

ODPOWIEDZI DO ZAPYTAŃ:

W związku z Państwa pytaniami skierowanymi do Zamawiającego w postępowaniu prowadzonym na podstawie art. 138o ustawy z dnia 29 stycznia 2004 roku – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. z 2018 poz.1986) pn. „Ochrona osób i mienia na potrzeby Mazowieckiego Centrum Sztuki Współczesnej „Elektrownia”, udzielamy następujących odpowiedzi:

Pytanie nr 1:

Czy każda roboczogodzina pracownika ma zostać wypracowana w ramach umowy o pracę?

Odpowiedź na pytanie nr 1:

Zamawiający nie dopuszcza zatrudniania pracowników skierowanych do wykonania zamówienia w innej formie niż zgodna z art. 22 § 1 ustawy Kodeks pracy (Dz. U z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

Pytanie nr 2:

Czy zamawiający wymaga zatrudnienia na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy?

Odpowiedź na pytanie nr 2:

Zamawiający wymaga zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonania zamówienia w formie zgodnej z art. 22 § 1 ustawy Kodeks pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pytanie nr 3:

Czy Zamawiający wymaga od wykonawcy utrzymywania porządku na posterunkach?

Odpowiedź na pytanie nr 3:

Oczywistym jest, że Zamawiający wymaga od Wykonawcy utrzymywania porządku na posterunkach. Dla rozwiania wątpliwości Zamawiający modyfikuje zapisy umowy wprowadzając do jej treści § 10 ust. 7, który otrzymuje brzmienie: „Wykonawca zobowiązany jest do utrzymywania porządku na posterunkach”.

Pytanie nr 4:

Prosimy o informację, czy Zamawiający w budżecie na usługę będącą przedmiotem niniejszego postępowania założył ewentualne kary, które może nałożyć na wyłonionego Wykonawcę.

Odpowiedź na pytanie nr 4:

Zamawiający nie przewiduje z góry, iż naliczy Wykonawcy kary umowne, kary zostały przewidziane jedynie na wypadek niewywiązywania się Wykonawcy z zapisów umowy, wobec powyższego Zamawiający nie założył w budżecie kar dla Wykonawcy.

Pytanie nr 5:

Wnoszę o zawarcie w umowie, klauzuli która umożliwi obu stronom rozwiązania umowy za wypowiedzeniem to jest „Każdej ze stron przysługuje prawo rozwiązania umowy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie winno być dokonane w formie pisemnej, pod rygorem nieważności.”

Odpowiedź na pytanie nr 5:

Zamawiający wprowadza do umowy § 23 umowy, który otrzymuje brzmienie:

22

1. Każda ze stron ma prawo wypowiedzieć umowę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec ostatniego miesiąca wypowiedzenia.
2. Wypowiedzenie powinno zostać złożone drugiej stronie w formie pisemnej pod rygorem nieważności. ”

Pytanie nr 6:

Wnoszę o wydłużenie czasu dojazdu do 15 minut w dzień i 10 minut w nocy. Zaznaczam, iż czas wskazany przez Zamawiającego jest czasem niemożliwym do spełnienia, w szczególności jeżeli grupy interwencyjne nie są dedykowane wyłącznie pod kontrakt Zamawiającego. W ramach tego postępowania Zamawiający nie zastrzega sobie prawa do wyłącznego korzystania z grupy interwencyjnej ponieważ koszt postawienia grupy interwencyjnej zdecydowanie wpłynąłby na stawkę za godzinę usługi 1 pracownika ochrony. Biorąc jeszcze pod uwagę fakt, iż grupa interwencyjna nie jest pojazdem uprzywilejowanym i musi postępować zgodnie z przepisami ruchu drogowego prosba o wydłużenie czasu dojazdu jest w pełni uzasadniona.

Odpowiedź na pytanie nr 6:

Zamawiający nie wyraża zgody na proponowaną zmianę. Obowiązujące dotychczas umowy dotyczące usług ochrony osób i mienia wykazały, iż wskazane w umowie czasy dojazdu grupy interwencyjnej są możliwe do uzyskania a ze względu na dużą wartość zgromadzonych u Zamawiającego dzieł sztuki, jak najbardziej uzasadnione.

