

**WYKONAWCY,
którzy pobrali SIWZ**

Nr sprawy:

240000/271/1/2018-ZAP

Nazwa zamówienia:

Kompleksowe utrzymanie czystości w obiektach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Opolu i w podległych jednostkach organizacyjnych

Zamawiający Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Opolu zgodnie z art. 38 ust. 1, 2 i 4 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (j. t. Dz. U. z 2017 r. poz. 1579 ze zm.) udziela wyjaśnień do pytań Wykonawców dotyczących treści specyfikacji istotnych warunków zamówienia (SIWZ) w procedurze zamówienia publicznego w trybie przetargu nieograniczonego (o wartości zamówienia, która przekraczającej równowartość kwoty 144 000 € (euro) na „Kompleksowe utrzymanie czystości w obiektach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Opolu i w podległych jednostkach organizacyjnych”.

Pytania Wykonawcy nr 1:

1. Zamawiający w części I SIWZ – „Instrukcja dla wykonawców” ust. III pkt. 11. napisał, że: „..... nie ogranicza możliwości ubiegania się o zamówienie publiczne wyłącznie do Wykonawców będących zakładami pracy chronionej oraz innych Wykonawców, których działalność, lub działalność ich wyodrębnionych organizacyjnie jednostek, które będą realizowały zamówienie, obejmuje społeczną i zawodową integrację osób będących członkami grup społecznie marginalizowanych”. Z drugiej strony natomiast Zamawiający wymaga zatrudnienia 56 osób na umowę o pracę na pełny etat. Koszt zatrudnienia 56 osób (jedynie za minimalne obowiązujące wynagrodzenie, bez godzin nadliczbowych, zastępstw i ew. zwolnienia chorobowego) w 2018 roku wynosi: 56 osób * 2 533,00 zł (pełny koszt zatrudnienia) = 141 848,00 zł miesięcznie, doliczając tylko 10% wartości urlopu wypoczynkowego, otrzymujemy 156 032,80 zł. W skali całej umowy, tj. 24 m-ce, całkowity koszt zatrudnienia wyniesie 3 744 787,20 zł. W ogłoszeniu w witrynie TED Zamawiający określił wartość szacunkową na 3 621 583,26 zł. Jak więc Wykonawca ma rzetelnie skalkulować ofertę, jeśli spełniając wymogi Zamawiającego dotyczące tylko wymaganej ilości osób (jedynie personel podstawowy) przekracza wartość przeznaczoną? W przedstawionej kalkulacji nie uwzględniono: zatrudnienia osób do prac sezonowych, specjalistycznych, amortyzacji sprzętu, zakupu środków higienicznych oraz chemii. Zestawienie nie zawiera również kosztów ogólnozakładowych, zarządzania i koordynowania pracami, szkoleń, badań lekarskich, odzieży, łączności czy chociażby odpisów na PFRON. Powstaje zatem pytanie czy Zamawiający zamierza zwiększyć kwotę na realizację przedmiotowej umowy, czy zmusić Wykonawców do niestosowania się do zaleceń Zamawiającego i zatrudniać pracowników na umowy inne niż o pracę, tym samym oszukując pracownika, ZUS i Skarb Państwa?
2. Zamawiający wymaga aby osoby świadczące usługi sprzątnięcia były zatrudnione na podstawie umów o pracę, a także by była to stała ilość osób. Jednakże Wykonawca nie jest w stanie przewidzieć ile osób zachoruje lub skorzysta z urlopu na żądanie. O takiej sytuacji Pracodawca z reguły dowiaduje się w dniu absencji. Wnosimy więc o wprowadzenie zapisu umożliwiającego Wykonawcy okresowe zastąpienie nieobecnych pracowników osobami zatrudnionymi na innej podstawie niż umowa o pracę, do czasu powrotu docelowych pracowników.

Wyjaśnienia Zamawiającego do pytań Wykonawcy nr 1:

- Ad. 1. Zamawiający skalkulował wartość szacunkową zamówienia według swojej wiedzy i doświadczenia, w oparciu o realizowane do tej pory zamówienia, uwzględniając wszystkie czynniki cenotwórcze. Oszacowanie wartości przez Zamawiającego nie ogranicza w żaden sposób Wykonawców w zakresie kalkulacji oferty.
- Ad. 2. Zamawiający wymaga aby osoby świadczące usługi sprzątnięcia, przez cały okres realizacji przedmiotu zamówienia, były zatrudnione przez Wykonawcę lub Podwykonawcę na podstawie umowy o pracę. Minimalna liczba osób przewidzianych do realizacji przedmiotu zamówienia to 56 osób, w przeliczeniu na pełen etat, tj. łącznie 55,25 etatu. Po stronie Wykonawcy leży zapewnienie minimalnej liczby pracowników niezbędnych do prawidłowej realizacji usługi.

