



## Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny w Lublinie

ul. Droga Męczenników Majdanka 12, 20-325 Lublin  
tel.: (81) 746-31-91; 759-34-10; fax 746-22-38  
www.krus.gov.pl, e-mail: [lublin@krus.gov.pl](mailto:lublin@krus.gov.pl)  
Informacje Wydziałów: Świadczeń (81) 759-34-68, 759-34-69,  
Ubezpieczeń (81) 759-34-78, 759-34-77, Zasiłków (81) 759-34-67

Lublin, dn. 12.01.2018 r.

0800-OP.261.13.2017

**Do wszystkich  
Wykonawców**

**Dotyczy: postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na usługi społeczne pod nazwą: „Usługa w zakresie ochrony fizycznej osób i mienia, monitoringu stałego, konserwacji i napraw systemów alarmowych w siedzibie OR KRUS oraz 22 podległych Placówkach Terenowych.”**

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny w Lublinie przedstawia poniżej odpowiedzi na pytania, wyjaśnienia do treści Ogłoszenia o zamówieniu, które wpłynęły w wyżej wymienionym postępowaniu:

### **PYTANIA I ODPOWIEDZI DO OGŁOSZENIA O ZAMÓWIENIU**

#### **Pytanie nr 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/minimalną stawkę godzinową, proszę o udzielenie odpowiedzi, w jaki sposób Zamawiający weryfikował będzie, czy wspomniane minimalne wynagrodzenie/minimalna stawka godzinowa nie będą pomniejszane przez wykonawców 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/minimalnej stawki godzinowej personelu o różne koszty dodatkowe, w tym koszty korzystania ze sprzętu, wyposażenia niezbędnego do wykonania usługi lub koszty szkoleń.

#### **Odpowiedź na pytanie nr 1:**

Zamawiający informuje, że w Rozdziale II pkt. 4 Ogłoszenia o zamówieniu oraz w § 3 ust. 8 i 11 Wzoru umowy (Załącznik nr 4 do ogłoszenia o zamówieniu), opisał przysługujące mu uprawnienia mające na celu wykonywanie czynności kontrolnych odnośnie spełniania przez Wykonawcę lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w tym także zwrócenie się do Państwowej Inspekcji Pracy, która jest państwowym organem kontroli w zakresie przestrzegania regulacji wynikających z prawa pracy.

Ponadto Zamawiający pragnie zauważyć, że Wykonawca jako pracodawca, ponosi odpowiedzialność za formę zatrudnienia pracowników, wymiar zatrudnienia oraz wynagrodzenie pracowników, a także sposób rozliczenia z pracownikami w okresie realizacji umowy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wymaganiami Zamawiającego opisanymi w Ogłoszeniu o zamówieniu.

**Pytanie nr 2:**

W dokumentacji postępowania Zamawiający wymaga, aby Wykonawca zatrudnił osoby wykonujące czynności w trakcie realizacji zamówienia na umowę o pracę.

Zgodnie z art. 36 ust. 2 pkt. 8a ustawy PZP proszę o precyzyjne wskazanie:

- a) jakich konkretnie czynności w ramach realizowanego kontraktu dotyczy obowiązek zatrudnienia na umowę o pracę,
- b) w jaki sposób Wykonawca ma obowiązek udokumentować spełnienie wymagań w zakresie zatrudnienia osób na umowę o pracę (zanonimizowane umowy o pracę, zaświadczenia ZUS, inne dokumenty),
- c) jakie uprawnienia będą przysługiwać Zamawiającemu w zakresie kontroli spełnienia przez Wykonawcę określonych wymagań, dotyczących zatrudnienia na umowę o pracę,
- d) jakie sankcje zostaną zastosowane wobec Wykonawcy, który nie spełni postawionych warunków w zakresie zatrudnienia na umowę o pracę (za każdorazowy stwierdzony przypadek niespełnienia tych warunków).

