



Kielce, dnia 06.03.2014 r.

AO-IV.272.1.4.2014

Wszyscy uczestnicy postępowania

Dotyczy postępowania o udzielenie zamówienia publicznego prowadzonego w trybie przetargu nieograniczonego na świadczenie usługi kompleksowego sprzątnia i bieżącego utrzymywania czystości w budynku Starostwa Powiatowego w Kielcach oraz terenu przyległego przy użyciu środków, maszyn i urządzeń Wykonawcy w związku z przejściem w trybie art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) oraz innych aktów prawnych obowiązujących w tym zakresie, zespołu pracowników aktualnie realizujących zadania z zakresu utrzymywania czystości i porządku w pomieszczeniach Starostwa Powiatowego w Kielcach

Wyjaśnienie treści Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia

W związku z wpłynięciem pytań, dotyczących ww. postępowania, Zamawiający Powiat Kielecki – Starostwo Powiatowe w Kielcach, na podstawie art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 907 z późn. zm.), przekazuje treść zapytania wraz z wyjaśnieniami:

Pytanie 1

Czy Zamawiający zobowiązuje się do ponownego zatrudnienia przejętych pracowników w razie rozwiązania umowy?

Odpowiedź na Pytanie 1

Zamawiający w razie rozwiązania umowy z Wykonawcą będzie postępował zgodnie z jej zapisami w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, w tym art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) z uwzględnieniem orzecznictwa Sądu Najwyższego w powyższym zakresie.

Pytanie 2

Czy z tytułu ewentualnych zaległości wynikających z ustawy z dn. 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, z późn. zm.) Zamawiający wypłacił wszystkie wymagalne kwoty?

Odpowiedź na Pytanie 2

Dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2013 rok należne pracownikom zostało wypłacone przez Zamawiającego zgodnie z przepisami ustawy.

Pytanie 3

Czy pracodawca wypłacił wszystkie wymagalne kwoty z tytułu podwyżek na podstawie ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. Nr,149 poz. 1076)?

Odpowiedź na Pytanie 3

Zamawiający oświadcza, że nie podlega zapisom ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz.U. z 2006 r. Nr 149, poz. 1076 z późn. zm.).



Pytanie 4

Czy pracownikom przewidzianym do przejęcia wypowiedziano warunki umowy w części dotyczącej wynagrodzeń? Jeżeli tak, to, które składniki wynagrodzeń zostały zmienione?

Odpowiedź na Pytanie 4

Art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) na podstawie, którego pracownicy zostaną przekazani Wykonawcy, nie przewiduje wypowiedziania dotychczasowych warunków umowy w części dotyczącej wynagrodzenia przez Zamawiającego.

Pytanie 5

Prosimy o udostępnienie i przesłanie kopii aktów wewnętrznych mających wpływ na ustalenie warunków pracy i płacy przejmowanych pracowników tj. Układ Zbiorowy Pracy, Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, etc.

Odpowiedź na Pytanie 5

Zarządzenia, o których mowa w pkt 5 pisma, dostępne są na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Starostwa Powiatowego w Kielcach bip.powiat.kielce.pl. (zakładka Prawo lokalne – zarządzenia wewnętrzne Starosty Kieleckiego – <http://bip.powiat.kielce.pl/Artykul-Zarzadzenie-wewnetrzne-Nr-3009,10556,10556.html> z późniejszymi zmianami, <http://bip.powiat.kielce.pl/Artykul-Zarzadzenie-wewnetrzne-Nr-3109,10557,10557.html> z późniejszymi zmianami).

Pytanie 6

Czy przeciwko Zamawiającemu toczą się pracownicze procesy sądowe, wszczęte przez pracowników przeznaczonych do przejęcia? Jeżeli tak, to, w jakim stadium się znajdują, w ilu procesach zapadły prawomocne wyroki, na jaką opiewają kwotę, ile zaś pozostaje w trakcie rozpoznania?

Odpowiedź na Pytanie 6

Przeciwko Zamawiającemu nie toczą się pracownicze procesy sądowe, wszczęte przez pracowników przeznaczonych do przejęcia.