Pytania Wykonawcy nr 2:

1. 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 zostało pomniejszane przez wykonawców, w celu obejścia obowiązujących przepisów, 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 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.

2. Mając na uwadze treść wzoru umowy wnosimy o zmianę o 50% wysokości kar umownych zastrzeżonych w powyższych przepisach.

W doktrynie prawa zamówień publicznych oraz w aktualnym orzecnictwie 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 obciążone 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”.

3. 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

4. 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).

Wyjaśnienia Zamawiającego do pytań Wykonawcy nr 2:

- Ad. 1. Zamawiający będzie weryfikował przestrzeganie przepisów w zakresie otrzymywania przez pracowników Wykonawcy minimalnego wynagrodzenia poprzez czynności określone we wzorze umowy.
- Ad. 2. Zamawiający nie przewiduje zmiany zapisów dotyczących kar umownych.
- Ad. 3. Zamawiający zgodnie z zapisami we wzorze umowy wymaga dostarczania faktur drogą pocztową lub bezpośrednio do Zamawiającego.
- Ad. 4. Zamawiający nie przewiduje wprowadzenia dodatkowych postanowień związanych z możliwością zmiany wynagrodzenia Wykonawcy w przypadku zmiany kosztów Wykonawcy wynikających z przyczyn innych niż ze zmiany przepisów prawa. Zamawiający nie wymaga zatrudnienia do realizacji przedmiotu zamówienia pracowników posiadających szczególne kwalifikacje.

Pytanie Wykonawcy nr 3:

Zamawiający zastrzega zmniejszenie powierzchni do 20% przewidzianych do sprzątnięcia w umowie a jednocześnie wymaga stałej obsługi w ilości min. 56 osób. Wnosimy o zmianę zapisów SIWZ i umożliwienie proporcjonalnie zmniejszenie personelu sprzątnięcia do zredukowanej powierzchni.

Wyjaśnienia Zamawiającego do pytania Wykonawcy nr 3:

Zamawiający zastrzega sobie prawo do zmniejszenia sprzątnięcia powierzchni o kwotę nie przekraczającą 20% wartości umowy, na skutek okoliczności, których nie można było przewidzieć w chwili zawarcia umowy. W takim przypadku cena miesięczna oraz wartość przedmiotu umowy ulegnie odpowiedniemu zmniejszeniu, przy zachowaniu miesięcznych cen jednostkowych obowiązujących przed dokonaniem zamiany. W tym przypadku wykonawca nie będzie sobie rościł żadnych praw z tego tytułu do zamawiającego.

Pytania Wykonawcy nr 4:

1. Zamawiający w SIWZ dopuszcza możliwość udziału w postępowaniu podmiotów działających w ramach Konsorcjum. Zważywszy na fakt, iż:
 - obserwowaną na rynku praktyką jest sytuacja, w której o udzielenie zamówienia ubiegają się podmioty będące spółkami kapitałowymi, działające w ramach Konsorcjum, a następnie – już na etapie świadczenia usługi - faktury wystawiane są przez kilkanaście spółek cywilnych założonych przez konsorcjantów,
 - powyższe może budzić wątpliwości co do zgodności takiej praktyki z przepisami ustawy z dnia 29.01.2004 r. – Prawo zamówień publicznych oraz ustawy z dnia 11.03.2004 r. o podatku od towarów i usług (a zwłaszcza z art. 113 ust. 1 i 9 dotyczącym zwolnień podmiotowych, art. 106a – 106q dotyczącym zasad wystawiania faktur oraz art. 88 dotyczącym braku prawa do odliczenia VAT) co potwierdzają kontrole podatkowe prowadzone w firmach świadczących usługi outsourcingowe,zwracamy się z uprzejmą prośbą o udzielenie informacji, czy Zamawiający po udzieleniu zamówienia dopuszcza możliwość wystawiania faktur przez inny podmiot (de facto: przez innego podatnika VAT), niż ubiegający się o udzielenie zamówienia członkowie Konsorcjum?
2. „Na podstawie art. 38 ust. 1 w zw. z art. 36 ust. 1 pkt. 15 ustawy Prawo zamówień publicznych zwracamy się z prośbą o zmniejszenie ustalonego procentu zabezpieczenia należytego wykonania umowy do 5% wskazując, iż wymóg zabezpieczenia realizacji umowy na tak wysokim poziomie przy tak dużej wartości zamówienia istotnie ogranicza konkurencję mając na uwadze, iż oznacza konieczność poniesienia kosztów z tego tytułu ze środków własnych wykonawcy gdyż jest wnoszone przed podpisaniem umowy. Taki wymóg w rzeczywistości może pozbawić możliwości ubiegania się o zamówienie podmiotom zdolnym do jego wykonania, posiadającym stosowne doświadczenie jednakże nie mogącym sobie pozwolić na wyłożenie z góry tak znaczącej kwoty. W tym miejscu należy wskazać, iż nawet wniesienie zabezpieczenia w gwarancji oznacza, że wykonawca musi zapewnić odpowiednią kwotę Gwarantowi tytułem zabezpieczenia sumy gwarancyjnej. Należy podkreślić, że zamówienia publiczne są adresowane do podmiotów zawodowo zajmujących się przedmiotem zamówienia zatem prawdopodobieństwo wadliwego wykonania umowy jest niewielkie. Ponadto w ocenie wykonawcy maksymalna wartość zabezpieczenia nie powinna dotyczyć postępowań o tak dużej wartości jak przedmiotowe postępowanie”.
3. Zamawiający w § 9 umowy określił wysokość kar umownych jakie będą naliczane w przypadku niewykonania bądź nienależytego wykonania umowy. W/w kary są wygórowane w stosunku do przedmiotu zamówienia. Wobec powyższego zwracamy się z prośbą o zmniejszenie kar umownych o 50%.
4. Czy wraz z przejęciem usługi wykonawca przejmie pracowników w trybie art. 23' KP? Jeżeli tak, to prosimy o odpowiedź na następujące pytania.
 - 1) Na podstawie jakiego rodzaju umowy o pracę są zatrudnieni przejmowani pracownicy? Ile osób i do kiedy ma zawarte umowy o pracę na czas określony / na zastępstwo?
 - 2) Ile osób przebywa na długich zwolnieniach lekarskich (powyżej 30 dni) i do kiedy?
 - 3) Czy wśród osób przewidzianych do przejęcia są osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, bezpłatnych, świadczeniach rehabilitacyjnych? Jeśli tak to ile osób i do kiedy?
 - 4) Prosimy o podanie terminów ważności badań lekarskich (dat do kiedy) poszczególnych pracowników przewidzianych do przejęcia.
 - 5) Prosimy o jednoznaczne wskazanie czy w stosunku do przejmowanych pracowników zastosowanie ma Regulamin Wynagradzania czy Układ Zbiorowy pracy.
 - 6) Prosimy o przesłanie kopii wszystkich aktualnych Regulaminów, Układu Pracy, postanowień (w tym Regulaminu Pracy, Wynagradzania, Układu Zbiorowego pracy, Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Regulaminu Funduszu mającego zastosowanie w stosunku do osób niepełnosprawnych) mających zastosowanie w stosunku do przejmowanych pracowników. Jedynie dogłębna analiza tych dokumentów pozwoli na prawidłowe skalkulowanie kosztów wynagrodzeń pracowników podlegających przejęciu.
 - 7) W jakich systemach czasu pracy zatrudnieni są poszczególni pracownicy?
 - 8) Prosimy o wskazanie ilu pracowników z przewidzianych do przekazania kolejnemu wykonawcy jest byłymi pracownikami Zamawiającego.
 - 9) Czy Zamawiający zobowiązuje się do przejęcia pracowników w przypadku rozwiązania lub zakończenia kontraktu?
 - 10) Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynikającego z ustawy z dnia 12.12.1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. nr 160, poz. 1080 z późn. zm.)?
 - 11) Czy z tytułu ewentualnych zaległości wynikających z ustawy z dnia 12.12.1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. nr 160, poz. 1080 z późn. zm.) Zamawiający bądź obecny wykonawca wypłacił wszystkie wymagane kwoty?