**Odpowiedź na pytanie nr 2:**

Zamawiający informuje, że:

- 1) w § 3 ust. 7 Wzoru umowy (Załącznik nr 4 do ogłoszenia o zamówieniu) oraz w Rozdziale 2 pkt. 4 Ogłoszenia o zamówieniu opisał jakich czynności w ramach realizowania przedmiotowej umowy, dotyczy obowiązek zatrudnienia na umowę o pracę,
- 2) w § 3 ust. 9 Wzoru umowy (Załącznik nr 4 do ogłoszenia o zamówieniu) opisał w jaki sposób Wykonawca ma obowiązek udokumentować spełnienie wymagań w zakresie zatrudnienia osób na umowę o pracę,
- 3) w § 3 ust. 8 i 11 Wzoru umowy (Załącznik nr 4 do ogłoszenia o zamówieniu) oraz w Rozdziale 2 pkt. 4 Ogłoszenia o zamówieniu, opisał jakie uprawnienia będą przysługiwać Zamawiającemu w zakresie kontroli spełnienia przez Wykonawcę określonych wymagań, dotyczących zatrudnienia na umowę o pracę
- 4) w § 3 ust. 10 Wzoru umowy (Załącznik nr 4 do ogłoszenia o zamówieniu) opisał ) jakie sankcje zostaną zastosowane wobec Wykonawcy, który nie spełni postawionych warunków w zakresie zatrudnienia na umowę o pracę.

**Pytanie nr 3:**

Działając na podstawie art. 38 ust 1 ustawy – Prawo zamówień publicznych, wnosząc o wpisanie do umowy, zasad realizacji przez Zamawiającego obowiązku wynikającego z art. 142 ust 5.

Przepisy Ustawy Prawo zamówień publicznych w treści obowiązującej po dniu 19 października 2014r. nakazują, aby „umowa zawarta na okres dłuższy niż 12 miesięcy zawiera postanowienia o zasadach wprowadzania odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy, w przypadku zmiany:

- 1) stawki podatku od towarów i usług;
- 2) wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3- 5 ustawy z dnia 10 października 2001 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- 3) zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne

- jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonywania zamówienia przez wykonawcę.” (art. 142 ust. 5).

Uzasadnieniem ratio legis – zgodnie z wolą ustawodawcy – przywołanego przepisu art. 142 ust 5 ustawy Prawo zamówień publicznych było m.in., że: „w praktyce zamawiających właściwie nieobecne było włączanie do wzorów umów tzw. klauzul waloryzacyjnych. Przygotowana przez zamawiających treść wzorów (projektów) umów, nie pozwalała na uwzględnienie w ostatecznych rozliczeniach nawet znacznych, niezależnych od wykonawców, zmian kosztów wykonania zamówienia, zwłaszcza dotyczących zmian wysokości obciążeń publicznoprawnych. W efekcie, przy niewysokich marżach, pozornie niewielka zmiana np. podatku od towarów i usług (VAT)

powodowała utratę marży, a w konsekwencji prowadziła do pogorszenia sytuacji finansowej przedsiębiorcy. Powyższe prowadziło do znacznego ograniczania przez przedsiębiorców kosztów wykonania zamówienia. Wyżej wskazane sytuacje odnosiły się przede wszystkim do umów wieloletnich, w trakcie trwania których wykonawcy byli zaskakiwani zmianami ciężarów publicznoprawnych oraz kosztami określanymi przez przepisy prawa. Ponadto, skutki dotyczące zmian wynagrodzenia odczuwają także pracownicy, przy czym jednocześnie zamawiający są narażeni na pogorszenie jakości wykonywanego zamówienia, np. przez zastąpienie materiałów potrzebnych do wykonania zamówienia materiałami tańszymi, które zazwyczaj są materiałami niższej jakości. Zniwelowanie powyższych działań może nastąpić dzięki wprowadzeniu zasady obowiązku wprowadzania do umów zapisów dotyczących odpowiedniej zmiany wysokości wynagrodzenia w ściśle określonych przypadkach”.

Stąd wolą ustawodawcy stało się, aby w umowach zawartych w wyniku rozstrzygnięcia postępowań wszczętych po dniu 19.10.2014 r., Zamawiający określał kiedy i na jakich zasadach zwaloryzuje umowę, jeśli zajdzie jedna z przesłanek wskazanych w art. 142 ust 5 ustawy PZP. Pokreślić należy, iż nie chodzi o wpisywanie konkretnych kwot waloryzacji, nie znanych przecież także Zamawiającemu, ale określenie jasnych mechanizmów waloryzacji w razie wystąpienia którejkolwiek z przesłanek określonych w art. 142 ust 5 PZP.