Pytanie 7

Czy istnieje jakiegokolwiek odrębne porozumienie, umowa, pakiet socjalny podpisany ze związkami zawodowymi, w którym pracodawca zobowiązuje się do jakichkolwiek gwarancji w zakresie zatrudnienia pracowników lub wysokości ich wynagrodzenia, także w przypadku przejęcia 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?

Odpowiedź na Pytanie 7

W jednostce nie działają związki zawodowe.

Pytanie 8

Czy w grupie przejmowanych pracowników znajdują się pracownicy szczególnie chronieni w związku z ochroną związkową oraz przedemerytalną? Dane na temat działających związków zawodowych.

Odpowiedź na Pytanie 8

W grupie przejmowanych pracowników nie znajdują się pracownicy szczególnie chronieni w związku z ochroną przedemerytalną.

Pytanie 9

Czy na dzień przejęcia 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 dni wolne, dyżurów, itp.).

Odpowiedź na Pytanie 9

Zamawiający oświadcza, że wszystkie zobowiązania wobec ZUS-u oraz zobowiązania wobec urzędu skarbowego dotyczące wpłaty zaliczek na podatek dochodowy od wynagrodzeń przejmowanych pracowników zostały zaspokojone lub zostaną zaspokojone przez Zamawiającego w terminach wynikających ze stosownych przepisów prawa;

Pytanie 10

Czy wśród pracowników występują osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach lekarskich w szczególności z powodu chorób zawodowych, urlopów macierzyńskich, wychowawczych, czy mają zaległy urlop (wykaz na dzień przejęcia)?

Odpowiedź na Pytanie 10

Wśród pracowników przejmowanych nie występują osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach lekarskich z powodu chorób zawodowych, urlopów macierzyńskich, wychowawczych. Zaległe urlopy wypoczynkowe podane są w załączniku Nr 12 do SIWZ – zestawienie kosztów osobowych. Obecnie nie ma możliwości przedłożenia wykazu zaległych urlopów przejmowanych pracowników wg stanu na dzień przejścia.

Pytanie 11

Stopień niepełnosprawności przejmowanych pracowników.

Odpowiedź na Pytanie 11

W aktach osobowych nie występuje dokumentacja potwierdzająca posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności przejmowanych pracowników.

Pytanie 12

Jakie miejsce pracy mają wpisane pracownicy w umowie?

Odpowiedź na Pytanie 12

Pracownicy w umowie mają wpisane Starostwo Powiatowe w Kielcach, 25 – 516 Kielce, Al. IX Wieków Kielc 3, jako miejsce wykonywania pracy.

Pytanie 13

Czy Zamawiający tworzy ZFŚS i w jakiej wysokości? Jeśli tak, to prosimy o udostępnienie (przesłanie kopii) tego Regulaminu do wglądu.

Odpowiedź na Pytanie 13

Zarządzenie, o którym mowa w pkt 13 pisma, dostępne jest na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Starostwa Powiatowego w Kielcach bip.powiat.kielce.pl. (zakładka Prawo lokalne – Zarządzenia wewnętrzne Starosty Kieleckiego - <http://bip.powiat.kielce.pl/Artykul-Zarządzenie-wewnetrzne-Nr-512012,25434,25434.html> z późniejszymi zmianami).

Pytanie 14

Czy Zamawiający posiada zgromadzone środki finansowe na ZFŚS i w jakiej wysokości?

Odpowiedź na Pytanie 14

Na rachunku bankowym ZFŚS Zamawiającego znajdują się środki finansowe funduszu w wysokości 98 944,00 zł.

Pytanie 15

Czy Zamawiający gwarantuje przekazanie wraz z przekazywanymi pracownikami niewykorzystane do dnia przekazania pracowników, środki z ZFŚS, w przeliczeniu na jednego przekazywanego art.23¹ kp 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.

