwaloryzuje umowę, jeśli zajdzie jedna z przesłanek wskazanych w art. 142 ust 5 ustawy PZP. Pokreślić należy, iż nie chodzi o wpisywanie konkretnych kwot waloryzacji, nie znanych przecież także Zamawiającemu, ale określenie jasnych mechanizmów waloryzacji w razie wystąpienia którejkolwiek z przesłanek określonych w art. 142 ust 5 PZP.

Dodatkowo wskazać należy, że z dniem 1 września 2016 r. treść art. 142 ust. 5 uległa zmianie w wyniku nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z dnia 17.08.2016 r. poz. 1265). Ustawodawca nałożył tym samym na Zamawiającego obowiązek określenia w umowach zawieranych na okres dłuższy niż 12 miesięcy również zasad wprowadzania odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy w przypadku zmiany wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Od obowiązku wprowadzenie takich zapisów Zamawiający nie ma możliwości w żadnym przypadku odstąpić – ustawodawca nie przewidział takiego uprawnienia dla organizatora postępowania przetargowego. Brak takich zapisów stanowi kwalifikowaną wadę siwz, co może skutkować nawet nieważnością całego postępowania.

Mając na uwadze powyższe, wnoszę o wprowadzenie do siwz wymaganych w art. 142 ust 5 ustawy zapisów, precyzujących, iż wartość wynagrodzenia wykonawcy ulega zmianie z dniem zaistnienia (w szczególności w wyniku zmiany ustawy lub innego aktu prawnego) którejkolwiek ze zmian, o których mowa w art. 142 ust 5 ustawy PZP.

Odpowiedź : Zamawiający sprecyzował warunki zmiany wynagrodzenia w § 4 ust 2,3,4 i 5 projektu umowy

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ORAZ MINIMALNA STAWKA GODZINOWA

Art. 142 ust 5 pkt 2 ustawy PZP zobowiązuje Zamawiającego do określenia w siwz zasad waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy w razie zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo wysokości minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Przy realizacji usług będących przedmiotem zamówienia koszty osobowy stanowią dominującą pozycję w cenie usługi. Do tej pory wykonawcy nie mieli żadnych ograniczeń przy stosowaniu różnych form zatrudnienia i związanych z nimi kosztami. Znowelizowana dyspozycja art. 90 ust 1 ustawy PZP wprowadza przy badaniu czy oferta nie zawiera rażąco niskiej ceny domniemanie, iż koszty zatrudnienia pracownika nie mogą być niższe, niż koszty minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaś koszty 1 godziny pracy zleceniobiorcy/osoby świadczącej usługę, nie mogą być niższe niż minimalna stawka godzinowa. Konsekwencją takiego rozwiązania, jest wprowadzenie przez ustawodawcę obowiązku uwzględniania przez zamawiających w siwz zasad waloryzowania wynagrodzeń wykonawców w przypadku zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo minimalnej stawki godzinowej.

Proponowana wyżej zmiana jest nie tylko korzystna dla Zamawiającego, ale pozwala mu też na racjonalne i kontrolowane wydatkowanie środków publicznych, a tym samym wpisuje się w podstawowe cele związane z dyscypliną finansów publicznych. Ponieważ zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej ustalane są przez podmiot trzeci w stosunku tak dla Zamawiającego jak i wykonawców, oczywistym jest, iż mają charakter niezależny od woli stron umowy. Brak uwzględnienia proponowanej zmiany w treści projektu umowy łączyć się będzie dla Zamawiającego z dwoma negatywnymi skutkami.

Po pierwsze wykonawcy mogą oferować wykonanie usług drożej niż to wynika z faktycznych kosztów jej świadczenia w momencie składania oferty, po to aby uwzględnić ewentualne zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia lub minimalnej stawki godzinowej w kolejnych latach trwania umowy. Efektem takiej postawy – racjonalnego jednak przedsiębiorcy – jest to, iż Zamawiający od początku umowy niejako „nadpłaca” za ewentualne przyszłe koszty, nie mając pewności, iż wydatkuje posiadane środki w sposób racjonalny i gospodarczo uzasadniony. Brak uwzględnienia w projekcie umowy możliwości waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy powoduje, że kalkulując cenę oferty dla umowy długoterminowej, racjonalny wykonawca uwzględnić musi ewentualne ryzyko wzrostu wysokości minimalnego wynagrodzenia lub minimalnej stawki godzinowej tak, aby

zabezpieczyć swój interes. W rzeczywistości więc to Zamawiający zapłaci za ryzyko w kalkulowane przez wykonawcę do ceny oferty, które w pierwszym roku świadczenia usługi powoduje znaczny jej wzrost, a tym samym zbędne wydatki zamawiającego. Tym samym stanowić ono może zysk wykonawcy i nieuzasadniony koszt Zamawiającego, a co za tym idzie, możliwość postawienia Zamawiającemu zarzutu nierzetelnego wydatkowania środków publicznych.