Dodatkowo wskazać należy, że z dniem 1 września 2016 r. treść art. 142 ust. 5 uległa zmianie w wyniku nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z dnia 17.08.2016 r. poz. 1265). Ustawodawca nałożył tym samym na Zamawiającego obowiązek określenia w umowach zawieranych na okres dłuższy niż 12 miesięcy również zasad wprowadzania odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy w przypadku zmiany wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Od obowiązku wprowadzenia takich zapisów Zamawiający nie ma możliwości w żadnych przypadkach odstąpić – ustawodawca nie przewidział takiego uprawnienia dla organizatora postępowania przetargowego. Brak takich zapisów stanowi kwalifikowaną wadę siwz, co może skutkować nawet nieważnością całego postępowania.

Mając na uwadze powyższe, wnoszę o wprowadzenie do siwz wymaganych w art. 142 ust 5 ustawy zapisów, precyzujących, iż wartość wynagrodzenia wykonawcy ulega zmianie z dniem zaistnienia (w szczególności w wyniku zmiany ustawy lub innego aktu prawnego) którejkolwiek ze zmian, o których mowa w art. 142 ust 5 ustawy PZP.

#### **MINIMALNE WYNAGRODZENIE ORAZ MINIMALNA STAWKA GODZINOWA**

Art. 142 ust 5 pkt 2 ustawy PZP zobowiązuje Zamawiającego do określenia w siwz zasad waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy w razie zmiany 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.

Przy realizacji usług będących przedmiotem zamówienia koszty osobowy stanowią dominującą pozycję w cenie usługi. Do tej pory wykonawcy nie mieli żadnych ograniczeń przy stosowaniu różnych form zatrudnienia i związanych z nimi kosztami. Znowelizowana dyspozycja art. 90 ust 1 ustawy PZP wprowadza przy badaniu czy oferta nie zawiera rażąco niskiej ceny domniemanie, iż koszty zatrudnienia pracownika nie mogą być niższe, niż koszty minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaś koszty 1 godziny pracy zleceniobiorcy/osoby świadczącej usługę, nie mogą być niższe niż minimalna stawka godzinowa. Konsekwencją takiego rozwiązania, jest wprowadzenie przez ustawodawcę obowiązku uwzględniania przez zamawiających w siwz zasad waloryzowania wynagrodzeń wykonawców w przypadku zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo minimalnej stawki godzinowej.

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 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 umowy. Brak uwzględnienia proponowanej zmiany w treści projektu umowy łączyć się będzie dla Zamawiającego z dwoma negatywnymi skutkami.

Po pierwsze wykonawcy 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 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, 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 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 publicznych.

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, zasadne i konieczne jest dostosowanie zapisów siwz do wymagań art. 142 ust 5 pkt 2 ustawy PZP, poprzez dodanie zapisu:

„W przypadku zmiany, o której mowa w art. 142 ust 5 pkt. 2 ustawy PZP wynagrodzenie Wykonawcy ulega zmianie o wartość wzrostu wykazanych kosztów ponoszonych przez Wykonawcę, z tego tytułu.”

#### ZUS

Art. 142 ust 5 pkt 3 ustawy PZP zobowiązuje Zamawiającego do określenia w siwz zasad waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy w razie zmiany zasad i wysokości podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Zmiana, o której mowa zakłada, że składka emerytalna i rentowa od umów zlecenia jest płacona od kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli w danym miesiącu podstawa składki będzie niższa, niż kwota minimalnego wynagrodzenia, a zleceniobiorca będzie spełniał warunki do objęcia ubezpieczeniem z innego tytułu np. umowy o pracę, składkę opłaci ze wszystkich tych tytułów. Uwagi wymaga także okoliczność, że wysokość wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne jest jednym z głównych kryteriów decydujących o wysokości składki na ubezpieczenie zdrowotne. Podwyższenie jednej skutkować będzie zwiększeniem drugiej ze składek. Wobec powyższego bezspornym jest, że koszty pracy, o których mowa powyżej w wyniku zmian w przepisach prawa, będą wzrastały. Tym samym w interesie zarówno Zamawiającego jak i wykonawcy jest wprowadzenie do umów o zamówienie publiczne klauzul zabezpieczających strony przed destabilizacją w realizacji umów (obniżeniem jakości, restrukturyzacją przyjętego modelu wykonania zamówienia, w skrajnych przypadkach wypowiedzenie umowy), która będzie stanowić konsekwencję istotnych i niebagatelnych zmian w wysokości kosztów pracy.

