

Warszawa, 28 lipca 2014 r.

ADM.271.55.1.2014

Wykonawcy ubiegający się o udzielenie zamówienia

Dotyczy: postępowania o udzielenie zamówienia publicznego prowadzonego w trybie przetargu nieograniczonego na „Świadczenie usług polegających na kierowaniu osób do wykonywania pracy tymczasowej w obszarze Obsługi Klienta w Muzeum Historii Żydów Polskich” numer postępowania ADM.271.55.2014.

Działając 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 ze zm.), zwanej dalej „ustawą”, Zamawiający przekazuje poniżej treść pytań dotyczących SIWZ wraz z udzielonymi wyjaśnieniami

1. Czy Zamawiający dopuszcza aby za usługę objętą przedmiotem zamówienia faktury wystawiało kilka różnych podmiotów, tj. np. aby w miesiącu wrzesień 2014 r. faktura za usługę była wystawiona przez firmę X, w miesiącu październik 2014 r. przez firmę Y a w kolejnych miesiącach jeszcze przez inne firmy?

Odpowiedź:

Zamawiający wskazuje iż stronami umowy zawartej w wyniku przeprowadzonego postępowania będą odpowiednio: Zamawiający i Wykonawca (Wykonawca, który spełnia warunki udziału w postępowaniu i który zamówienie będzie wykonywał).

Zamawiający nie widzi podstaw aby to inne podmioty – a nie Wykonawcą z którym umowa została zawarta – wystawiały fakturę za wykonaną usługę.

2. Czy Zamawiający dopuści aby pracownicy tymczasowi w trakcie wykonywania niniejszego zamówienia byli zatrudniani kolejno przez kilka różnych podmiotów? Np. w miesiącu wrzesień 2014 r. byliby zatrudnieni w firmie X, w październiku ich pracodawcą byłby podmiot Y a w kolejnych miesiącach jeszcze inne firmy. W SIWZ brak jest wymogu aby przez cały okres wykonywania zamówienia pracownicy byli zatrudnieni w jednej i tej samej agencji pracy tymczasowej.

Odpowiedź:

Zamawiający dopuszcza możliwość wykonywania zamówienia przez podwykonawców, których Wykonawca winien wskazać w ofercie, z zastrzeżeniem, że faktura za wykonanie usługi musi być wystawiona przez Wykonawcę, z którym Zamawiający podpisał umowę.

3. Usługi objęte przedmiotem niniejszego zamówienia obłożone są podatkiem VAT w stawce 23%. Czy Zamawiający dopuszcza zaoferowanie innej stawki podatku VAT?

Odpowiedź:

Jeżeli – zgodnie z twierdzeniem Wykonawcy- usługi objęte przedmiotem niniejszego zamówienia obłożone są podatkiem VAT w stawce 23%, Zamawiający nie widzi możliwości dopuszczenia innej stawki podatku VAT.

Jednocześnie Zamawiający wskazuje iż obowiązkiem Wykonawcy jest złożenie oferty, w której prawidłowo zostanie określona stawka VAT.

4. Dot. warunku udziału w postępowaniu w zakresie wiedzy i doświadczenia : Czy zamawiający uzna za wystarczające, jeśli wykonawca wykaże się wykonaniem zamówienia o wymaganych parametrach, w sytuacji gdy wykonywane było ono łącznie przez kilka podmiotów? Przykładowo: wartość całego udzielonego zamówienia przekraczała kwotę 1 mln zł brutto, trwało ono ponad 12 miesięcy ale firma X wykonywała je tylko przez 1 miesiąc na kwotę 200 tys zł, a resztę zamówienia wykonały inne firmy (pozostali członkowie konsorcjum). Czy firma X w takiej sytuacji posiada wiedzę i doświadczenie wymagane przez Zamawiającego?

Odpowiedź:

Zamawiający nie rozstrzyga, czy w/w przedstawione usługi spełniają wymogi SIWZ.

Zamawiający ma obowiązek dokonania ich oceny po otwarciu i ocenie złożonych w postępowaniu ofert, a nie na etapie składania pytań w postępowanie.

5. Czy zamawiający organizował w poprzednich latach przetargi na Świadczenie usług Agencji Pracy Tymczasowej? Jeżeli tak, proszę o udostępnienie archiwalnych wyników.

