



Miejskie Przedsiębiorstwo
Energetyki Ciepłej
Spółka z o.o. w Kielcach
ul. Poleska 37
25-325 Kielce

tel. 41 3684282, fax 41 36884156
e-mail: biuro@mpec.kielce.pl
www: www.mpec.kielce.pl
NIP 657-030-90-80
REGON 290523434

KRS 0000059291
Sąd Rejonowy w Kielcach
X Wydział Gospodarczy KRS
Kapitał Zakładowy:
39 756 500,00 zł

Kielce, dnia 17.06.2021

INFORMACJA Nr 2

Dotyczy postępowania nr ZS – 7/PA – 1/2021- na świadczenie usługi w zakresie dozoru terenów, obiektów i mienia Miejskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Sp. z o. o. w Kielcach.

W odpowiedzi na pytania o treści:

„1) Prosimy o wskazanie ilu pracowników ma być objętych przejęciem przez Wykonawcę usługi?

2) Ile osób aktualnie wykonuje usługi będące przedmiotem zamówienia?

3) Kto jest dotychczasowym pracodawcą pracowników, którzy mają być przejęci przez Wykonawcę?

4) Prosimy o przedstawienie danych dotyczących pracowników, którzy mają być przejęci przez Wykonawcę w układzie:

- stanowisko,
- rodzaj umowy o pracę,
- wiek pracownika,
- płeć,
- ważność badań lekarskich (do kiedy?),
- ogólny staż pracy,
- zakładowy staż pracy,
- wymiar urlopu wypoczynkowego,
- wymiar etatu,
- możliwość pracy w niedzielę i święta,
- wynagrodzenie zasadnicze,
- stałe dodatki (np. stażowy, premia regulaminowa),
- wynagrodzenie brutto,
- ZUS pracodawcy,
- średniomiesięczne wynagrodzenie z ostatnich trzech lub sześciu miesięcy.

W razie nabycia ewentualnych uprawnień do wypłaty nagród jubileuszowych, dodatków stażowych oraz odpraw emerytalnych w trakcie trwania Zamówienia, prosimy o przedstawienie wysokości świadczenia oraz terminu jego wypłaty. Czy w trakcie trwania umowy przejęci pracownicy nabędą powyżej wskazane uprawnienia? Jeśli tak, to kiedy i w jakiej wysokości?

5) Prosimy o informację odnośnie systemów i rozkładów czasu pracy pracowników a także okresu rozliczeniowego.

6) Czy pracownicy przeznaczeni do przejęcia znajdują się w okresie wypowiedzenia stosunku pracy?

7) Czy pracownicy przeznaczeni do przejęcia znajdują się w okresie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy?

8) Czy pracownikom przewidzianym do przejęcia wypowiedziano warunki umowy w części

dotyczącej wynagrodzeń? Jeżeli tak, to, które składniki wynagrodzeń zostały zmienione?

9) Czy w związku z pandemią COVID-19 pracownikom zostały zmienione warunki pracy lub płacy? Jeśli tak, w jaki sposób, na jakiej podstawie prawnej i do kiedy?

10) Czy Zamawiający zobowiązuje się do zatrudnienia pracowników wykonujących usługę w razie rozwiązania/zakończenia kontraktu lub do przekazania ich nowemu wykonawcy usługi, lub też wskazania w nowym ogłoszeniu o konieczności przejęcia pracowników wykonujących usługę przez nowego wykonawcę?

11) Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do przyrostu wynagrodzenia wynikającego z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie innych ustaw (Dz. U. z 1995 roku, nr 1, poz. 2, ze zm.)? Jeżeli „tak”, to prosimy o podanie kwoty brutto przypadającej na jednego pracownika oraz o informacje, czy kwota jest uwzględniana w płacy zasadniczej, czy jako dodatkowy składnik wynagrodzenia? Czy pracodawca wypłacił wszystkie wymagalne kwoty z tego tytułu?

12) Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynikającego z ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. nr 160, poz. 1080, ze zm.)? Jeżeli „tak”, to prosimy o podanie kwoty brutto przypadającej na jednego pracownika. Czy pracodawca wypłacił wszystkie wymagalne kwoty z tego tytułu?

13) Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do podwyżki wynagrodzenia na podstawie ustawy z dnia 22 lipca 2006 roku o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. nr 149, poz. 1076, ze zm.)? W jakiej wysokości przysługują poszczególnym pracownikom ww. podwyżki? Czy pracodawca wypłacił wszystkie wymagalne kwoty z tytułu ww. podwyżek? Jeżeli nie to jaka jest wysokość wymagalnych kwot?

14) Czy pracownikom przewidzianym do przejęcia wypowiedziano podwyżkę wynikającą z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. z 1995 roku, nr 1, poz. 2 ze zm.)?

15) Jaki jest stopień niepełnosprawności przejmowanych pracowników?

16) Czy w grupie przejmowanych pracowników znajdują się pracownicy szczególnie chronieni w związku z ochroną przedemerytalną? Kiedy rozpoczęła się ww. ochrona? Czy w trakcie trwania umowy przejęci pracownicy nabędą powyżej wskazaną ochronę? Jeśli tak, to kiedy?

17) Czy w grupie przejmowanych pracowników znajdują się pracownicy szczególnie chronieni z innych tytułów?

18) Prosimy o udostępnienie aktów wewnętrznych mających wpływ na ustalenie warunków pracy i płacy przejmowanych pracowników, w szczególności Układ Zbiorowy Pracy, Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin ZFŚS, i inne.

19) Czy pracowników obejmuje regulamin wynagradzania?

20) Jakie składniki obejmuje wynagrodzenie za pracę?

21) Czy pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny?

22) Jaka jest łączna miesięczna wartość składników wynagrodzenia wszystkich przejmowanych pracowników?

23) Jaka jest łączna miesięczna wartość kosztów składek ZUS wszystkich przejmowanych pracowników?

24) Czy pracownicy są objęci PPK? Na jakich zasadach?

- 25)** Czy pracownicy są uprawnieni do dodatkowej nagrody rocznej (np. 13 pensji)?
- 26)** Jakie są obligatoryjne świadczenia pieniężne ze stosunku pracy?
- 27)** Jaka jest łączna wartość nagrody jubileuszowej, jaka ma zostać wypłacona w trakcie trwania Zamowienia licząc według stawek na dzień udzielenia odpowiedzi?
- 28)** Jaka jest łączna wartość odprawy emerytalnej, jaka ma zostać wypłacona w trakcie trwania Zamowienia licząc według stawek na dzień udzielenia odpowiedzi?
- 29)** Jakie są inne, dodatkowe (nieobligatoryjne) uprawnienia pieniężne i niepieniężne ze stosunku pracy?
- 30)** Czy przejmowani pracownicy są objęci układem zbiorowym pracy?
- 31)** Czy istnieje jakiegokolwiek odrębne porozumienie, umowa, pakiet socjalny podpisany ze związkami zawodowymi lub z pracownikami lub wdrożony jednostronnie przez pracodawcę, w którym pracodawca zobowiązuje się do jakichkolwiek gwarancji w zakresie zatrudnienia pracowników lub wysokości ich wynagrodzenia, także w przypadku przejścia tychże pracowników przez następnego pracodawcę? Inaczej – czy pracownicy są objęci jakimikolwiek gwarancjami, pakietami socjalnymi w zakresie ich zatrudnienia lub wynagrodzenia, które to gwarancje mogą uniemożliwić modyfikację ich stosunków pracy? Prosimy o nadesłanie treści ww. dokumentu.
- 32)** Czy pracodawca wymaga od nowego wykonawcy objęcia pracowników przejętych jakimikolwiek gwarancjami, pakietami socjalnymi w zakresie ich zatrudnienia lub wynagrodzenia oraz w jakim zakresie?
- 33)** Jaki jest stan wykorzystania urlopów wypoczynkowych w rozbiciu na poszczególnych pracowników (bieżących i zaległych)?
- 34)** Czy wśród pracowników występują osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach lekarskich?
- 35)** Jaka jest ilość dni niezdolności do pracy pracowników, a także przewidywanego terminu zakończenia zwolnienia chorobowego?
- 36)** Czy wśród pracowników są osoby przebywające na urloпах macierzyńskich?
- 37)** Czy wśród pracowników są osoby przebywające na urloпах wychowawczych?
- 38)** Czy wśród pracowników są osoby przebywające na urloпах bezpłatnych?
- 39)** Czy wśród pracowników są osoby przebywające na świadczeniach rehabilitacyjnych?
- 40)** Czy wśród pracowników są osoby przebywające na zwolnieniu powypadkowym?
- 41)** Czy przeciwko pracodawcy toczą się pracownicze procesy sądowe, wszczęte przez pracowników przeznaczonych do przejścia? Jeżeli tak, to, w jakim stadium się znajdują, w ilu procesach zapadły prawomocne wyroki, na jaką opiewają kwotę, ile zaś pozostaje w trakcie rozpoznania?
- 42)** Czy na dzień przejścia pracowników będą jakiegokolwiek nieuregulowane należności? Jeżeli tak, to, z jakiego tytułu i w jakiej wysokości? (w szczególności: niewypłacone nagrody jubileuszowe, opóźnienia z wypłatą wynagrodzeń, zaległości w opłacaniu składek na ZUS, należności z tytułu nadgodzin, pracy w porze nocnej, pracy w dni wolne i święta, dyżurów, itp.)?
- 43)** Czy pracodawca będzie ponosił pełną odpowiedzialność za zobowiązania wobec pracowników przekazanych nowemu Wykonawcy w trybie art. 231 k.p. powstałe przed dniem przekazania, a także z tytułu art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie innych ustaw (Dz. U. z 1995 roku, Nr 1, poz. 2 ze zm.) oraz ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 roku, Nr 160, poz. 1080 ze zm.)?

