



Nr sprawy: **12/2021**

Tryb postępowania: **Przetarg nieograniczony**

Przedmiot: **Pozyskanie przez Zamawiającego personelu (pracowników zewnętrznych) do świadczenia prac w zakresie wydzielonych procesów porządkowych na obszarze Gminy Piaseczno**

Zamawiający: **Przedsiębiorstwo Usług Komunalnych Piaseczno Sp. z o.o. z siedzibą: 05-500 Piaseczno, ul. Techniczna 6, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS: 0000122596, NIP: 1230878675, REGON: 016161080**

WYJAŚNIENIA TREŚCI SPECYFIKACJI WARUNKÓW ZAMÓWIENIA

W związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia pn. „**Pozyskanie przez Zamawiającego personelu (pracowników zewnętrznych) do świadczenia prac w zakresie wydzielonych procesów porządkowych na obszarze Gminy Piaseczno**” prowadzonym przez Zamawiającego - PUK Piaseczno Sp. z o.o. w trybie przetargu nieograniczonego (nr sprawy: 12/2021) oraz otrzymanymi zapytaniem dotyczącymi Specyfikacji Warunków Zamówienia o treści:

- 1) *Jakie czynniki szkodliwe występują na stanowisku pracy objętym przetargiem (pytanie dotyczy wymaganych do badań lekarskich)?*
- 2) *Czy Zamawiający będzie prowadził grafik i rozliczanie czasu pracy?*
- 3) *§ 12 ust. 4 umowy, który mówi, że to Wykonawca ma dostarczyć Zamawiającemu rejestr przepracowanych godzin. W przypadku powstania dwóch rejestrów (zamawiającego i Wykonawcy) – który (z punktu widzenia pracownika) miałby być uznany za prawidłowy/oficjalny w kontekście zapisów Kodeksu Pracy?*
- 4) *Wymaganie zatrudnienia pracowników na umowę o pracę oraz zapewnienie 150 godzin pracy oznacza, że pracownicy będą pracowali w niepełnym wymiarze czasu pracy. Czy Zamawiający precyzuje w jakim wymiarze czasu pracy mają pracować pracownicy? Czy określony jest minimalny wymagany przez Zamawiającego wymiar czasu pracy?*