Mając na uwadze powyższe, zasadne i konieczne jest dostosowanie zapisów siwz do wymagań art. 142 ust 5 pkt 3 ustawy PZP, poprzez dodanie zapisu:

„W przypadku zmiany, o której mowa w art. 142 ust 5 pkt 3) ustawy PZP wynagrodzenie Wykonawcy ulega zmianie o wartość wzrost wykazanych kosztów ponoszonych przez Wykonawcę, z tego tytułu.”

#### AUTOMATYZM ZMIAN

Terminy wejścia w życie i wielkość zmian wprowadzonych w art. 142 ust 5 ustawy PZP w całości są niezależne od woli stron umowy o zamówienie publiczne. Aby zatem zapewnić z jednej strony stabilność finansów publicznych, którymi dysponują Zamawiający a z drugiej strony dać wykonawcom gwarancję ich słuszych interesów, ustawodawca wprowadził obowiązek waloryzacji umów wieloletnich. Idea art. 142 ust 5 wyraża się w daniu gwarancji obu stronom umowy pewności, iż w razie zaistnienia zewnętrznego zdarzenia w tym przepisie wskazanego, z góry wiedzą w jaki sposób mają się zachować. Stąd obowiązek zawarcia w siwz swego rodzaju automatycznych mechanizmów dostosowywania wynagrodzenia wykonawcy do zewnętrznych warunków - przy zapewnieniu zamawiającym bezpieczeństwa prawnego koniecznych zmian.

Skoro to zdarzenia zewnętrzne determinują moment wyjścia w życie zmian, o których mowa w art. 142 ust 5 ustawy PZP, to zasadne jest, aby konsekwencje tych zmian znalazły odzwierciedlenie w treści stosunku prawnego łączącego Zamawiającego i wykonawcę w terminie, w którym te zmiany weszły w życie. Każdy inny termin wprowadzenia zmian w życie budzić może uzasadnione wątpliwości co do tego, czy nie mamy do czynienia z niedozwolonymi negocjacjami między stronami umowy. Brak bowiem obiektywnego powodu uzasadniającego inny termin wprowadzenia zmian, niż dostosowanie się stron umowy do działań legislacyjnych ustawodawcy.

Pragniemy zauważyć, że postulat wprowadzenia powyższych zapisów znalazł odzwierciedlenie w kilku wyrokach KIO wydanych w marcu 2015 r. (sygn akt.: KIO 346/15, 413/15 oraz 443/15).

### **Wnioskujemy zatem o modyfikację umowy i wprowadzenie do wzoru poniższych zapisów:**

[Waloryzacja wynagrodzenia]