- 44)** Prosimy o dane na temat działających związków zawodowych u pracodawcy (w tym nazwy i adresy).
- 45)** Czy przejmowani pracownicy należą do związków zawodowych?
- 46)** Czy w grupie przejmowanych pracowników znajdują się pracownicy szczególnie chronieni w związku z ochroną związkową?
- 47)** Czy pracodawca tworzy ZFŚS i w jakiej wysokości? Jeśli tak, to prosimy o udostępnienie Regulaminu do wglądu.
- 48)** Jaka jest wysokość odpisu rocznego na ZFŚS?
- 49)** Czy pracodawca posiada zgromadzone środki finansowe na ZFŚS i w jakiej wysokości?
- 50)** Czy pracodawca gwarantuje przekazanie wraz z przekazywanymi pracownikami niewykorzystanych do dnia przekazania pracowników środków z ZFŚS, w przeliczeniu na jednego przekazywanego art. 231 k.p. pracownika? Jeśli tak, to w jakiej wysokości? Czy także w przypadku przesunięcia terminu przekazania pracowników (np.: o 6-10 miesięcy)? Prosimy o ewentualny wzór porozumienia dotyczący przekazywanych środków na podstawie art. 7 ust. 3b ustawy o ZFŚS.
- 51)** Jakie świadczenia są wypłacane z ZFŚS?
- 52)** Czy pracodawca wypłaca obligatoryjnie świadczenia z ZFŚS na rzecz pracowników przekazywanych? Jeśli tak, to wg jakich zasad, w jakiej wysokości i jak często?
- 53)** Kto ustala wysokość świadczeń?
- 54)** Ilu pracowników do momentu przekazania nabędzie prawo do wypłaty obligatoryjnych świadczeń z ZFŚS? Czy zostaną one wypłacone do momentu przekazania pracowników?
- 55)** Jaki charakter mają świadczenia wypłacane z ZFŚS (obligatoryjny, nieobligatoryjny, roszczeniowy, uznaniowy)?
- 56)** Czy są udzielone pracownikom pożyczki z ZFŚS? Jeśli tak, to prosimy o podanie ilości i wielkości udzielonych pożyczek?
- 57)** Czy spłaty pożyczek mają spływać po przekazaniu pracowników na konto pracodawcy, czy Wykonawcy? Prosimy o ewentualny wzór porozumienia regulującego tę kwestię.
- 58)** Czy do dnia przejęcia pracodawca posiada jakiegokolwiek zobowiązania z tytułu niewypłaconych, obligatoryjnych świadczeń wobec przekazywanych pracowników (np.: „wczasy pod gruszą”, „dofinansowanie do wczasów dzieci pracowników”, „paczki świąteczne”, „bony”)? Jeśli tak, to jakie i w jakiej wysokości?
- 59)** Czy występują osoby, w stosunku do których toczy się postępowanie o choroby zawodowe i osoby którym w okresie ostatniego roku przyznano choroby zawodowe?
- 60)** Jaki jest stan godzin świątecznych i nadgodzin w rozbiciu na poszczególnych pracowników?
- 61)** Czy w przypadku ograniczenia przedmiotu zamówienia lub wcześniejszego wygaśnięcia stosunku zobowiązaniowego wynikającego z umowy na świadczenie usług stanowiących przedmiot niniejszego zamówienia, Zamawiający pokryje koszty związane z rozwiązaniem stosunków pracy z ww. pracownikami?
- 62)** Czy w wyniku zakażenia pracowników wirusem COVID 19 lub innym zdarzeniem losowym, w sytuacji gdy wykonawca staje przed problemem zapewnienia wymaganej ilości pracowników Zamawiający dopuszcza zatrudnienie na czas niezbędny do uzupełnienia wymaganych dokumentów (szkoleń BHP, w tym uaktualnienia świadectw kwalifikacyjnych a przede wszystkim wykonaniem badań lekarskich dopuszczających pracownika do świadczenia pracy), zatrudnienie pracowników na umowę cywilnoprawną.
- 63)** W przypadku braku informacji na powyższe pytania- wnosimy o rezygnację poprzez wykreślenie z załącznika nr 1 oraz umowy wymogu: „*Wykonawca zatrudni pięciu pracowników, którzy obecnie wykonują na rzecz Zamawiającego czynności dozoru*”