- 5) *Czy Zamawiający będzie uzgadniał lub określał stawkę godzinową, którą mają otrzymywać pracownicy? Czy w zamiarze Zamawiającego stawka ta ma być równa kwocie wpisanej w pozycji 1 arkusza kalkulacyjnego? Czy będzie ona przedmiotem kontroli i weryfikacji Zamawiającego?*
- 6) *Koszty wynikające z Kodeksu Pracy obejmujące wszelkiego rodzaju ekwiwalenty lub NALEŻNE WYNAGRODZENIA za czas faktycznie NIE przepracowany (urlop, zwolnienie itd.) należy uwzględnić w pozycji 1 , czy 2 arkusza kalkulacyjnego?*
- 7) *Czy wynikające z Kodeksu Pracy i BEZSPRZECZNIE przysługujące pracownikom przerwy w pracy (urlop wypoczynkowy, na żądanie, zwolnienie lekarskie), szczególnie te występujące w sposób NAGŁY i nie wynikające ABSOLUTNIE z winy Wykonawcy skutkować będą naliczeniem kary umownej? Taki zapis wynika wprost z proponowanej treści umowy.*
- 8) *Czy Zamawiający oczekuje, że Wykonawca będzie miał „zapasowych” pracowników gotowych do pracy (przeszkolonych BHP, z badaniami lekarskimi i odpowiednimi zezwoleniami) najpóźniej następnego dnia roboczego i w jakiej liczbie jest to oczekiwane, biorąc pod uwagę, że w rozliczeniu tygodniowym Zamawiający ma prawo oczekiwać dostarczenia jednocześnie wszystkich 10 pracowników będących przedmiotem zamówienia?*
- 9) *Czy koszty „zapasowych” pracowników mają być ujęte w arkuszu kalkulacyjnym i w której pozycji (jako koszty związane z wynagrodzeniami, czy jako inne koszty)?*
- 10) *Czy koszty urlopów i zwolnień lekarskich należy traktować jako koszty wynagrodzeń w arkuszu kalkulacyjnym?*
- 11) *Czy należy rozumieć, że Wykonawca może w danym tygodniowym okresie dostarczyć wedle swojej możliwości od 8 do 10 pracowników (w zależności od aktualnych urlopów, zwolnień lekarskich), czy też liczba ich będzie ściśle określona i niezależna od usprawiedliwionych nieobecności, które wynikają wprost z zapisów Kodeksu Pracy?*
- 12) *W kontekście zagrożonej karą umowną konieczności dostarczenia zamiennego pracownika za osobę usuniętą z pracy przez Zamawiającego najpóźniej następnego dnia roboczego, czy Zamawiający rozważa wydłużenie tego terminu tak, by istniała jakakolwiek możliwość zrekrutowania i przygotowania do pracy nowej osoby? Zasadnym wydaje się termin 30 dni, w żadnym przypadku nie mniej niż 14 dni. Zamawiający w umowie proponuje UZGODNIENIE terminu przystania „zamiany” przy czym termin ten nie może być dłuższy niż do następnego dnia roboczego. Jest to w przybliżeniu maksymalnie 8 godzin, co jest terminem oczywiście absolutnie nierealnym jeżeli chodzi o zatrudnienie nowej osoby.*
- 13) *W związku z koniecznością terminowej wypłaty wynagrodzeń pracownikom do 10 dnia miesiąca, co jest przed proponowanym terminem płatności faktury, czy Zamawiający rozważa skrócenie terminu płatności tak, żeby Wykonawca nie musiał w punkcie 2 arkusza kalkulacyjnego wliczać kosztu zablokowania na cały okres umowy kwoty równej miesięcznemu wynagrodzeniu Wykonawcy. Pytanie wynika z faktu, że istotą umowy jest dostarczenie pracowników, którzy będą pracowali na rzecz Zamawiającego*

jako PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA. Stąd Wykonawca nie będzie odnosił ŻADNYCH korzyści z pracy tych osób (poza swoim zyskiem kalkulacyjnym), a jednocześnie będzie ponosił wszystkie koszty. Terminy poniesienia tych kosztów są ściśle określone w stosownych przepisach (Kodeks Pracy, ZUS, VAT) i nie podlegają negocjacji.

Zamawiający wyjaśnia co następuje:

ad. 1)

Zgodnie z treścią ust. 2 w Rozdziale III SWZ („Opis przedmiotu zamówienia”) pracownicy wykonawcy będą wykonywać czynności odpowiadające zadaniom zawodowym wskazanym przede wszystkim dla: pracowników świadczących usługi na ulicach (kod 951090), pomocniczych robotników konserwacji terenów zieleni (kod 921401), pracowników zajmujący się sprzątaniami gdzie indziej niesklasyfikowanych (kod 912990) oraz pracowników prac dorywczych (kod 962201) zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności opracowaną przez Departament Rynku Pracy MRPiPS w oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08*.

Zamawiającemu nie są znane czynniki szkodliwe występujące przy wykonywaniu ww. czynności.

ad. 2)

Nie

ad. 3)

Nie będzie dwóch „rejestrów”. Zamawiający może jednak kontrolować i weryfikować wartości podawane przez wykonawcę.

ad. 4)

Wymaganie zatrudnienia pracowników na umowę o pracę oraz zapewnienie 150 godzin pracy oznacza, że pracownicy będą pracowali w niepełnym wymiarze czasu pracy. Czy Zamawiający precyzuje w jakim wymiarze czasu pracy mają pracować pracownicy? Czy określony jest minimalny wymagany przez Zamawiającego wymiar czasu pracy?

Zgodnie z treścią ust. 2 w Rozdziale XII SWZ („Opis sposobu obliczenia ceny”) podana liczba 150 godzin służy jedynie obliczeniu kalkulacyjnego kosztu jednej (1) roboczogodziny.