Odpowiedź:

Zamawiający nie organizował w poprzednich latach przetargów na Świadczenie usług Agencji Pracy Tymczasowej

6. Czy zamawiający może określić na podstawie jakiej umowy (umowa cywilno – prawna bądź umowa o pracę tymczasową) Pracownicy Tymczasowi mają być zatrudnieni przez Agencję Pracy Tymczasowej?

Odpowiedź:

Zamawiający nie jest władny określić na podstawie jakiej umowy Pracownicy Tymczasowi mają być zatrudnieni przez Agencję Pracy Tymczasowej

7. W rozdziale 12 SIWZ (sposób obliczania ceny) pkt. 2 zamawiający informuje że w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u Zamawiającego dla pracowników na stanowiskach szczegółowo opisanych w SOPZ, które mają być powierzone pracownikom tymczasowym, stosowane są stawki wynagrodzenia w wysokości od 11 zł do 13 zł brutto za godzinę pracy pracownika. Proszę o precyzyjne wskazanie stawek godzinowych dla poszczególnych stanowisk tj. : Informator na Wystawie Głównej, Bileter na wystawie głównej, Informator na Wystawie Czasowej, Pracownik Informacji, szatni, wydawania audioguidów. Powyższa informacja jest niezbędna w celu szczegółowego przedstawienia swojej oferty jak i zachowania zasad dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych przez Agencję Pracy Tymczasowej. Jednocześnie informujemy że zgodnie z ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych obowiązuje zakaz traktowania pracowników tymczasowych mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. W ramach warunków zatrudnienia mieści się również wynagrodzenie, co oznacza, że nie może być ono niższe od wynagrodzenia, jakie otrzymują pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Proszę zatem o sprecyzowanie szczegółowych stawek godzinowych dla stanowisk wymienionych w formularzu ofertowym załącznik nr 2 do SIWZ.

Odpowiedź:

Dla pracowników na stanowiskach szczegółowo opisanych w SOPZ, które mają być powierzone pracownikom tymczasowym zastosować należy wynagrodzenie w wysokości tej samej stawki za godzinę dla wszystkich stanowisk. Stawka za godzinę musi mieścić się w przedziale między 11 zł a 13 zł brutto za godzinę pracy pracownika.

Wszystkim pracownikom tymczasowym i pracownikom Zamawiającego zapewnimy równe traktowanie.

Zamawiający wskazuje, iż nie posiada zatrudnionych pracowników, na etatach stanowiących przedmiot postępowania.

8. Jaka jest przewidywana forma zatrudnienia personelu tymczasowego?

Odpowiedź:

Zamawiający nie jest władny określić na podstawie jakiej umowy Pracownicy Tymczasowi mają być zatrudnieni przez Agencję Pracy Tymczasowej

9. Czy okres przeprowadzania szkoleń wdrożeniowych jest traktowany jako czas wykonywania zlecenia i tym samym jest należne za ten okres wynagrodzenie dla Wykonawcy?

Odpowiedź:

Okres przeprowadzania szkoleń wdrożeniowych jest traktowany jako czas wykonywania zlecenia

10. Czy na wszystkie wymienione stanowiska wymagane jest przeprowadzenie wszystkich szkoleń wymienionych w obowiązkach zamawiającego punkt A. 6.

Odpowiedź:

Wszystkie szkolenia wymienione w punkcie A. 6.są przypisane do poszczególnych stanowisk. Część szkoleń wymagana jest dla pracowników na wszystkich stanowiskach, część szkoleń wymagana jest tylko dla niektórych stanowisk. Do każdego szkolenia opisanego w SOPZ w punkcie A.6. zostały przypisane kategorie stanowisk, dla których szkolenie jest obowiązkowe.

Zamawiający dopuszcza możliwość rotacji pracowników w ramach stanowisk, w szczególności w przypadku stanowisk Szatniarz, pracownik Informacji, pracownik do wydawania audioguidów. W takiej sytuacji na przykład pracownik szatni musi przejść te same szkolenia co pracownik Informacji, aby skutecznie zastępować się w wykonywanych obowiązkach.

- 11.** Czy prawidłowe jest odniesienie w załączniku 6 do SIWZ punktu 12.1 do punktu 5.3? Czy powinno być odniesienie do punktu 5.2.?

Odpowiedź:

Odniesienie w załączniku 6 do SIWZ punktu 12.1 odnosi się do punktu 5.2.