64) Czy zamawiający wymaga pracowników aby pracownicy świadczący usługę byli pracownikami kwalifikowanymi wpisanymi na listę kwalifikowanych pracowników.

65) Proszę o wskazanie ilości jeśli są wymagani kwalifikowanych pracowników na tym zadaniu,

66) Załącznik nr 10 do SIWZ Par 7 ust 1 – Czy zamawiający wymaga aby oferent posiadał status Zakładu Pracy Chronionej – pytanie argumentuję faktem, iż w zapytaniu w zał. nr ust 1 10 do SIWZ umowie zamawiający oczekuje w/w oświadczenia i potwierdzenia stosownym dokumentem że jest zakładem pracy chronionej. Należy nadmienić, że aby udzielić ulgi we wpłatach na PFRON podmiot realizujący usługę nie musi posiadać w/w statusu. W związku z powyższym prosimy o usunięcie w/w zapisu w umowie.

67) Proszę o informacje czy zamawiający na czas trwania usługi nieodpłatnie udostępni dostęp do mediów w tj. woda, prąd, ogrzewanie oraz do pomieszczeń socjalnych.

68) W związku z tym, że termin realizacji usługi przypada na lata 2021-2024, wnoszę o wprowadzenie do warunków zamówienia oraz umowy zapisów precyzujących, zapisów dotyczących zmiany wynagrodzenia oraz opisu dokonywania tych zmian w zakresie:

– stawki podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego, – wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo wysokości minimalnej stawki

godzinowej, ustalonych na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,

– zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne,

– zasad gromadzenia i wysokości wpłat do pracowniczych planów kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215 oraz z 2019 r. poz. 1074 i 1572)

– jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonania zamówienia przez wykonawcę

Swoją prośbę motywuję, iż przy realizacji usług będących przedmiotem zamówienia koszty osobowe stanowią dominującą pozycję w cenie usługi. Do tej pory wykonawcy nie mieli żadnych ograniczeń przy stosowaniu różnych form zatrudnianie i związanych z nimi kosztami. Proponowana wyżej zmiana jest nie tylko korzystna dla Zamawiającego, ale pozwala mu także na racjonalne i kontrolowane wydatkowanie. 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. Brak uwzględnienia proponowanej zmiany w treści projektu umowy łączyć się będzie dla Zamawiającego z dwoma negatywnymi skutkami.

