



Wrocław, dnia 19.03.2025 r.

Nr postępowania: BZP.2711.81.2024.DKP

Wykonawcy

(informacja zamieszczona na stronie internetowej prowadzonego postępowania)

INFORMACJA NR 4 DLA WYKONAWCÓW

Dotyczy: postępowania na realizację zadania pod nazwą:

„Kompleksowe utrzymanie czystości w pomieszczeniach i obsługa szatni w budynkach nr 2/3 i 21 Wydziału Nauk Społecznych.”

Na podstawie art. 135 ust. 1, 2, 6 ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1320) dalej: uPzp, Zamawiający udostępnia treść zapytań wraz z wyjaśnieniami do przedmiotowego postępowania:

Pytanie nr 1:

Proszę o podanie ilości punktów świetlnych przeznaczonych do mycia w budynku 2/3 w pomieszczeniach 10,11,12,23,25 oraz podanie wysokości ich rozmieszczenia.

Odpowiedź nr 1:

Sala nr 10: oprawy liniowe 120 cm i 150 cm, wysokość od 3 do 4,5 m, ilość: 31 szt.

Sala nr 11: oprawy liniowe 120 cm i 150 cm, wysokość od 3 do 4,5 m, ilość: 31 szt.

Sala nr 12: oprawy liniowe 120 cm i 150 cm, wysokość od 3 do 4,5 m, ilość: 31 szt.

Sala nr 23: oprawy liniowe 120 cm, wysokość 2,7 m, ilość: 45 szt.

Sala nr 25: oprawy liniowe 120 cm, wysokość 2,5 m, ilość: 38 szt.

Pytanie nr 2:

Zamawiający oczekuje 4 osób do przenoszenia mebli w ilości 50h rocznie. Proszę o doszczegółowienie czy wymagane jest 50h dla każdego z budynków czy jest to wartość godzinowa łączna przeznaczona na budynek 21 i 2/3? Proszę o uściślenie czy Zamawiający oczekuje 50h na każdą z osób czy łącznie na wszystkie osoby? – dodatkowo łącznie na każdy z budynków czy łącznie na obie lokalizacje?

Odpowiedź nr 2:

Zgodnie z OPZ jest to łączna ilość godzin przewidziana w skali 12 miesięcy na każdy z dwóch obiektów z osobna.

Pytanie nr 3:

Zamawiający zastrzega sobie prawo do zmniejszenia zakresu świadczonych usług o maksymalnie 40% i w związku z tym do zmniejszenia proporcjonalnie wynagrodzenia Wykonawcy. Pragniemy zwrócić uwagę, że w zaoferowanej cenie ryczałtowej zaszyte będą stawki za wszystkie prace okresowe takie jak mycie okien, doczyszczanie posadzek, polimeryzacja podłóg, pranie wykładzin oraz tapicerki itp. Tego typu prace okresowe

wykonywane będą przez wyspecjalizowany personel Wykonawcy, inny niż ten, który będzie na co dzień realizował usługę sprzątnia. Prace te będą również realizowane z wykorzystaniem specjalistycznego sprzętu. Niektóre z tych prac, a dokładnie zwiększona krotność wykonania jest nawet dodatkowo punktowana ze względu na założone kryteria oceny ofert. Zamawiający wyłączając powierzchniowo ze sprzątnia a pozostawiając prace okresowe do wykonania w pełnym wymiarze narazi Wykonawcę na straty finansowe. Dlatego wnosimy o wyodrębnienie i przeniesienie prac okresowych do osobnego formularza cenowego, które to zlecane będą według potrzeb Zamawiającego.

Odpowiedź nr 3:

Wynagrodzenie jest ryczałtowe, w kalkulację wchodzi wynagrodzenie za całość. Zamawiający nie zmienia zapisów w tym zakresie.