- 12) Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do podwyżki wynagrodzenia na podstawie ustawy z dnia 22.07.2006r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. nr 149, poz. 1076)?
- 13) W jakiej wysokości przysługują poszczególnym pracownikom podwyżki na podstawie ustawy z dnia 22.07.2006r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. nr 149, poz. 1076)?
- 14) Czy pracownikom wypłacone zostały wszystkie wymagane kwoty z tytułu podwyżek na podstawie ustawy z dnia 22.07.2006r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. nr 149, poz. 1076)?
- 15) Czy pracownikom wypowiedziano warunki umów o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia? Jeśli tak, to które składniki wynagrodzeń zostały zmienione?
- 16) Czy w stosunku do Zamawiającego toczą się postępowania sądowe wszczęte przez pracowników przewidzianych do przejęcia? Jeśli tak, prosimy o podanie wykazu spraw ze wskazaniem wartości przedmiotu sporu, roszczenia pracowników i etapu, na którym znajduje się sprawa.
- 17) Czy istnieje jakiekolwiek porozumienie, umowa, pakiet socjalny zawarty ze związkami zawodowymi, w którym pracodawca zobowiązał się do jakichkolwiek gwarancji w zakresie zatrudnienia pracowników lub wysokości ich wynagrodzeń, także w przypadku przejęcia tychże pracowników przez następnego pracodawcę? Czy pracownicy są objęci jakimikolwiek gwarancjami uniemożliwiającymi nowemu pracodawcy modyfikację treści ich stosunków pracy?
- 18) Czy na dzień przejęcia będą jakiekolwiek nieuregulowane zobowiązania w stosunku do przekazywanych pracowników? Jeśli tak, z jakiego tytułu i w jakiej kwocie?
- 19) Ilu pracowników nabędzie uprawnień do odpraw emerytalnych w trakcie trwania kontraktu? Prosimy o podanie ilości osób w rozbiciu na poszczególne lata oraz wysokości przysługujących odpraw.
- 20) Ilu pracowników nabędzie uprawnień do nagród jubileuszowych w trakcie trwania kontraktu? Prosimy o podanie ilości osób w rozbiciu na poszczególne lata oraz wysokości przysługujących nagród.
- 21) Ile osób ze wskazanych do przejęcia jest członkami związków zawodowych (jakich)? Jakie funkcje te osoby pełnią w związkach?
- 22) Prosimy o przedstawienie wykazu wykorzystania urlopów za rok 2017 r. na poszczególnego pracownika z uwzględnieniem dodatkowych urlopów przysługujących pracownikom w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności
- 23) Prosimy o podanie wysokości wynagrodzeń zasadniczych brutto poszczególnych pracowników przewidzianych do przejęcia, kosztów ZUS pracodawcy, premii, dodatków do wynagrodzeń.
- 24) Czy w związku z koniecznością przejęcia pracowników na podst. Art. 23' KP nowy Wykonawca przez i po zakończeniu okresu gwarancyjnego będzie mógł zmienić warunki pracy oraz miejsce pracy pracownikowi?
- 25) Prosimy o wyszczególnienie osób, które obecnie znajdują się w wieku ochronnym /przedemerytalnym?
- 26) Prosimy o wyszczególnienie osób, które zatrudnione są z orzeczoną stopniem niepełnosprawności wraz z określeniem jego rodzaju?
- 27) Prosimy o podanie zapisów znajdujących się w umowach o pracę pracowników dedykowanych do przejęcia, dotyczących dodatków do wynagrodzeń np. premia regulaminowa, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, dodatek negocjacyjny itp.?

Wyjaśnienia Zamawiającego do pytań Wykonawcy nr 4:

- Ad. 1. Zamawiający po udzieleniu zamówienia dopuszcza możliwość wystawienia faktury jedynie przez LIDERA Konsorcjum.
- Ad. 2. Zamawiający podtrzymuje zapisy dotyczące zabezpieczenia należytego wykonania umowy.
- Ad. 3. Zamawiający nie przewiduje zmiany zapisów dotyczących kar umownych.
- Ad. 4. Zamawiający nie zakłada przejęcia przez Wykonawcę pracowników w trybie art. 23 KP.

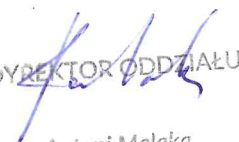
Powyższe wyjaśnienia Wykonawcy powinni uwzględnić przy sporządzaniu oferty. Treść zapytań wraz z wyjaśnieniami zostanie przekazana wszystkim Wykonawcom, którzy pobrali specyfikację istotnych warunków zamówienia oraz zamieszczona na stronie internetowej Zamawiającego www.zus.pl/zamowieniapubliczne.

Termin składania i otwarcia ofert pozostaje bez zmian.

Po otrzymaniu niniejszego pisma prosimy o zwrotne potwierdzenie jego otrzymania poprzez podpisanie strony (*data, stempel i czytelny podpis*) i zwrotne odesłanie drogą elektroniczną na adres e-mail ZAP_Opole@zus.pl.

STARSZY SPECJALISTA

Maria Dyszlewicz

DYREKTOR ODDZIAŁU

Antoni Malaka