Po pierwsze wykonawcy mogą oferować wykonanie usługi drożej, niż to wynika w 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, że wydatkuje posiadane środki w sposób racjonalny i gospodarczo uzasadniony. Brak uwzględnienia w projekcie możliwości waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy powoduje, że kalkulując cenę oferty dla umowy długoterminowej, racjonalny wykonawca uwzględnić musi ewentualne ryzyko wzrostu minimalnego wynagrodzenia lub minimalnej stawki godzinowej, tak aby zabezpieczyć swój interes. W rzeczywistości więc to Zamawiający zapłaci za ryzyko wkalkulowane 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.

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, zasadna i konieczna jest modyfikacja zapisów umowy i warunków zamówienia.

69) Mając na uwadze treść wzoru umowy wnoszę o zmianę o 50% wysokości kar umownych zastrzeżonych w powyższych przepisach. Ustalenie przez Zamawiającego zbyt wygórowanych kar umownych dla wykonawców stanowi zatem bezspornie rażąco 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”.

70) Uprzejmie proszę o informację, czy Zamawiający akceptuje wystawienie przez wykonawcę **ustrukturyzowanych faktur korygujących** oraz **innych ustrukturyzowanych dokumentów elektronicznych**, dotyczących wykonania umowy o przedmiotowe zamówienie publiczne oraz przesłanie tychże dokumentów za pośrednictwem Platformy Elektronicznego Fakturowania <https://www.brokerinfinite.efaktura.gov.pl/> ? Podkreślam przy tym, że pytanie nie dotyczy zgody na wystawianie ustrukturyzowanych faktur elektronicznych, gdyż takowe Zamawiający jest zobowiązany odbierać od wykonawcy na podstawie art. 4.1 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o elektronicznym fakturowaniu w zamówieniach publicznych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1666), lecz zgody na wystawianie ustrukturyzowanych faktur **korygujących** oraz **innych ustrukturyzowanych dokumentów elektronicznych**.

Fakturowanie oraz wystawienie innych dokumentów w ustrukturyzowanej formie elektronicznej jest zgodne z przepisami podatkowymi, wynikającymi z ustawy o podatku od towarów i usług (VAT) oraz jest powszechnie stosowane pomiędzy Zamawiającymi a wykonawcami. Taki sposób przekazywania dokumentów ułatwia wzajemną komunikację oraz eliminuje szereg błędów, występujących w procesie tradycyjnego fakturowania. Jest on też rekomendowany, jako docelowy sposób obiegu dokumentów księgowych przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii (<https://www.gov.pl/web/rozwoj-pracatechnologia/e-fakturowanie-w-zamowieniach-publicznych>). Ponadto, w dobie epidemii COVID-19, taki sposób przekazywania dokumentów rozliczeniowych jest jedną ze skutecznych metod w powstrzymaniu rozprzestrzeniania się wirusa oraz gwarantuje utrzymanie ciągłości procesów księgowych i podatkowych.

Jednocześnie proszę o podanie konta Zamawiającego znajdującego się na Platformie

Elektronicznego Fakturowania, umożliwiającego przesłanie ustrukturyzowanych dokumentów.

71) Proszę o doprecyzowanie dot. wykazu usług. Czy Zamawiający wymaga wykazu z ostatnich trzech czy pięciu lat. Są rozbieżności w SWZ oraz tabeli. Proszę również o potwierdzenie, że Zamawiający nie żąda konkretnej kwoty wykazanych usług.

72) Proszę o rezygnację z podawania w załącznikach do SWZ adresu zamieszkania Wykonawcy. Zapis ten niczemu nie służy.

73) Proszę o informację czy 5 pracowników który będą os państwa przekazani do zatrudnienia będą lub posiadają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

74) Proszę o informacje czy listy referencyjne mogą być starsze niż 3 miesiące?