Zamawiający dokonuje modyfikacji pkt. 12.1 który otrzymuje brzmienie:

Tytułem zabezpieczenia należytego wykonania Umowy Wykonawca wniesie przed podpisaniem Umowy Zamawiającemu zabezpieczenie należytego wykonania Umowy na kwotę równą 2% wartości zamówienia (dwa procent) wynagrodzenia (brutto) określonego w pkt 5.2 umowy („Zabezpieczenie Należytego Wykonania Umowy”).

- 12.** Czy już od pierwszej roboczogodziny nieobecności pracownika tymczasowego Wykonawca ponosi karę, niezależnie od powodu nieobecności pracownika/wykonawcy?

Odpowiedź:

Kara umowna w wysokości 100 zł obowiązuje za każdą nieobsadzoną roboczo godzinę będzie naliczana za każdy przypadek. w którym brak pełnej obsady personelu wynika z przyczyn leżących po stronie Wykonawcy.

Przy czym Zamawiający zakłada w rozdziale I SOPZ, punkt 3 iż: *„Zakładana liczba stanowisk w obszarze obsługi klienta to 25 stanowisk. Zamawiający wymaga od Wykonawcy zatrudnienia takiej liczby osób, która pozwoli na zmianowy system pracy i umożliwi w przyszłości zastępstwa pracowników, którzy nie będą mogli świadczyć pracy w skutek choroby, urlopu lub innych przyczyn.”*

- 13.** Czy kara umowna w wysokości 100 PLN za nieobsadzoną roboczogodzinę obowiązuje niezależnie od powodu? Czy występują jakieś odstępstwa od tej kary umownej? Np. urlop na żądanie pracownika.

Odpowiedź:

Kara umowna w wysokości 100 zł obowiązuje za każdą nieobsadzoną roboczo godzinę będzie naliczana za każdy przypadek, w którym brak pełnej obsady personelu wynika z przyczyn leżących po stronie Wykonawcy.

Przy czym Zamawiający zakłada w rozdziale I SOPZ, punkt 3 iż: „Zakładana liczba stanowisk w obszarze obsługi klienta to 25 stanowisk. Zamawiający wymaga od Wykonawcy zatrudnienia takiej liczby osób, która pozwoli na zmianowy system pracy i umożliwi w przyszłości zastępstwa pracowników, którzy nie będą mogli świadczyć pracy w skutek choroby, urlopu lub innych przyczyn.”

14. Jakie są wytyczne do stwierdzenie zaniedbanego wyglądu pracownika, gdzie naliczane są kary umowne w wysokości 50 PLN?

Odpowiedź:

Zamawiający wymaga od Wykonawcy zatrudnienia osób, które spełniają warunek „nienaganna prezenca, dbałość o schludny i estetyczny wygląd”, określony w Wymaganych kwalifikacjach, umiejętnościach i cechach personelu na każdym stanowisku w SOPZ.

15. Proszę o udzielenie informacji czy następujące warunki są konieczne do złożenia oferty w postępowaniu przetargowym dotyczącym Świadczenia usług polegających na kierowaniu osób do wykonywania pracy tymczasowej w obszarze Obsługi klienta w Muzeum Historii Żydów Polskich:

- w okresie ostatnich trzech lat - Wykonawca wykonał 3 usługi kierowania pracowników tymczasowych do wykonywania prac u pracodawców na okres nie krótszy niż 12 miesięcy - czy mogą to być usługi krótsze niż 12 miesięcy np. jednorazowe eventy lub czy może być mniej niż 3 usługi ale na okres 12 miesięcy i dłuższy?

- co najmniej jedna usługa musi być usługą o wartości nie mniejszej niż 2 500 000 zł netto - czy jest to warunek konieczny czy kontrakty mogą opiewać na kwotę mniejszą niż podana suma - przypuszczalnie 500 000 zł netto.

Odpowiedź:

Zamawiający podtrzymuje postanowienia SIWZ w powyższym zakresie.

Jednocześnie Zamawiający nie rozstrzyga, czy w/w przedstawione usługi spełniają wymogi SIWZ.

Zamawiający ma obowiązek dokonania ich oceny po otwarciu i ocenie złożonych w postępowaniu ofert, a nie na etapie składania pytań w postępowanie.

Wyjaśnienia i zmiany w treści SIWZ są wiążące dla wszystkich Wykonawców i należy je uwzględnić przy sporządzaniu oferty. Termin składania i otwarcia ofert nie ulega zmianie.

Dorota Keller-Zalewska
Zastępca Dyrektora
Muzeum Historii Żydów Polskich