Pytanie nr 4:

Zamawiający wymaga aby realizacja usługi odbywała się w oparciu o pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Pragniemy zwrócić uwagę, że ta forma zatrudnienia niesie ze sobą daleko idące zobowiązania Pracodawcy wobec Pracownika. W sytuacji gdy Zamawiający ograniczy w znacznym stopniu powierzchnię do sprzątnia, Wykonawca nie może z dnia na dzień zwolnić pracownika. Wykonawca jest zobligowany do respektowania terminów wypowiedzenia określonych w Kodeksie Pracy. Dlatego wnosimy o zmianę w projekcie by Zamawiający w przypadku ograniczenia powierzchni do sprzątnia poinformował Wykonawcę z co najmniej 30- dniowym wyprzedzeniem o planowanych zmniejszeniach.

Odpowiedź nr 4:

Zamawiający wymaga aby pracownicy wykonujący wszystkie czynności wskazane w Opisie przedmiotu zamówienia (Zał. nr 1 do SWZ) byli zatrudnieni w okresie realizacji umowy na podstawie umowy o pracę. Wykonawca jako pracodawca zobowiązany jest zapewnić normalne funkcjonowanie zakładu pracy.

Pytanie nr 5:

Wnoszę o wprowadzenie do par.13 Umowy, zapisu: „Każda ze stron może rozwiązać umowę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia”

Odpowiedź nr 5:

Zamawiający nie wyraża zgody na zaproponowaną zmianę.

Pytanie nr 6:

Wnoszę o modyfikację par.14 ust.1 Umowy, w zakresie: „ W przypadku zawinionego niewykonania lub zawinionego nienależytego wykonania Umowy Zamawiający ma prawo do naliczenia następujących kar umownych”

Odpowiedź nr 6:

Zamawiający nie wyraża zgody na zaproponowaną zmianę.

Pytanie nr 7:

Wnoszę o modyfikację par.14 ust.1 pkt.1,2 Umowy, w zakresie: „(...)wyliczonej proporcjonalnie do niezrealizowanej wartości przedmiotu umowy”

Odpowiedź nr 7:

Zamawiający nie wyraża zgody na zaproponowaną zmianę.

Pytanie nr 8:

Wnoszę o wprowadzenie do par.14 Umowy, zapisu: „ W przypadku nienależytego lub sprzecznego z niniejszą umową lub wskazaniami Zamawiającego wykonania części przedmiotu umowy, Zamawiającemu przysługuje prawo wezwania Wykonawcy do prawidłowego wykonania zadania, z wyznaczeniem dodatkowego 24 - godzinnego terminu. Jeśli dochowanie tego terminu nie jest możliwe z przyczyn niezależnych od Wykonawcy, strony niniejszej umowy uzgadniają inny termin dodatkowy, którego Wykonawca zobowiązany jest dotrzymać. W takim przypadku Wykonawcy nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie.

Odpowiedź nr 8:

Zamawiający nie wyraża zgody na zaproponowaną zmianę.

Pytanie nr 9:

Punkt 15 OPZ ppkt 16 Prosimy o udostępnienie karty technicznej nowo położonej wykładziny celem skalkulowania odpowiedniego preparatu do polimerów z uwzględnieniem każdej z lokalizacji

Odpowiedź nr 9:

Zamawiający udostępnia kartę danych technicznych położonej wykładziny w załączeniu.

TARKETT IQ GRANIT - specyfikacja dostępna jest również na stronie producenta: <https://www.tarkett.pl/>

Pytanie nr 10:

Prosimy o potwierdzenie, że po stronie wykonawcy jest dobranie odpowiedniej liczby pracowników, ich etatyzacji oraz organizacji pracy, a Zamawiający nie określa minimalnej liczby pracowników, którzy mają w danym czasie realizować usługę w danej lokalizacji.

Odpowiedź nr 10:

Zamawiający jedynie sugeruje ilość etatów do wykonania usługi zgodnie z oczekiwaniami. Prawidłowy dobór ilości etatów/pracowników leży po stronie Wykonawcy.