75) Zamawiający podaje termin realizacji do 31.12.2024 r. czy zatem Zamawiający przewiduje waloryzację wynagrodzenia Wykonawcy w związku ze zmianą minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022, 2023 oraz 2024 r. Dodam, że obecnie nie jest znana wysokość wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę od 01.01.2022 r., a tym bardziej Wykonawcy nie są w stanie przewidzieć wzrostu w od 01.01.2023 r. i od 01.01.2024 r. Proszę o wprowadzenie odpowiednich zapisów w treści wzoru umowy.

76) Czy Zamawiający dopuszcza możliwość negocjacji wynagrodzenia Wykonawcy w przypadku zmian wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo wysokości minimalnej stawki godzinowej, oraz zmian zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne?

77) Czy Zamawiający wymaga zatrudnienia pracowników realizujących usługi dozoru na podstawie umów o pracę?

78) Czy każda godzina w ramach realizacji usługi ma być wypracowana w ramach umowy o pracę?

79) Obraz z ilu kamer będzie przesyłany do Centrum zdalnego monitoringu obsługiwane przez pracownika Wykonawcy?

80) Czy obsługa Centrum zdalnego monitoringu oraz dozór posesji przy ul. Hauke Bosaka 2a, budynku kotłowni z przylegającym magazynem opału, wiaty z pomieszczeniami magazynu M02 i Działu Wykonawstwa oraz instalacji fotowoltaicznej ma być pełniona jednocześnie przez jednego pracownika? Jeśli tak, kto ponosi odpowiedzialność za zdarzenia wymagające interwencji lub sprawdzenia na terenach które w tym momencie nie posiadają fizycznego dozoru, które zajdą np. podczas dokonywania obchodu lub podejmowania interwencji przez pracownika dozoru na terenie posesji przy ul. Hauke Bosaka?

Zamawiający informuje, że:

Ad.1. Przejęciem przez Wykonawcę usługi ma być objętych 5 pracowników.(zapis SWZ § 1 ust.3).

Ad.2 Obecnie usługę wykonuje 7 osób.

Ad.3 Dotychczasowym pracodawcą pracowników, którzy mają być przejęci przez Wykonawcę jest firma PPU „CZA-TA” Niciak Spółka Jawna.

Ad. od pkt.4 do 62 oprócz pkt. 10

Wskazuje się, że nie jest to przejęcie na zasadzie art.23'KP. Wyłoniony Wykonawca będzie zobowiązany z pracownikami podpisać umowę o pracę na warunkach własnych. Wobec powyższego MPEC Sp. z o.o., jako, że osoby dozoru nie są jego pracownikami nie jest uprawniony do udzielania takich informacji. Pracownicy są zatrudnieni na warunkach firmy „CZA-TA”. Obowiązują ich akty wewnętrzne tej firmy a nie MPEC-u Sp. z o.o. Uprawnienia pracowników MPEC Sp. z o.o. nie dotyczą pracowników firmy „Czata”.

Ad.10. Nie

Ad.63. Zamawiający nie rezygnuje z zapisu: „Wykonawca zatrudni pięciu pracowników, którzy obecnie wykonują na rzecz Zamawiającego czynności dozoru”.

Jednocześnie informuje, że zapis ulega doprecyzowaniu i przyjmuje brzmienie: „Wykonawca zatrudni pięciu pracowników, wskazanych przez Zamawiającego, którzy obecnie wykonują na rzecz Zamawiającego czynności dozoru”.

Ad.64. Nie wymaga.

Ad.65. Nie wymaga

Ad.66 We wzorze umowy (Zał. nr 10 do SWZ) skreśla w § 7 się ust. 1,2,3.

§ 7 wzoru umowy przyjmuje brzmienie:

„Wykonawca, który posiada status „Sprzedającego” w rozumieniu art. 22 ust. 1 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2021.573 t.j. z dnia 2021.03.29) – zwana dalej „u.r.o.n.” podejmie czynności, w tym przedłoży Zamawiającemu niezbędne informacje oraz dokumenty, celem umożliwienia Zamawiającemu obniżenie wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, zgodnie z u.r.o.n.; w szczególności przekaze Zamawiającemu określone w art. 22 ust. 1a u.r.o.n. oraz dochowa terminów określonych w art. 22 ust. 10 u.r.o.n.”

Ad.67. Zamawiający nieodpłatnie udostępni dostęp do mediów oraz pomieszczenia socjalnego.