Po drugie – w przypadku gdy wykonawcy nie uwzględnią w proponowanej ofercie skutków zwiększenia minimalnego wynagrodzenia za pracę lub minimalnej stawki godzinowej, Zamawiający otrzymuje w pierwszym okresie realną ofertę, która jednak po kilku miesiącach przestaje być powiązana z realnymi kosztami ponoszonymi przez wykonawcę. Siłą rzeczy, wykonawca nie będzie w stanie w sposób prawidłowy wykonywać przyjętych na siebie zobowiązań.

Mając na uwadze powyższe, zasadne i konieczne jest dostosowanie zapisów siwz do wymagań art. 142 ust 5 pkt 2 ustawy PZP, poprzez dodanie zapisu:

„W przypadku zmiany, o której mowa w art. 142 ust 5 pkt. 2 ustawy PZP wynagrodzenie Wykonawcy ulega zmianie o wartość wzrostu wykazanych kosztów ponoszonych przez Wykonawcę, z tego tytułu.”

Odpowiedź : Zamawiający sprecyzował warunki zmiany wynagrodzenia w § 4 ust 2,3,4 i 5 projektu umowy

ZUS

Art. 142 ust 5 pkt 3 ustawy PZP zobowiązuje Zamawiającego do określenia w siwz zasad waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy w razie zmiany zasad i wysokości podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Zmiana, o której mowa zakłada, że składka emerytalna i rentowa od umów zlecenia jest płacona od kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli w danym miesiącu podstawa składki będzie niższa, niż kwota minimalnego wynagrodzenia, a zleceniobiorca będzie spełniał warunki do objęcia ubezpieczeniem z innego tytułu np. umowy o pracę, składkę opłaci ze wszystkich tych tytułów. Uwagi wymaga także okoliczność, że wysokość wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne jest jednym z głównych kryteriów decydujących o wysokości składki na ubezpieczenie zdrowotne. Podwyższenie jednej skutkować będzie zwiększeniem drugiej ze składek. Wobec powyższego bezspornym jest, że koszty pracy, o których mowa powyżej w wyniku zmian w przepisach prawa, będą wzrastały. Tym samym w interesie zarówno Zamawiającego jak i wykonawcy jest wprowadzenie do umów o zamówienie publiczne klauzul zabezpieczających strony przed destabilizacją w realizacji umów (obniżeniem jakości, restrukturyzacją przyjętego modelu wykonania zamówienia, w skrajnych przypadkach wypowiedzenie umowy), która będzie stanowić konsekwencję istotnych i niebagatelnych zmian w wysokości kosztów pracy.

Mając na uwadze powyższe, zasadne i konieczne jest dostosowanie zapisów siwz do wymagań art. 142 ust 5 pkt 3 ustawy PZP, poprzez dodanie zapisu:

„W przypadku zmiany, o której mowa w art. 142 ust 5 pkt 3) ustawy PZP wynagrodzenie Wykonawcy ulega zmianie o wartość wzrost wykazanych kosztów ponoszonych przez Wykonawcę, z tego tytułu.”

Odpowiedź : Zamawiający sprecyzował warunki zmiany wynagrodzenia w § 4 ust 2,3,4 i 5 projektu umowy

AUTOMATYZM ZMIAN

Terminy wejścia w życie i wielkość zmian wprowadzonych w art. 142 ust 5 ustawy PZP w całości są niezależne od woli stron umowy o zamówienie publiczne. Aby zatem zapewnić z jednej strony stabilność finansów publicznych, którymi dysponują Zamawiający a z drugiej strony dać wykonawcom gwarancję ich słusznym interesów, ustawodawca wprowadził obowiązek waloryzacji umów wieloletnich. Idea art. 142 ust 5 wyraża się w daniu gwarancji obu stronom umowy pewności, iż w razie zaistnienia zewnętrznego zdarzenia w tym przepisie wskazanego, z góry wiedzą w jaki sposób mają się zachować. Stąd obowiązek zawarcia

w siwz swego rodzaju automatycznych mechanizmów dostosowywania wynagrodzenia wykonawcy do zewnętrznych warunków - przy zapewnieniu zamawiającym bezpieczeństwa prawnego koniecznych zmian.