Pytanie nr 11:

W nawiązaniu do informacji nr 2 dla Wykonawców z dnia 27-02-2025 roku w odpowiedzi na pytanie nr 7 i 8, prosiłbym o doprecyzowanie czy: - pomiędzy zjazdami weekendowymi i w poszczególne dni w tygodniu nie będą się odbywały w różnych godzinach spotkania związane z wynajmami dla podmiotów zewnętrznych (tj.np. zebrania wspólnot, imprezy dla firm)? Prosimy o podanie harmonogramu wraz z godzinami trwania w/w imprez. Jest to niezbędne z uwagi na fakt zaplanowania właściwej ilości osób a w związku z tym większym kosztem pracowniczym oraz kosztem środków? - czy też jeżeli w/w imprezy będą miały miejsce poza harmonogramem zjazdów (10 na semestr) Zamawiający będzie ponosił odrębne koszty w oparciu o zamówienie uzupełniające? -czy faktycznie są wyłączone sale wykładowe, seminaryjne i ćwiczeniowe w okresie lipca-sierpnia każdego roku w okresie lipca/sierpnia? Zgodnie z zapisem OPZ w tym okresie wykonywane są usługi dodatkowe tj. polimerowanie, pranie wykładzin, pranie krzesel, doczyszczanie punktów świetlnych i kaloryferów itp., a w tych pomieszczeniach znajdują się powierzchnie PCV, parkiet oraz wykładzina dywanowa?

Odpowiedź nr 11:

Niestety nie jesteśmy w stanie z rocznym, a co dopiero z dwu- czy trzyletnim wyprzedzeniem podać takiego harmonogramu. Dopuszczalna jest również sytuacja, w której przez 3 lata nie będą miały miejsca takie sytuacje.

Jeżeli wynajem pomieszczeń będzie się odbywał poza harmonogramem zjazdów Zamawiający sam zabezpiecza środki czystości i sprzątnięcie pomieszczeń.

W okresie lipca-sierpnia wymienione pomieszczenia są wyłączone z zakresu codziennego prac porządkowych.

Pytanie nr 12:

W nawiązaniu do informacji nr 2 dla Wykonawców z dnia 27-02-2025 roku w odpowiedzi na pytanie nr 9 , prosiłbym o doprecyzowanie : - w jakich godzinach pracownicy wykonawcy mogą przebywać na obiekcie w celu wykonania pracy? - zgodnie z zapisem Rozdziału IX OPZ pkt.1 cyt. „ Od 1 września do 15 lipca sprzątnięcie, o którym mowa w punkcie II i III musi odbywać się od poniedziałku do niedzieli od godziny 17:30, z zastrzeżeniem zmiany godziny rozpoczęcia sprzątnięcia przez kierownika obiektu (maksymalnie do godziny 20:00). Zamawiający zastrzega, aby sprzątnięcie odbywało się przynajmniej 4 godziny dziennie i było świadczone przez całą ekipę sprzątającą” , proszę o wyjaśnienie, czy pracownicy mają wykonywać pracę 2,5H czy 4 H? Mając na uwadze zapisy OPZ co do czasu pracy całej ekipy sprzątającej (przynajmniej 4 H dziennie) pracownicy powinni wykonywać pracę na obiekcie

w godzinach od 17:30 do 21:30, a nie w godzinach od 17:30 do 20:00 (wtedy czas pracy wynosiłby 2.5H) co jest wymogiem koniecznym OPZ? - czy w przypadku konferencji a więc z ograniczonym dostępem do pomieszczeń fakt wykonania pracy w czasie 1,5 godziny (20:00 do 21:30) do jakich powierzchni pracownik ma się ograniczyć? - czy w związku z w/w sytuacją, wykonawca ma rozumieć, iż sprzątnięcie bieżące nastąpi następnego dnia od godziny 17:30?

Odpowiedź nr 12:

Praca odbywa się w godzinach 17:30 - 21:30 (4 godziny dziennie).