Pytanie nr 7:

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

Odpowiedź na pytanie nr 7:

Zamawiający podtrzymuje wymóg zatrudnienia osób skierowanych przez Wykonawcę do realizacji zamówienia, także w zakresie grupy interwencyjnej, ze względu na brzmienie z art. 22 § 1¹ ustawy Kodeks pracy, zgodnie z którym wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, będzie zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy.

Pytanie nr 8:

W związku z wymaganym przez Zamawiającego dopuszczeniem do posiadania broni przez pracowników ochrony, proszę o informację czy pracownik na obiekcie wykonuje pracę z bronią ?

Odpowiedź na pytanie nr 8:

Pracownicy ochrony mają być wyposażeni paralizatory elektryczne powyżej 10 mA.

Pytanie nr 9:

Czy Zamawiający udostępni pomieszczenie na magazyn broni?

Odpowiedź na pytanie nr 9:

Wykonawca w ramach zawartej umowy zobowiązany jest zapewnić sejf do przechowywania broni (paralizatorów), w związku z czym wprowadza się do umowy zapisy 10 ust 3 Umowy, który otrzymuje brzmienie:

„Wykonawca zapewni jednolite umundurowanie swoich pracowników wraz z identyfikatorami oraz sejf do przechowywania broni (paralizatorów)”.

Pytanie nr 10:

Czy Zamawiający posiada magazyn broni spełniający wszelkie ustawowe wymogi ?

Odpowiedź na pytanie nr 10:

Patrz odpowiedź na pytanie nr 9

Pytanie nr 11:

Czy Zamawiający udostępni Wykonawcy pomieszczenie socjalne wyposażone w szafki ubraniowe, stoły, krzesła?

Odpowiedź na pytanie nr 11:

Zgodnie z 11 ust 3 Umowy, Zamawiający zobowiązuje się do nieodpłatnego udostępnienia w chronionych obiektach pomieszczenia socjalnego dla pracowników ochrony. W udostępnionym pomieszczeniu znajduje się niezbędne meblowanie.

Pytanie nr 12:

Proszę o informację czy obiekt, który ma zostać objęty ochroną jest obiektem obowiązkowej ochrony?

Odpowiedź na pytanie nr 12:

Obiekt w Radomiu przy ul. Kopernika 1 jest obiektem podlegającym obowiązkowej ochronie zgodnie z art. 5 ustawy o ochronie osób i mienia.

Pytanie nr 13:

Proszę o potwierdzenie, iż wystarczającym będzie aby w przypadku wspólnego ubiegania się o udzielenie zamówienia, pozwolenie na broń na okaziciela posiadała jedna ze spółek wchodząca w skład konsorcjum.

Odpowiedź na pytanie nr 13:

Zamawiający dopuszcza sytuację aby tylko jeden z Wykonawców wspólnie ubiegających się o udzielenie zamówienia posiadał pozwolenie na broń na okaziciela, pod warunkiem, że to pracownicy tego Wykonawcy będą skierowani do realizacji zamówienia w zakresie pełnienia obowiązków, do których wymagane jest posługiwanie się paralizatorem elektrycznym powyżej 10 mA.

Pytanie nr 14:

W związku z brakiem w treści SIWZ postanowień odpowiadających treści art. 142 ust. 5 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1986 z późn.zm. dalej: Pzp), wnioskujemy o wprowadzenie do treści SIWZ postanowień odpowiadających treści art. 142 ust. 5 Pzp oraz zgodnie z brzmieniem art. 135 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215) postanowień odnoszących się do procedury wprowadzania przedmiotowych zmian w łączącej strony umowie tj. postanowień w brzmieniu:

1. „Niniejsza umowa ulegnie zmianie w zakresie należnego wykonawcy wynagrodzenia, w przypadku zmiany:
 - 1) stawki podatku od towarów i usług,
 - 2) 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,
 - 3) zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne,
 - 4) zasad gromadzenia i wysokości wpłat do pracowniczych planów kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,- jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonania zamówienia przez wykonawcę.
2. Każda ze stron umowy, w przypadku zaistnienia zdarzeń o jakich mowa w art. 142 ust. 5 pkt 1-3 ustawy Pzp w terminie 3 miesięcy od dnia opublikowania przepisów będących podstawą zmiany, może zwrócić się do drugiej strony z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia. W przypadku zaistnienia zdarzeń o jakich mowa w art. 142 ust. 5 pkt 4 ustawy Pzp każda ze stron może, po dokonaniu wpłat do pracowniczych planów kapitałowych za pierwszy miesiąc rozliczeniowy, zwrócić się do drugiej strony z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.
3. Przez odpowiednią zmianę wynagrodzenia, o której mowa w ust. 2, należy rozumieć:
 - a) zmianę stawki podatku od towarów i usług,

- b) sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego wynikających z podwyższenia dotychczasowej kwoty minimalnego wynagrodzenia, przysługującego odpowiednio osobom biorącym udział w realizacji części pozostałej do wykonania umowy w sprawie zamówienia,
 - c) sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego wynikających z podwyższenia dotychczasowej kwoty minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia, przysługującego odpowiednio osobom biorącym udział w realizacji części pozostałej do wykonania umowy w sprawie zamówienia,
 - d) sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego oraz drugiej strony umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej łączącej Wykonawcę z osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, wynikających z konieczności odprowadzenia dodatkowych składek od wynagrodzeń osób zatrudnionych na umowę o pracę lub na podstawie innej umowy cywilnoprawnej zawartej przez Wykonawcę z osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, wynikających z zmiany zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniom zdrowotnym lub wysokości stawki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne przysługującego odpowiednio biorącym udział w realizacji części zamówienia pozostałej do wykonania, przy założeniu braku zmiany wynagrodzenia netto tych osób,
 - e) sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego z tytułu zatrudnienia osób na podstawie umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej oraz drugiej strony umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej łączącej Wykonawcę z osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, wynikających z konieczności odprowadzenia dodatkowych składek od wynagrodzeń osób zatrudnionych na umowę o pracę lub na podstawie innej umowy cywilnoprawnej, zawartej przez Wykonawcę z osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, wynikających z zmiany zasad gromadzenia i wysokości wpłat do pracowniczych planów kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, przysługującego odpowiednio biorącym udział w realizacji części zamówienia pozostałej do wykonania, przy założeniu braku zmiany wynagrodzenia netto tych osób.
4. Zmiana wynagrodzenia wykonawcy o jakiej mowa w ustępie 1 -3 niniejszego paragrafu dokonuje się w zakresie wynagrodzenia należnego wykonawcy, poczynając od dnia wejścia w życie przepisów prawa będących podstawą zmiany:
- a) wysokości podatku od towarów i usług,
 - b) wysokości kwoty minimalnego wynagrodzenia,
 - c) wysokości kwoty minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia,
 - d) zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniom zdrowotnym,
 - e) wysokości stawki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne,
 - f) zasad gromadzenia i wysokości wpłat do pracowniczych planów kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
5. W przypadku zmiany, o której mowa w ustępie 4 lit „a” niniejszego paragrafu, wartość netto wynagrodzenia Wykonawcy nie zmienia się, a określona w umowie (aneksie) wartość brutto wynagrodzenia zostanie wyliczona na podstawie nowych przepisów.
6. W przypadku zmiany, o której mowa w ustępie 4 lit „b-f” niniejszego paragrafu Wykonawca przedstawia:

- a) zamawiającemu kalkulację wzrostu kosztów wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia,
 - b) na wniosek zamawiającego, na potwierdzenie kalkulacji o której mowa w niniejszym punkcie lit. „a”, aktualne umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne zawarte z osobami biorącymi udział w realizacji zamówienia,
 - c) na wniosek zamawiającego skierowany nie wcześniej niż w terminie 30 dni od daty wejścia w życie przepisów będących podstawą wprowadzenia zmiany o jakiej mowa w niniejszym punkcie lit. „a”, odpowiednio umowy o pracę/ aneksy do umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawne/ aneksy do umów cywilnoprawnych - potwierdzające odpowiednią zmianę wynagrodzenia.
7. Nie zawarcie w terminie nie dłuższym niż miesiąc od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 2, porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy nie stanowi nienależytego wykonania lub niewykonania umowy.
8. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia należy złożyć w terminie nie później niż w ciągu 30 dni od dnia zakończenia negocjacji. Przez zakończenie negocjacji strony rozumieją nie osiągnięcie przez strony porozumienia w zakresie przedmiotu negocjacji w maksymalnym terminie 30 dni od daty wpłynięcia wniosku, o którym mowa w ustępie 2, do drugiej strony.
9. Zmiany o których mowa wymagają zawarcia aneksu/ porozumienia do umowy o zamówienie publiczne.”