1. Strony postanawiają, iż dokonają w formie pisemnego aneksu zmiany wynagrodzenia w wypadku wystąpienia którejkolwiek ze zmian przepisów wskazanych w art. 142 ust. 5 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych, tj. 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.
2. Zmiana wysokości wynagrodzenia obowiązywać będzie od dnia wejścia w życie zmian o których mowa w ust. 1.
3. W wypadku zmiany, o której mowa w ust. 1 lit. a) wartość netto wynagrodzenia Wykonawcy nie zmieni się, a określona w aneksie wartość brutto wynagrodzenia zostanie wyliczona na podstawie nowych przepisów.
4. W przypadku zmiany, o której mowa w ust 1 lit. b) wynagrodzenie Wykonawcy ulegnie zmianie o wartość wzrostu całkowitego kosztu Wykonawcy wynikającą ze zwiększenia wynagrodzeń osób bezpośrednio wykonujących zamówienie do wysokości zmienionego minimalnego wynagrodzenia albo do wysokości zmienionej minimalnej stawki godzinowej, z uwzględnieniem wszystkich obciążeń publicznoprawnych, wynikających z tych zmian
5. W przypadku zmiany, o którym mowa w ust 1 lit. c) wynagrodzenie Wykonawcy ulegnie zmianie o wartość wzrostu całkowitego kosztu Wykonawcy, jaką będzie on zobowiązany dodatkowo ponieść w celu uwzględnienia tej zmiany, przy zachowaniu dotychczasowej kwoty netto wynagrodzenia osób bezpośrednio wykonujących zamówienie na rzecz Zamawiającego.
6. Za wyjątkiem sytuacji o której mowa w ust. 1 lit. a), wprowadzenie zmian wysokości wynagrodzenia wymaga uprzedniego złożenia przez Wykonawcę oświadczenia o wysokości dodatkowych kosztów wynikających z wprowadzenia zmian, o których mowa w ust 1 litera b) i c).

### **Odpowiedź na pytanie nr 3:**

Zamawiający informuje, że § 13 ust. 3 Wzoru umowy (Załącznik nr 4 do ogłoszenia o zamówieniu) ulega modyfikacji i otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku zmiany polegającej na zmniejszeniu lub zwiększeniu:

- 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,

Strony zgodnie dopuszczają możliwość odpowiedniego zmniejszenia lub zwiększenia wysokości określonych w § 10 ust. 1-3 umowy wynagrodzeń brutto oraz wskazanej w § 10 ust. 5 umowy jej łącznej wartości brutto, jeżeli zaistniałe zmiany będą miały wpływ na koszty wykonania zamówienia przez Wykonawcę. Obowiązek udowodnienia wpływu powyższych zmian na koszty wykonania zamówienia oraz wykazania zakresu tego wpływu spoczywa na Wykonawcy.”

**Pytanie nr 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 – na podstawie art. 144 ust. 1 pkt. 1. 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).

**Odpowiedź na pytanie nr 4:**

Zamawiający informuje, że nie wyraża zgody na wprowadzenie zaproponowanych zmian wynagrodzenia Wykonawcy do wzoru umowy.

**Pytanie nr 5:**

Proszę o informację czy Wykonawca ma przedstawić na pierwszym etapie jeden wykaz usług do kryteriów oceny ofert a następnie w przypadku, gdy oferta Wykonawcy zostanie najwyżej oceniona Zamawiający będzie wzywał do uzupełniania wykazu usług na spełnienie warunków udziału w postępowaniu?

**Odpowiedź na pytanie nr 5:**

Zamawiający informuje, że Wykonawca ma przedstawić na pierwszym etapie wykaz usług, o którym mowa w Rozdziale V pkt. 3 ppkt. 3 Ogłoszenia o zamówieniu. Jeżeli przedmiotowy wykaz będzie spełniał wszystkie wymagania opisane w Ogłoszeniu o zamówieniu Zamawiający nie będzie wzywał do złożenia ww. wykazu.

**Pytanie nr 6:**

Co z usługami niewymienionymi w SIWZ i Umowie, ich ewentualne rodzaje oraz stawka? Czynności realizowane przez Wykonawcę, opisane na początku umowy, a nie podlegające wycenieniu o charakterze jednorazowym lub sporadyczne, których dodanie wpływa na wysokość wyceny dla czynności opisanych w § z cenami, dotyczy zwłaszcza liter s) i w) pkt 5 zał nr 1 do Umowy.