W przypadku, gdy pomieszczenie lub część pomieszczeń jest wyłączonych z użytkowania (np. ze względu na trwającą konferencję, spotkanie itp.), to sprzątnięcie tych pomieszczeń ma się odbyć planowo (w przypadku, gdy spotkanie zakończy się przed godziną 20:00). Pomieszczenia, które nie zostały wyłączone z użytkowania są sprzątnięte normalnie. Natomiast, jeżeli wyłączone pomieszczenie są zajęte po godzinie 20:00 to nie ma obowiązku ich sprzątnięcia i z tego tytułu nie będą wyciągane żadne konsekwencje. Zastrzeżenie zmiany godziny rozpoczęcia sprzątnięcia dotyczy wyłącznie takich sytuacji i dotyczy pojedynczych rejonów a nie całego obiektu. Jest to zabezpieczenie na wypadek, w którym pracownik (np. ze względu na małą zajętość pomieszczeń) skończy swoją pracę po 1,5 godziny i nie będzie czekał, aż wyłączone z użytkowania pomieszczenie będzie wolne, aby je posprzątać.

Pytanie nr 13:

W jaki sposób należy interpretować zapis formularza ofertowego w części E cyt. „ Zobowiązujemy się do wykonania następującej ilości Maszynowe mycie/doczyszczanie posadzek na korytarzach i w holu w ciągu roku, przez cały okres obowiązywania umowy (36 miesięcy)” czy po zaznaczeniu wielokrotności 12, 24 lub 36 razy to będzie wielokrotność w roku czy przez cały okres obowiązywania umowy

Odpowiedź nr 13:

Każdego roku przez cały okres obowiązywania umowy Wykonawca ma obowiązek wykonania zadeklarowanej wielokrotności usługi.

Pytanie nr 14:

Zamawiający w SIWZ dopuszcza możliwość udziału w postępowaniu podmiotów działających w ramach konsorcjum. Zważywszy na fakt, iż: a) 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, b) powyższe może budzić wątpliwości co do zgodności takiej praktyki z przepisami ustawy z dnia 11.09.2019 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 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.

Odpowiedź nr 14:

Nie, wystawcą faktury jest wykonawca lub lider konsorcjum zgodnie z ofertą.

Pytanie nr 15:

Zwracamy się z prośbą o modyfikację wzoru umowy, poprzez zmniejszenie wygórowanych kar umownych o 50%. W procedurze udzielania i realizacji zamówień publicznych to zamawiający jest w pozycji uprzywilejowanej względem wykonawców, umożliwiającą mu narzucanie warunków dotyczących realizacji zamówienia, jednak powinien on tak ukształtować treść umowy aby realizacja zamówienia w ogóle była możliwa. Zatem zastrzeżenie kar umownych nie powinno być celem samym w sobie, ale środkiem

dyscyplinującym wykonawcę. Wielokrotnie wskazywała na to Krajowa Izba Odwoławcza, m.in. w wyroku z dnia 5 marca 2014 r., sygn. akt KIO 283/14. Zamawiający próbuje wykorzystać swoją pozycję dominującą w przetargu i wbrew zasadom współżycia społecznego, wprowadzić do umowy rażąco wygórowaną karę umowną, która z uwagi na swą konstrukcję, może mieć zastosowanie zarówno w przypadku drobnego uchybienia, nieskutkującego powstaniem jakiegokolwiek szkody po stronie Zamawiającego, jak i w przypadku niewykonania zobowiązania w znacznej części. Kara umowna winna zostać opisana w sposób zróżnicowany, w zależności od rangi, skutków i okresu trwania uchybienia, jak i wpływu uchybień na funkcjonowanie Zamawiającego. Nie można również zapominać, że podstawową funkcją kary umownej jest naprawienie szkody (zryczałtowane odszkodowanie), a zatem stawka kary umownej nie powinna być ustalona abstrakcyjnie, lecz z uwzględnieniem przewidywanej szkody, jaka może powstać po stronie Zamawiającego. Jednakże postanowienie projektu umowy nie zostało oparte na powyższych założeniach, stąd wniosek o jego zmianę. Zaproponowane przez wykonawcę zmiany poprzez obniżenie wysokości kar umownych, zróżnicowanie ich wysokości w stosunku do rangi, skutku i okresu trwania uchybienia i jego wpływu na funkcjonowanie zamawiającego ma z jednej strony zapewnić, iż w dalszym ciągu kary umowne będą spełniały funkcję represyjną, z drugiej zaś, że zaczną spełniać funkcję odszkodowawczą, a nie „zarobkową”.