Ad.68 W treści Umowy w § 12 dodaje się ustęp 6, 7 i 8 o następującej treści:

„ 6.Strony zastrzegają sobie prawo do zmiany wynagrodzenia Wykonawcy w przypadku zmiany wynagrodzenia minimalnego, zmian w systemie ubezpieczeń oraz zmiany zakresu Umowy (np. zmiany ilości obiektów, rezygnacji z poszczególnych czynności wchodzących w zakres świadczonej usługi), po uprzednich negocjacjach wysokości tego wynagrodzenia i jego zaakceptowaniu przez Zamawiającego.

7. Strony zastrzegają sobie prawo do zmiany niniejszej Umowy polegającej na przedłużeniu terminu realizacji o ustalony okres w przypadku, gdy obowiązujące przepisy prawa przewidują taką możliwość.

8. Zmiana umowy wymaga zgody Zamawiającego pod rygorem nieważności wyrażonej na piśmie.”

Ponadto w §10 wzoru umowy jest zapis : Wykonawca ma możliwość negocjacji zmiany ceny usługi w przypadkach prawnie i ekonomicznie uzasadnionych.

Ad.69. Zmienia się zapis §9 wzoru umowy, który otrzymuje brzmienie:

„Zamawiający może naliczyć Wykonawcy karę umowną w razie:

- 1.1. dopuszczenia przez pracownika dozoru do przebywania na obiektach osób nieuprawnionych
– 250 zł (słownie: dwieście pięćdziesiąt złotych) za każdy przypadek;
- 1.2. pełnienia przez pracownika dozoru obowiązków pod wpływem alkoholu lub środków odurzających – 500 zł (słownie: pięćset złotych) za każdy przypadek;
- 1.3. niewykonania obchodu – 150 zł (słownie: sto pięćdziesiąt złotych) za każdy przypadek;
- 1.4. za każde naruszenie inne niż wskazane w pkt.1.1-1.3. obowiązków wynikających z niniejszej umowy -200,00 zł (słownie: dwieście złotych)”

Ad.70 Zamawiający wyraża zgodę na wystawienie ustrukturyzowanych faktur korygujących oraz innych ustrukturyzowanych dokumentów elektronicznych. Zamawiający informuje, że posiada konto na Platformie Elektronicznego Fakturowania za pośrednictwem brokera PEF expert. Adres PEF Zamawiającego to nr NIP MPEC Sp. z o.o.

Ad.71 Zamawiający będzie żądał wykazu wykonanych minimum 3 usług świadczenia dozoru lub ochrony obiektów i mienia – wykonanych w okresie **ostatnich trzech lat** przed upływem terminu składania ofert. Zamawiający nie określa wartości tych usług.

Ad.72 Wykonawca nie ma obowiązku podawania w załącznikach adresu zamieszkania Wykonawcy.

Ad.73 Odpowiedź zawiera Ad.4.

Ad.74 Listy referencyjne muszą potwierdzać wykonane usługi wskazane w wykazie.

Ad.75 i 76 Odpowiedź zawiera Ad.68

Ad.77 Tak.

Ad.78 Nie, za wyjątkiem pracowników przejętych przez Wykonawcę

Ad.79 Ilość kamer w poszczególnych obiektach:

- Poleska – 46 kamer
- Hauke-Bosaka – 11 kamer
- Kazimierza Wielkiego – 6 kamer
- Warszawska – 4 kamery
- Zapomniana – 5 kamer

Ad.80 Organizację pracy i odpowiedzialność ponosi Wykonawca. Po stronie Wykonawcy leży obowiązek przydzielenia pracowników do pracy tak, aby przedmiot zamówienia był wykonywany w sposób prawidłowy, zgodnie z zawartą umowa pomiędzy Stronami.

Odpowiedzi podane w tej informacji są obowiązujące dla wszystkich Wykonawców zamierzających złożyć ofertę w niniejszym postępowaniu.

ZATWIERDZIŁ:

Prokurent – Grzegorz Popa

Otrzymują:

- 1) Platforma zakupowa.
- 2) Wykonawcy, którzy zadali pytania.
- 3) TZ a/a.