Zgodnie z treścią ust. 1 w § 12 Projektowanych postanowień umowy stanowiących Załącznik Nr 8 do SWZ z tytułu realizacji przedmiotu umowy wykonawcy przysługuje wynagrodzenie za każdą **jedną (1) godzinę pracy** jednego (1) pracownika skierowanego przez Wykonawcę do realizacji przedmiotu umowy.

* https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow

Minimalna łączna liczba zleczanych przez Zamawiającego wykonawcy godzin pracy będzie wynosić 320, a maksymalna 400 godzin tygodniowo tj. w jednym sześciodniowym okresie rozliczeniowym.

ad. 5)

Nie.

ad. 6)

W pozycji nr 2 Arkusza kalkulacyjnego.

ad. 7)

Wykonawca ma obowiązek każdorazowo zapewnić wskazaną w zapotrzebowaniu Zamawiającego ilość pracowników zgodną z otrzymanym zapotrzebowaniem, przy czym jednorazowe zapotrzebowanie Zamawiającego na dany okres rozliczeniowy będzie każdorazowo obejmować co najmniej 8 (ośmiu) oraz maksymalnie 10 (dziesięciu) pracowników jednocześnie.

Zamawiający nie wymaga jednak, aby każdorazowo byli to Ci sami pracownicy. Wykonawca może w różnych okresach rozliczeniowych kierować różnych pracowników. Zamawiający nie ogranicza liczby osób, które wykonawca skieruje do realizacji przedmiotu zamówienia, z zastrzeżeniem, iż na swój koszt w całym okresie trwania umowy Zamawiający przeszkoli w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz wyposaży w środki ochrony osobistej i indywidualnej obejmujące także zewnętrzną odzież roboczą (bez bielizny) i obuwie maksymalnie 30 pracowników wykonawcy (środki ochrony osobistej i indywidualnej nie stają się własności wykonawcy).

ad. 8)

Zamawiający nie wymaga dysponowania przez wykonawcę dodatkowymi pracownikami. Wykonawca może zatrudniać brakujących pracowników doraźnie, w tym na czas określony - na czas wakatów, w tym wynikających z urlopów wypoczynkowych przewidzianych przepisami prawa pracy.

ad. 9)

Zamawiający nie wymaga dysponowania przez wykonawcę dodatkowymi pracownikami

ad. 10)

W pozycji nr 2 Arkusza kalkulacyjnego wykonawca powinien podać wszystkie koszty towarzyszące jakie ponosi pracodawca w związku z zatrudnieniem pracownika (bez kosztów wynagrodzenia).

ad. 11)

Wykonawca ma obowiązek każdorazowo zapewnić wskazaną w zapotrzebowaniu Zamawiającego ilość pracowników zgodną z otrzymanym zapotrzebowaniem, przy czym jednorazowe zapotrzebowanie Zamawiającego na dany okres rozliczeniowy będzie każdorazowo obejmować co najmniej 8 (ośmiu) oraz maksymalnie 10 (dziesięciu) pracowników jednocześnie.

ad. 12)

Zamawiający na wniosek wybranego w postępowaniu wykonawcy wprowadzi do umowy, która zostanie podpisana z tym wykonawcą, postanowienie, iż okres na zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nowego pracownika w przypadku potrzeby zmiany już zatrudnionego pracownika zostanie wydłużony do 14 dni kalendarzowych (a w przypadku zatrudnienia cudzoziemca spoza Unii Europejskiej, obszaru EOG lub Szwajcarii do 28 dni), zaś do czasu zatrudnienia nowego pracownika na podstawie umowy o pracę, wykonawca będzie mógł w zastępstwie zapewnić Zamawiającemu pracownika zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej innej niż umowa o pracę.

ad. 13)

Zamawiający utrzymuje termin płatności wynoszący 14 dni kalendarzowych.

Piaseczno, 25 stycznia 2022 r.

Grzegorz Tkaczyk
Prezes Zarządu PUK Piaseczno Sp. z o.o.