Odpowiedź na Pytanie 15

Przejęcie środków funduszu w przypadku określonym w art. 23¹ Kodeksu pracy jest uregulowane odmiennie w zależności od tego, czy przejmujący pracodawca ma obowiązek tworzenia funduszu, czy też nie. W zależności więc od tego jaki będzie status prawny nowego pracodawcy (wyłonionego Wykonawcy) w zakresie obowiązku tworzenia funduszu, czy też nie, Zamawiający postąpi zgodnie z regulacją określoną w art 7 ust. 3b ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2012 r., poz. 592 z późn. zm.).

Pytanie 16

Czy są udzielone pracownikom pożyczki z ZFŚS? Jeśli tak, to prosimy o podanie ilości i wielkości udzielonych pożyczek?

Odpowiedź na Pytanie 16

Jedną z form działalności socjalnej u Zamawiającego są pożyczki z ZFŚS, są one udzielane zgodnie z obowiązującym Regulamin korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych Starostwa Powiatowego w Kielcach dostępnym na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Starostwa Powiatowego w Kielcach bip.powiat.kielce.pl. (zakładka Prawo lokalne – zarządzenia wewnętrzne Starosty Kieleckiego - <http://bip.powiat.kielce.pl/Artykul-Zarzadzenie-wewnetrzne-Nr-512012,25434,25434.html>

z późniejszymi zmianami). Obecnie pożyczki ma siedmiu przejmowanych pracowników na kwotę 22.725,16 zł ogółem.

Pytanie 17

Czy spłaty pożyczek mają służyć po przekazaniu pracowników na konto Zamawiającego, czy Wykonawcy? Prosimy o ewentualny wzór porozumienia regulującego tę kwestię.

Odpowiedź na Pytanie 17

Spłaty pożyczek przez przejętych pracowników będą odbywać się w zależności od rozstrzygnięcia przetargu – patrz w tym zakresie odpowiedź na pytanie nr 15.

Pytanie 18

Czy Zamawiający wypłaca obowiązkowo świadczenia z ZFŚS na rzecz pracowników przekazywanych? Jeśli tak, to wg jakich zasad i w jakiej wysokości i jak często?

Odpowiedź na Pytanie 18

Zamawiający wypłaca świadczenia z ZFŚS zgodnie z obowiązującym regulaminem ZFŚS utworzonym na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2012 r., poz. 592 z późn. zm.).

Pytanie 19

Czy do dnia przejęcia Zamawiający posiada jakiegokolwiek zobowiązania z tytułu niewypłaconych, obowiązkowych świadczeń wobec przekazywanych pracowników (np.: "wczasy pod gruszą", „dofinansowanie do wczasów dzieci pracowników:, „paczki świąteczne", „bony")? Jeśli tak, to jakie i w jakiej wysokości?

Odpowiedź na Pytanie 19

Do dnia przejęcia Zamawiający nie posiada jakiegokolwiek zobowiązań z tytułu

niewypłaconych świadczeń wobec przekazywanych pracowników (np.: wczasy pod gruszą, dofinansowanie do wczasów dzieci pracowników, paczki świąteczne, bony).

Pytanie 20

Czy do dnia przekazania pracownicy nabeżdą u Zamawiającego prawo do wypłaty obligatoryjnych świadczeń z ZFŚS? Jeśli tak, to jakich i w jakiej wysokości?

Odpowiedź na Pytanie 20

Zamawiający wypłaca świadczenia z funduszu zgodnie z obowiązującym regulaminem ZFŚS utworzonym na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2012 r., poz. 592 z późn. zm.), którego regulacje nie przewidują świadczeń o charakterze obligatoryjnym – patrz § 17 regulaminu.

Pytanie 21

Mając na uwadze treść § 6 wzoru umowy proponujemy dopisać postanowienie dotyczące wynagrodzenia wykonawcy, które zwiększone będzie o wskaźnik wzrostu minimalnej płacy krajowej.

Wnioskujemy o wprowadzenie następującego zapisu do umowy:

„Wynagrodzenie Wykonawcy będzie zwiększone o wskaźnik wzrostu minimalnej płacy krajowej”.