Skoro to zdarzenia zewnętrzne determinują moment wyjścia w życie zmian, o których mowa w art. 142 ust 5 ustawy PZP, to zasadne jest, aby konsekwencje tych zmian znalazły odzwierciedlenie w treści stosunku prawnego łączącego Zamawiającego i wykonawcę w terminie, w którym te zmiany weszły w życie. Każdy inny termin wprowadzenia zmian w życie budzić może uzasadnione wątpliwości co do tego, czy nie mamy do czynienia z niedozwolonymi negocjacjami między stronami umowy. Brak bowiem obiektywnego powodu uzasadniającego inny termin wprowadzenia zmian, niż dostosowanie się stron umowy do działań legislacyjnych ustawodawcy.

Pragniemy zauważyć, że postulat wprowadzenia powyższych zapisów znalazł odzwierciedlenie w kilku wyrokach KIO wydanych w marcu 2015 r. (sygn akt.: KIO 346/15, 413/15 oraz 443/15).

Odpowiedź : Zamawiający sprecyzował warunki zmiany wynagrodzenia w § 4 ust 2,3,4 i 5 projektu umowy

Wnioskujemy zatem o modyfikację umowy i wprowadzenie do wzoru poniższych zapisów:

[Waloryzacja wynagrodzenia]

1. Strony postanawiają, iż dokonają w formie pisemnego aneksu zmiany wynagrodzenia w wypadku wystąpienia którejkolwiek ze zmian przepisów wskazanych w art. 142 ust. 5 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych, tj. zmiany:

- a. stawki podatku od towarów i usług,
- b. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo wysokości minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,

- c. zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne.*
- 2. Zmiana wysokości wynagrodzenia obowiązywać będzie od dnia wejścia w życie zmian o których mowa w ust. 1.*
 - 3. W wypadku zmiany, o której mowa w ust. 1 lit. a) wartość netto wynagrodzenia Wykonawcy nie zmieni się, a określona w aneksie wartość brutto wynagrodzenia zostanie wyliczona na podstawie nowych przepisów.*
 - 4. W przypadku zmiany, o której mowa w ust 1 lit. b) wynagrodzenie Wykonawcy ulegnie zmianie o wartość wzrostu całkowitego kosztu Wykonawcy wynikającą ze zwiększenia wynagrodzeń osób bezpośrednio wykonujących zamówienie do wysokości zmienionego minimalnego wynagrodzenia albo do wysokości zmienionej minimalnej stawki godzinowej, z uwzględnieniem wszystkich obciążeń publicznoprawnych, wynikających z tych zmian*
 - 5. W przypadku zmiany, o którym mowa w ust 1 lit. c) wynagrodzenie Wykonawcy ulegnie zmianie o wartość wzrostu całkowitego kosztu Wykonawcy, jaką będzie on zobowiązany dodatkowo ponieść w celu uwzględnienia tej zmiany, przy zachowaniu dotychczasowej kwoty netto wynagrodzenia osób bezpośrednio wykonujących zamówienie na rzecz Zamawiającego.*
 - 6. Za wyjątkiem sytuacji o której mowa w ust. 1 lit. a), wprowadzenie zmian wysokości wynagrodzenia wymaga uprzedniego złożenia przez Wykonawcę oświadczenia o wysokości dodatkowych kosztów wynikających z wprowadzenia zmian, o których mowa w ust 1 litera b) i c).*

Odpowiedź : Zamawiający sprecyzował warunki zmiany wynagrodzenia w § 4 ust 2,3,4 i 5 projektu umowy

Pytania (Wykonawca II)