Odpowiedź nr 15:

Zamawiający nie wyraża zgody na zmianę. Wykonawca wykonujący usługę zgodnie z zapisami umowy i załącznikiem OPZ z należytą starannością i jakością nie ma obaw do zapisu dotyczącego kar.

Pytanie nr 16:

Zamawiający określił w SIWZ wymóg zatrudnienia pracowników wykonujących czynności porządkowe lub czynności sprzątnięcia na umowę o pracę. Wnosimy o wyrażenie zgody na zatrudnienie pracowników na umowę zlecenie wyłącznie na zastępstwa urlopowo-chorobowe. Konieczność zachowania wymogu zatrudnienia wyłącznie na umowę o pracę w sytuacjach losowych, zdarzeniach niemożliwych do przewidzenia jest nierealne. Wykonawca nie jest w stanie przewidzieć ile osób będzie w danym okresie czasu np. na zwolnieniu lekarskim. Zatrudnienie na umowę o pracę wymaga chociażby dostarczenia badań lekarskich, co w sytuacjach nagłych jest nierealne i wymaga dodatkowego czasu. W związku z powyższym wnosimy jak na wstępie.

Odpowiedź nr 16:

Zamawiający nie wyraża zgody na zmianę.

Pytanie nr 17:

W związku z brakiem w treści SIWZ postanowień odpowiadających treści art. 436 pkt. 4, wnosimy o wprowadzenie do treści SIWZ postanowień odpowiadających treści art. 436 pkt. 4, 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: Niniejsza umowa ulegnie zmianie w zakresie należnego wykonawcy wynagrodzenia, w przypadku zmiany: a. stawki podatku od towarów i usług, b. 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, c. zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, d. 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. Każda ze stron umowy, w przypadku zaistnienia zdarzeń o jakich mowa w art. 436 pkt. 4, 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. 436 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. 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. 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. W przypadku zmiany, o której mowa w ustępie 4 lit „a” niniejszego paragrafu, wartość netto wynagrodzenia Wykonawcy nie zmieni się, a określona w umowie (aneksie) wartość brutto wynagrodzenia zostanie wyliczona na podstawie nowych przepisów. W przypadku zmiany, o której mowa w ustępie 4 lit „b-f” niniejszego paragrafu Wykonawca przedstawi: 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. Niezawarcie 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. 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. 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. 436 pkt. 4, 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 nr 17:

Klauzule waloryzacyjne na podstawie art. 436 pkt 4 uPzp znajdują się w § 18 umowy, która jest załącznikiem do SWZ.

Pytanie nr 18:

Czy na obiekcie można zamontować pralkę?

Odpowiedź nr 18:

Tak, można zamontować pralkę w obiekcie nr 2/3 (zamykane pomieszczenie na parterze).

Pytanie nr 19:

Prosimy o potwierdzenie, iż poniższe artykuły higieniczne tj.:
ręczniki papierowe, papier toaletowy, mydło, worki na odpady, dostarcza zamawiający.

Odpowiedź nr 19:

Zgodnie z zapisem w OPZ (rozdział VIII i XX) artykuły higieniczne zapewnia Wykonawca.

Pytanie nr 20:

Czy Zamawiający przewiduje możliwość rozwiązania umowy w przypadku braku porozumienia co do waloryzacji?

Odpowiedź nr 20:

Wzór umowy zawiera w § 13 Warunki odstąpienia od Umowy.