Powyższa zmiana wynika z konieczności dostosowywanie przez wykonawców wynagrodzeń wypłacanych przez nich pracownikom wykonującym usługi porządkowe do poziomu ustalanego w ustawie. Wskazać należy, że w przypadku usług porządkowo - czystościowych płace pracowników oparte są o minimalną płacę krajową. Płaca stanowi około 75% kosztów kontraktu.

Doświadczenia roku 2009 r. i 2010 r., 2011 r. wskazują, iż nawet najbardziej ostrożni przedsiębiorcy mogą zostać zaskoczeni niespodziewanymi uregulowaniami prawnymi, które są wynikiem politycznych rachub rządu, a nie odzwierciedleniem gospodarczych wskaźników.

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 ustalone 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 - mający w pamięci problemy wynikające ze zmiany minimalnego wynagrodzenia od dnia 1 stycznia 2008 r. - 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 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 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 publicznych.

Po drugie - w przypadku gdy wykonawcy nie uwzględnią w proponowanej ofercie skutków zwiększenia minimalnego wynagrodzenia za pracę, 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.

Aby zatem uniknąć wskazanych powyżej niebezpieczeństw, racjonalne, celowe i uzasadnione w świetle ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz. U. Z 2005r. Nr 14 poz. 114 ze zm.), jest zawarcie przez Zamawiającego proponowanej klauzuli waloryzacyjnej. Niewątpliwą korzyścią dla Zamawiającego będzie to, iż w każdym momencie trwania umowy ponosił będzie wyłącznie konieczne koszty świadczenia usług, a każda ewentualna zmiana wynagrodzenia wykonawcy będzie przez niego kontrolowana w oparciu o znane mu wówczas wskaźniki. Proponowany zapis nie naraża Zamawiającego na ponoszenie konsekwencji działań wykonawców, którzy w sposób błędny dokonaliby obliczenia ceny, albo którzy musieliby antycypować wzrost minimalnego wynagrodzenia za prace kilka lat naprzód.

Dlatego też w interesie Zamawiającego i tym samym w interesie publicznym leży, aby Zamawiający uwzględnił w projekcie umowy możliwość waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy o wskaźnik wzrostu minimalnej płacy a wykonawca rzetelnie skalkulował cenę oferty na podstawie faktycznie poniesionych kosztów na moment składania ofert.

Odpowiedź na Pytanie 21

Zamawiający informuje, iż w trybie art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 29 stycznia 2004r. - Prawo zamówień publicznych (t. j. Dz. U. z 2013r. poz. 907 z późn. zm.), Wykonawca może zwrócić się do Zamawiającego jedynie o wyjaśnienie treści specyfikacji istotnych warunków zamówienia, nie zaś z wnioskiem o zmianę warunków udziału w postępowaniu oraz zmianę treści dokumentacji. Ze względu na fakt, że wniosek Wykonawcy nie stanowi zapytania w rozumieniu art. 38 ustawy Pzp, Zamawiający podtrzymuje swe stanowisko i nie przewiduje zmian we wskazanym przez Wykonawcę zakresie.

Pytanie 22

Zwracamy się o zamieszczenie w projekcie umowy, postanowienia umożliwiającego stronom rozwiązanie umowy za 1 miesięcznym wypowiedzeniem.

Należy zauważyć, że w przypadku umów długoterminowych zawieranych na okres 2 - 3 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 na Pytanie 22

Zamawiający informuje, iż w trybie art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 29 stycznia 2004r. - Prawo zamówień publicznych (t. j. Dz. U. z 2013r. poz. 907 z późn. zm.), Wykonawca może zwrócić się do Zamawiającego jedynie o wyjaśnienie treści specyfikacji istotnych warunków zamówienia, nie zaś z wnioskiem o zmianę warunków udziału w postępowaniu oraz zmianę treści dokumentacji. Ze względu na fakt, że wniosek Wykonawcy nie stanowi zapytania w rozumieniu art. 38 ustawy Pzp, Zamawiający podtrzymuje swe stanowisko i nie przewiduje zmian we wskazanym przez Wykonawcę zakresie.

WICESTAROSTA
Zenon Janus