Uzasadnienie:

W dniu 28 listopada 2018 r. w Dzienniku Ustaw została opublikowana ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 poz. 2215, dalej ustawa o PPK). Zgodnie z treścią art. 120 przywołanej powyżej ustawy, na jej mocy ulega zmianie treść ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. prawo zamówień publicznych (t.j. Dz.U. z 2018 poz. 1986 z późn.zm.) poprzez wprowadzenie następujących zmian „w art. 142 w ust. 5 po pkt 3 dodaje się przecinek oraz pkt 4 w brzmieniu: „4) zasad gromadzenia i wysokości wpłat do pracowniczych planów kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych”.

Przeniesienie do treści wzoru umowy treści art. 142 ust.5 Pzp nie można uznać za wystarczające. Zgodnie z brzmieniem art. 135 ustawy o PPK uregulowane zostały również aspekt procedury występowania o zmianę wysokości wynagrodzenia wykonawcy. Pozostawia bowiem szereg problemów praktycznych odnoszących się do rzeczywistej możliwości skorzystania przez Wykonawcę z przywołanego powyżej uregulowania. Na Zamawiającym ciąży obowiązek jasnego, precyzyjnego wyczerpującego określenia SIWZ, którego jednym z elementów jest wzór umowy. Mając powyższe na uwadze zasadnym jest uzupełnienie postanowień wzoru umowy o propozycje zgłoszone przez Wykonawcę a odnoszące się do trybu wprowadzenia zmiany wynagrodzenia w momencie jej zaistnienia.

Odpowiedź na pytanie nr 14:

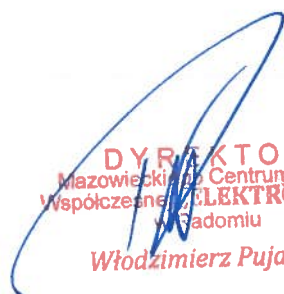
W związku z faktem, iż umowa zostanie zawarta w trybie art. 138o ustawy Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1968 ze zm.), dalej Pzp, który zobowiązuje Zamawiającego jedynie do uwzględnienia norm zawartych w art. 138o ust. 2-4 ustawy Pzp, Zamawiający nie jest zobligowany do stosowania innych przepisów ustawy Pzp, w tym przepisów dotyczących umów w sprawie

zamówienia publicznego. W związku z powyższym wskazane przez Wykonawcę wyroki Krajowej Izby Odwoławczej nie mają w niniejszym przypadku zastosowania, jako że dotyczą jedynie postępowań prowadzonych w reżimie ustawy Pzp.

Biorąc jednak pod uwagę interes Wykonawców, dla których koszty związane z prowadzeniem działalności gospodarczej w tym związane z zatrudnianiem pracowników mają duże znaczenie przy wycenie i realizacji zamówienia, Zamawiający wprowadził już do umowy zapisy, umożliwiające zmianę wynagrodzenia Wykonawcy, w przypadku zmiany stawki podatku od towarów i usług, zmiany wysokości wynagrodzenia należnego Wykonawcy, zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3-5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i zmiany zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, oraz zmiany zasad gromadzenia i wysokości wpłat do pracowniczych planów kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonywania Umowy przez Wykonawcę. jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonywania Umowy przez Wykonawcę.

Otrzymują:

- 1) Adresat (mailem),
- 2) A/a.



DYREKTOR
Mazowieckiego Centrum Sztuki
Współczesnej ELEKTROWNI
w Sadowiu
Włodzimierz Pujanek