Pytanie nr 21:

Czy wraz z przejęciem usługi wykonawca przejmie pracowników w trybie art. 23' KP? Jeżeli tak, to prosimy o odpowiedź na następujące pytania. a) 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? b) Ile osób przebywa na długich zwolnieniach lekarskich (powyżej 30 dni) i do kiedy? c) Czy wśród osób przewidzianych do przejęcia są osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, bezpłatnych, świadczeniach rehabilitacyjnych? Jeśli tak to ile osób i do kiedy? d) Prosimy o podanie terminów ważności badań lekarskich (dat do kiedy) poszczególnych pracowników przewidzianych do przejęcia. e) Prosimy o jednoznaczne wskazanie czy w stosunku do przejmowanych pracowników zastosowanie ma Regulamin Wynagradzania czy Układ Zbiorowy pracy. f) 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. G) Prosimy o wskazanie ilu pracowników z przewidzianych do przekazania kolejnemu wykonawcy jest byłymi pracownikami Zamawiającego. h) Czy Zamawiający zobowiązuje się do przejęcia pracowników w przypadku rozwiązania lub zakończenia kontraktu? i) 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.)? j) 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? k) 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)? l) 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)? m) 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)? n) Czy pracownikom wypowiedziano warunki umów o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia? Jeśli tak, to które składniki wynagrodzeń zostały zmienione? o) 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. u) Czy istnieją jakiegokolwiek 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? p) Czy na dzień przejęcia będą jakiegokolwiek nieuregulowane zobowiązania w stosunku do przekazywanych pracowników? Jeśli tak, z jakiego tytułu i w jakiej kwocie? r) 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. s) 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. t) Ile osób ze wskazanych do przejęcia jest członami związków zawodowych (jakich)? Jakie funkcje te osoby pełnią w związkach? w) Prosimy o przedstawienie wykazu wykorzystania urlopów za rok 2023r. na poszczególnego pracownika z uwzględnieniem dodatkowych urlopów przysługujących pracownikom w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności. x) Prosimy o podanie wysokości wynagrodzeń zasadniczych brutto poszczególnych pracowników przewidzianych do przejęcia, kosztów ZUS pracodawcy, premii, dodatków do wynagrodzeń. y) 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? z) Prosimy o wyszczególnienie osób, które obecnie znajdują się w wieku ochronnym przedemerytalnym? aa) Prosimy o wyszczególnienie osób, które zatrudnione są z orzeczoną stopniem niepełnosprawności wraz z określeniem jego rodzaju? bb) Prosimy o podanie zapisów znajdujących się w umowach o pracę pracowników dedykowanych do przejęcia, dotyczących dodatków do wynagrodzeń np. premia regulaminowa, dodatek stażowych, dodatek funkcyjny, dodatek negocjacyjny itp.?

Odpowiedź nr 21:

Zamawiający nie wnika w jaki sposób Wykonawca pozyska pracowników do należytego wykonywania usługi.

Pytanie nr 22:

Prosimy o potwierdzenie, iż Zamawiający zwaloryzuje Wykonawcy wynagrodzenie w związku z zmianą stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę od 01.01.2026.

Odpowiedź nr 22:

Zgodnie z zapisami we wzorze umowy Zamawiający przewiduje waloryzację z tytułu wzrostu najniższego krajowego wynagrodzenia. Natomiast Wykonawca ma obowiązek ująć w kalkulacji wszystkie znane mu koszty na dzień składania oferty (w tym również z tytułu wzrostu najniższego wynagrodzenia - sytuacji, kiedy Wykonawca zna koszt waloryzacji powinien ją ująć).

Ponadto Zamawiający informuje, że wszelkie informacje przekazywane Wykonawcom stanowią integralną część specyfikacji warunków zamówienia i dotyczą wszystkich Wykonawców biorących udział w ww. postępowaniu. Wykonawca jest zobowiązany złożyć ofertę uwzględniającą wszelkie zmiany i wyjaśnienia zawarte w Informacjach dla Wykonawców.

**Przewodnicząca Komisji Przetargowej
Dominika Kalwat-Posłuszny**