1. Czy pracownicy ochrony powinni posiadać wpis na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej ?
Odpowiedź : NIE
2. Jaka jest ilość wszystkich posterunków, ilu jest pracowników na 1 zmianie na poszczególnych posterunkach oraz w jakich godzinach jest pełniona służba na tych posterunkach?
Odpowiedź : Zamawiający w opisie przedmiotu zamówienia wskazał ilość „posterunków”. Zamawiający w SIWZ określił też że ochrona obiektów ma mieć charakter całodobowy. Zamawiający informuje również że informacja o minimalnej liczbie osób na jednej zmianie jest opisane w SIWZ. Prosimy przeanalizować opis przedmiotu zamówienia. Zamawiający opisał również godziny pracy poszczególnych szatni na budynkach.
3. Czy możliwe jest poszerzenie warunków zatrudnienia o umowę zlecenie dla pracowników ochrony pełniących służbę w ramach Grupy interwencyjnej zarówno Wykonawcy jak też Podwykonawcy ? Specyfika pracy w ramach Grypy Interwencyjnej sprawia że pracownicy Ci w zdecydowanej większości przypadków zatrudniani są na podstawie umowy zlecenia.
Odpowiedź : NIE
4. Czy pracownicy zatrudnieni do obsługi szatni powinni posiadać wpis na listę kwalifikowanych pracowników ochrony, czy mogą to być osoby posiadające stopień niepełnosprawności nieprzeszkadzający w prawidłowym wykonywaniu obowiązków. ?
Odpowiedź : pracownicy zatrudnieni do obsługi szatni nie muszą posiadać wpisu na listę kwalifikowanych pracowników ochrony, mogą to być osoby posiadające stopień niepełnosprawności nieprzeszkadzający w prawidłowym wykonywaniu obowiązków.

Pytania (Wykonawca III)

1. Czy Zamawiający jest zainteresowany uzyskaniem ulgi we wpłatach do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach współpracy z podmiotami, o których mowa w art. 22 ust. 1 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych? Jeżeli tak, to proszę o podanie maksymalnej kwoty, o jaką Zamawiający na dzień składania oferty jest stanie pomniejszyć wpłatę, jaką co miesiąc dokonuje na rzecz PFRON.
Odpowiedź : Zamawiający nie jest zainteresowany uzyskaniem ulgi we wpłatach do PFRON z uwagi na treść art. 21 ust. 2 b i 2 c Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
2. Czy w przypadku zainteresowania ulgami, o których mowa w pytaniu 1, Zamawiający będzie brał pod uwagę przy ocenie ofert wysokość deklarowanej ulgi, jaką Wykonawcy są w stanie zaoferować w ramach świadczonej usługi?
Odpowiedź : jak wyżej
3. Czy Zamawiający stawiając Wykonawcom warunek udziału określony w Rozdziale V ust. 3) pkt 2) SIWZ w zakresie dysponowania minimum 24 osobami zdolnymi do realizacji zamówienia których stan zdrowia pozwala na należyte wykonanie usługi, a także w związku z kryterium określonym w

Rozdziale XIII ust. 3 pkt B) niezbędne jest wykazanie przez Wykonawców doświadczenia nabytego przez pracowników wyłącznie w ramach umowy o pracę w oparciu o pełny etat, czy też możliwe jest przedstawienie doświadczenia nabytego przez pracowników w ramach umowy o pracę zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy albo na podstawie innych umów np. cywilnoprawnych?

Odpowiedź : Zamawiający stawiając Wykonawcom warunek udziału określony w Rozdziale V ust. 3) pkt 2) SIWZ w zakresie dysponowania minimum 24 osobami zdolnymi do realizacji zamówienia których stan zdrowia pozwala na należyte wykonanie usługi, a także w związku z kryterium określonym w Rozdziale XIII ust. 3 pkt B) niezbędne jest wykazanie przez Wykonawców minimum 6 miesięcznego doświadczenia nabytego przez pracowników. Zamawiający nie precyzuje w SIWZ formy zatrudnienia pracownika Wykonawcy dzięki której zdobył on minimalne wymagane przez Zamawiającego doświadczenie.

4. Proszę o potwierdzenie, że do pełnej i prawidłowej realizacji usługi Zamawiający wymaga minimalnej obsady określonej w poniższej tabeli, sporządzonej wg opisu przedmiotu zamówienia:

Lp.	Obiekt	Rodzaj usługi	Godziny pracy	Ilość pracowników na zmianie	Uwagi
1	Wydział Lekarski i Nauk o Zdrowiu	Ochrona	24 na dobę	1	
		Szatnia	7.15–21.15 przez 7 dni w tygodniu od połowy września do końca maja	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
	Budynek MEDREH	Ochrona	24 na dobę	1	
		Szatnia	7.15–21.15 przez 7 dni w tygodniu od połowy września do końca maja	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
2	Instytut Sztuk Pięknych	Ochrona	24 na dobę	1	Pracownik ochrony obsługują również szatnię
3	Wydział Pedagogiczny (budynek WPiA)	Ochrona	24 na dobę	1	Pracownik ochrony obsługują również szatnię
	Budynek CEART	Ochrona	24 na dobę	1	Pracownik ochrony obsługują również szatnię
4	Centrum Języków Obcych	Ochrona	24 na dobę	1	
		Szatnia	7.00–20.00 (Pn-Pt) i 7.30–19.00 (Sob-Nd) od 1 października do końca kwietnia	2	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
5	Biblioteka Uniwersytecka	Ochrona	24 na dobę	1	
		Szatnia	9.00-19.00 (Pn-Pt) i 9.00-14.00 (Sob) od 1 października do końca kwietnia	2	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
6	Centrum Rehabilitacji i Sportu	Ochrona	24 na dobę	1	
		Szatnia	7.00–20.00 (Pn-Pt) i 7.30–19.00 (Sob-Nd) od 1 października do końca kwietnia	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
7	Wydział Matematyczno-Przyrodniczy	Ochrona	24 na dobę	2	
		Szatnia	7.00–21.00 od 1 października do końca kwietnia	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony

8	Centrum Przedsiębiorczości i Biznesu	Ochrona	24 na dobę	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
		Szatnia	od 1 października do końca kwietnia 12 godzin dziennie za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	0	
	Instytut Zarządzania	Ochrona	7.00-19.00, 7 dni w tygodniu, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	1	
		Szatnia	Brak	0	Brak szatni
	Instytut Polityki Międzynarodowej i Bezpieczeństwa	Ochrona	7.00-19.00, 7 dni w tygodniu, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	1	
		Szatnia	od 1 października do końca kwietnia za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	0	Pracownik ochrony obsługują również szatnię
	Instytut Prawa, Ekonomii i Administracji	Ochrona	7.00-19.00, 7 dni w tygodniu, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	1	
		Szatnia	od 1 października do końca kwietnia za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	0	Pracownik ochrony obsługują również szatnię

Odpowiedź : Wykonawca sporządzając powyższą tabelę nie uwzględnił wszystkich informacji z opisu przedmiotu zamówienia mianowicie :

- 1) Wydział Lekarski i Nauk o Zdrowiu ochrona 24 godziny na dobę nie jest tam wymagana osoba gdyż obiekt ten jest monitorowany ,
- 2) Budynek MEDREH szatnia Wykonawca nie uwzględnił zapisu z SIWZ dotyczącego miesiący pracy szatni powinno być do czerwca
- 3) Centrum Języków obcych 1 pracownik ochrony na zmianie
- 4) Biblioteka 1 pracownik ochrony na zmianie
- 5) Centrum Rehabilitacji i Sportu w szatni może być 1 pracownik obsługujący szatnie i portiernie
- 6) Wykonawca nie uwzględnił w pkt 8 Centrum Przedsiębiorczości i Biznesu oraz Instytut Zarządzania obsługi 2 szatni po 1 pracowniku na zmianę

PONIŻEJ TABELA Wypełniona poprawnie

Tabela wypełniona poprawnie :

Lp.	Obiekt	Rodzaj usługi	Godziny pracy	Ilość pracowników na zmianie	Uwagi
1	Wydział Lekarski i Nauk o Zdrowiu	Ochrona	24 na dobę	0	Monitoring
		Szatnia	7.15–21.15 przez 7 dni w tygodniu od połowy września do końca maja	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
	Budynek MEDREH	Ochrona	24 na dobę	1	
		Szatnia	Budynek 2 Medreh - Szatnia + przebieralnia czynne są codziennie od poniedziałku do niedzieli w okresie od połowy września do końca czerwca w godzinach od 7.15 do 21.15	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
2	Instytut Sztuk Pięknych	Ochrona	24 na dobę	1	Pracownik ochrony obsługują również szatnię
3	Wydział Pedagogiczny (budynek WPiA)	Ochrona	24 na dobę	1	Pracownik ochrony
	Budynek CEART	Ochrona	24 na dobę	1	Pracownik ochrony
4	Centrum Języków Obcych	Ochrona	24 na dobę	1	
		Szatnia	7.00–20.00 (Pn-Pt) i 7.30–19.00 (Sob-Nd) od 1 października do końca kwietnia	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
5	Biblioteka Uniwersytecka	Ochrona	24 na dobę	1	
		Szatnia	9.00-19.00 (Pn-Pt) i 9.00-14.00 (Sob) od 1 października do końca kwietnia	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
6	Centrum Rehabilitacji i Sportu	Ochrona	24 na dobę	1	
		Szatnia	7.00–20.00 (Pn-Pt) i 7.30–19.00 (Sob-Nd) od 1 października do końca kwietnia	0	Obsługa szatni może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
7	Wydział Matematyczno-Przyrodniczy	Ochrona	24 na dobę	2	2 portiernie 2 obiekty)
		Szatnia	7.00–21.00 od 1 października do końca kwietnia	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
8	Centrum Przedsiębiorczości i Biznesu	Ochrona	24 na dobę	1	Obsługa szatni nie może być świadczona przez pracownika wykonującego w tym samym czasie czynności ochrony
		Szatnia	Od 1.10.2017 do 30.04.2018 roku i od 1.10.2018 r. do 30.04.2019 r.	1	
	Instytut Zarządzania	Ochrona	7.00-19.00, 7 dni w tygodniu, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	1	
		Szatnia	Od 1.10.2017 do 30.04.2018 roku i od 1.10.2018 r. do	1	