**Odpowiedź na pytanie nr 6:**

Zamawiający informuje, że stawka za wymienione poniżej czynności zawiera się w ryczałtowym miesięcznym wynagrodzeniu za ochronę fizyczną:

1) doraźna pomoc w okresie zimowym poza godzinami pracy KRUS przy utrzymaniu w należytym stanie głównych ciągów komunikacyjnych (usuwanie śniegu i oblodzeń) – Załącznik nr 1 do Ogłoszenia o zamówieniu pkt. 5 lit. s):

określenie „doraźna pomoc” Zamawiający interpretuje jako pomoc pracownikowi który na podstawie odrębnej umowy świadczy takie usługi zawierające się w przedmiocie tejże umowy, np. w przypadku intensywnych opadów śniegu przed rozpoczęciem pracy urzędu bo później pracownik ochrony ma wykonywać jego podstawowe obowiązki wynikające z umowy, pomoc przy usunięciu naturalnych utrudnień z głównych ciągów komunikacyjnych które przeszkadzają w dotarciu do urzędu zarówno pracownikom jak i interesantom itp.,

2) inne drobne prace usługowe zlecane sporadycznie przez Zamawiającego - Załącznik nr 1 do Ogłoszenia o zamówieniu pkt. 5 lit. w):

określenie „inne drobne prace usługowe zlecane sporadycznie przez Zamawiającego” - Zamawiający interpretuje jako prace typu i w zakresie jak wymienione w Załączniku nr 1 do Ogłoszenia o zamówieniu - pkt. 5 lit. „a-u” a nieprzewidziane przez Zamawiającego i pojawiające się w zależności od sytuacji i potrzeby.

**Pytanie nr 7:**

Czy jest możliwość negocjacji kar umownych?

Mając na uwadze charakter i cel kar umownych opisanych w przepisach KC oraz w ustalonych liniach orzeczniczych sądów polskich wskazać należy, że kara umowna jako odpowiednik odszkodowania ma charakter kompensacyjny, a nie przychodowy. Mając powyższe na uwadze proponujemy aby wysokość kar umownych w umowie, określić do wysokości 30% stawki należnej Wykonawcy za prawidłowe wykonanie tej czynności oraz wprost zapisać, że za taką czynność wykonawcy nie przysługuje wynagrodzenie.

**Odpowiedź na pytanie nr 7:**

Zamawiający informuje, że nie przewiduje możliwości negocjacji kar umownych.

**Pytanie nr 8**

Czy jest możliwe aby odstąpi Państwo od wymogu uwzględnionego zapisem w pkt XVII ppkt 3 Ogłoszenia: „[...] nie może być zlecona podwykonawcom.”?

**Odpowiedź na pytanie nr 8:**

Zamawiający informuje, że podtrzymuje wymóg, aby usługa ochrony fizycznej i monitoringu systemu alarmowego antywłamaniowego i przeciwpożarowego nie mogła być zlecona podwykonawcom.

Jednocześnie Zamawiający informuje, iż powyższe pytania i odpowiedzi do Ogłoszenia o zamówieniu wraz z modyfikacją wzoru umowy stanowią jej integralną część, a przy tym z uwagi na ich zakres i charakter zachodzi potrzeba przedłużenia terminu składania ofert. Dlatego też Zamawiający, dokonuje modyfikacji Ogłoszenia o zamówieniu, w następującym zakresie:

w Rozdziale X Ogłoszenia o zamówieniu zmienia się brzmienie:

**1) pkt 1 na następujący:**

„1. Ofertę należy złożyć w siedzibie Zamawiającego na adres: ul. Droga Męczenników Majdanka 12, 20-325 Lublin, pok. 201 – sekretariat lub drogą pocztową w terminie do dnia **17-01-2018 r. do godz. 09:00** w zamkniętej kopercie z pieczętą Wykonawcy i oznaczonej w następujący sposób:

**„Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – Oddział Regionalny w Lublinie  
– Wydział Ogólny**

ul. Droga Męczenników Majdanka 12, 20-325 Lublin

**na usługi społeczne pod nazwą:**

**Usługa w zakresie ochrony fizycznej osób i mienia, monitoringu stałego, konserwacji  
i napraw systemów alarmowych w siedzibie OR KRUS  
oraz 22 podległych Placówkach Terenowych.”**

**2) pkt 7 na następujący:**

„ 7. Otwarcie ofert nastąpi w dniu 17.01.2018 r. o godz. 9:15 w siedzibie Zamawiającego w sali konferencyjnej pok. nr 203.”

Ponadto przypominamy, że Wykonawca winien powyższe zmiany uwzględnić w ofercie.

DYREKTOR  
  
inż. Zdzisław Antoń