			30.04.2019 r.		
Instytut Polityki Międzynarodowej i Bezpieczeństwa	Ochrona	7.00-19.00, 7 dni w tygodniu, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	1		
	Szatnia	od 1 października do końca kwietnia za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	0		Pracownik ochrony obsługują również szatnię
Instytut Prawa, Ekonomii i Administracji	Ochrona	7.00-19.00, 7 dni w tygodniu, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	1		
	Szatnia	od 1 października do końca kwietnia za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy	0		Pracownik ochrony obsługują również szatnię

Pytania (Wykonawca IV)

1. Zwracamy się z prośbą do Zamawiającego o wskazanie szacunkowej ilości godzin pracy ochrony oraz obsługi szatni w czasie trwania zamówienia.

Odpowiedź Zamawiający w opisie przedmiotu zamówienia wskazał że ochrona obiektów ma mieć charakter całodobowy za wyjątkiem Instytutu Polityki Międzynarodowej i Bezpieczeństwa oraz Instytutu Prawa, Ekonomii i Administracji i Instytutu Zarządzania gdzie ochrona jest w godzinach 7.00 -19.00 a następnie załączany jest monitoring. Zamawiający informuje że wymagana ilość pracowników na jednej zmianie to 1 osoba jak w powyższej tabeli. Analizując tabelę Wykonawca może wyliczyć szacunkową ilość godzin pracy ochrony i obsługi szatni w czasie trwania zamówienia.

Zamawiający skreśla w SIWZ błędny zapis w pkt 8 Opisu przedmiotu zamówienia w informacjach dodatkowych: Wykonawca w celu zapewnienia należytego wykonania umowy zapewni nie mniej niż 14 osób

2. W jaki sposób Zamawiający będzie kontrolować faktyczne przepracowanie godziny przez pracowników Wykonawcy?

Odpowiedź: Podstawowy sposób kontroli został określony w § 6 ust 6 projektu umowy

3. Prosimy o doprecyzowanie w Opisie Przedmiotu Zamówienia – załącznik nr 1, ilu pracowników na zmianie, w danej lokalizacji (w każdym obiekcie) Zamawiający wymaga.

Dla Wykonawców przy kalkulacji usługi istotne jest czy Zamawiający życzy sobie aby na jednej zmianie (np. 7-19) było dwóch pracowników ochrony na jednym obiekcie czy też jedna osoba.

Zamawiający określając ogólnikowo „wykonawca w celu zapewnienia należytego wykonania umowy zapewni odpowiednią ilość osób” nie określając ile konkretnie osób na danej zmianie Zamawiający wymaga, doprowadzi do błędnych kalkulacji wśród wykonawców, a tym samym ceny będą znacznie się różniły z uwagi na szacunkową ilość roboczogodzin określoną samodzielnie przez danego Wykonawcę.

Odpowiedź: odpowiedź jak w pytaniu 1

Pytania (Wykonawca V)

Czy Zamawiający dopuszcza podwykonawstwo w zakresie Grupy Interwencyjnej i Monitoringu?

Odpowiedź Tak Zamawiający dopuszcza podwykonawstwo w zakresie Grupy Interwencyjnej, ale nigdzie w SIWZ nie jest wymagana usługa monitoringu.