

Pismo: ZP/810/U/20

Poznań dnia: 2020-06-18

ODPOWIEDŹ na zapytania w sprawie SIWZ

Szanowni Państwo,

Uprzejmie informujemy, iż do Zamawiającego wpłynęła prośba o wyjaśnienie zapisu specyfikacji istotnych warunków zamówienia, w postępowaniu prowadzonym na podstawie przepisów ustawy z dnia 29 stycznia 2004 roku Prawo Zamówień Publicznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1843) w trybie **przetarg nieograniczony**, na **Usługę sprzątania u budynkach UAM - przedmiot zamówienia został podzielony na 2 części**. Treść wspomnianej prośby jest następująca:

Pyt. 2:

Mając na uwadze treść wzoru umowy wnosimy o zmianę o 50% wysokości kar umownych zastrzeżonych w powyższych przepisach

W doktrynie prawa zamówień publicznych oraz w aktualnym orzecznictwie Krajowej Izby Odwoławczej przy Prezesie Urzędu Zamówień Publicznych dominuje pogląd, że ustanawianie przez zamawiającego w umowie rażąco wysokich kar umownych uznać należy bezwzględnie za naruszenie zasad zachowania uczciwej konkurencji wyrażonej w przepisie art. 7 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. prawo zamówień publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2006 roku, nr 164, poz. 1163 z późn. zm.), które może być uzasadnioną podstawą do żądania unieważnienia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w trybie art. 93 ust. 1 pkt. 7 ustawy prawo zamówień publicznych z uwagi, iż postępowanie jest obarczone wadą uniemożliwiającą zawarcie ważnej umowy w sprawie zamówienia publicznego. Stanowisko powyższe znajduje pełne potwierdzenie m.in. wyroku Krajowej Izby Odwoławczej z dnia 31 lipca 2015 r. sygn. akt: KIO/1519/15. Zważyć bowiem należy, że kara umowna (odszkodowanie umowne) ze swojej istoty ma charakter wyłącznie odszkodowawczy i kompensacyjny, a nie zaś prewencyjny. Ustalenie przez Zamawiającego zbyt wygórowanych kar umownych dla wykonawców stanowi zatem bezspornie rażące 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

ul. H. Wieniawskiego 1, Collegium Minus, 61-712 Poznań
NIP 777 00 06 350, REGON 000001293
tel. +48 61 829 43 06, fax +48 61 829 44 00
mb@amu.edu.pl

www.amu.edu.pl

zapobieżenie nadmiernemu obciążeniu dłużnika oraz niesłusznemu wzbogaceniu wierzyciela”.

Odpowiedź: Zamawiający nie wyraża zgody na zmianę wysokości kar umownych.

Pyt. 3:

Czy wraz z przejęciem usługi wykonawca przejmie pracowników w trybie art. 23' KP? Jeżeli tak, to prosimy o odpowiedź na następujące pytania.

1. 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?
2. Ile osób przebywa na długich zwolnieniach lekarskich (powyżej 30 dni) i do kiedy?
3. Czy wśród osób przewidzianych do przejęcia są osoby przebywające na urlopach macierzyńskich, wychowawczych, bezpłatnych, świadczeniach rehabilitacyjnych? Jeśli tak to ile osób i do kiedy?
4. Prosimy o podanie terminów ważności badań lekarskich (dat do kiedy) poszczególnych pracowników przewidzianych do przejęcia.
5. Prosimy o jednoznaczne wskazanie czy w stosunku do przejmowanych pracowników zastosowanie ma Regulamin Wynagradzania czy Układ Zbiorowy pracy.
6. 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.
7. W jakich systemach czasu pracy zatrudnieni są poszczególni pracownicy?
8. Prosimy o wskazanie ilu pracowników z przewidzianych do przekazania kolejnemu wykonawcy jest byłymi pracownikami Zamawiającego.
9. Czy Zamawiający zobowiązuje się do przejęcia pracowników w przypadku rozwiązania lub zakończenia kontraktu?
10. 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.)?
11. 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?
12. 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)?
13. 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)?
14. 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)?

15. Czy pracownikom wypowiedziano warunki umów o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia? Jeśli tak, to które składniki wynagrodzeń zostały zmienione?
16. 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.
17. Czy istnieje jakiekolwiek 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?
18. Czy na dzień przejęcia będą jakiekolwiek nieuregulowane zobowiązania w stosunku do przekazywanych pracowników? Jeśli tak, z jakiego tytułu i w jakiej kwocie?
19. 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.
20. 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.
21. Ile osób ze wskazanych do przejęcia jest członkami związków zawodowych (jakich)? Jakie funkcje te osoby pełnią w związkach?
22. Prosimy o przedstawienie wykazu wykorzystania urlopów za rok 2017 r. na poszczególnego pracownika z uwzględnieniem dodatkowych urlopów przysługujących pracownikom w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności
23. Prosimy o podanie wysokości wynagrodzeń zasadniczych brutto poszczególnych pracowników przewidzianych do przejęcia, kosztów ZUS pracodawcy, premii, dodatków do wynagrodzeń.
24. 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?
25. Prosimy o wyszczególnienie osób, które obecnie znajdują się w wieku ochronnym /przedemerytalnym?
26. Prosimy o wyszczególnienie osób, które zatrudnione są z orzeczoną stopniem niepełnosprawności wraz z określeniem jego rodzaju?
27. 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: Wraz z przejęciem usługi wykonawca nie przejmie pracowników w trybie art. 23¹ KP. Osoby aktualnie wykonujące usług sprzątania nie są pracownikami Zamawiającego.

Pyt. 4:

Zamawiający w SIWZ dopuszcza możliwość udziału w postępowaniu podmiotów działających w ramach konsorcjum. Zważywszy na fakt, iż:

- 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,
- powyższe może budzić wątpliwości co do zgodności takiej praktyki z przepisami ustawy z dnia 29.01.2004 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 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: Zamawiający nie dopuszcza możliwości wystawienia faktur przez inny podmiot niż ubiegający się o udzielenie zamówienia.

Pyt. 5:

W związku z brakiem w treści SIWZ postanowień odpowiadających treści art. 142 ust. 5 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1986 z późn.zm. dalej: Pzp), wnoskujemy o wprowadzenie do treści SIWZ postanowień odpowiadających treści art. 142 ust. 5 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:

1. „Niniejsza umowa ulegnie zmianie w zakresie należnego wykonawcy wynagrodzenia, w przypadku zmiany:
 - 1) stawki podatku od towarów i usług,
 - 2) 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,.
 - 3) zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne,
 - 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,- jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonania zamówienia przez wykonawcę.
2. Każda ze stron umowy, w przypadku zaistnienia zdarzeń o jakich mowa w art. 142 ust. 5 pkt 1-3 ustawy Pzp w terminie 3 miesięcy od dnia opublikowania przepisów będących podstawą zmiany, może zwrócić się do drugiej strony z pisemnym wnioskiem

Cy

o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia. W przypadku zaistnienia zdarzeń o jakich mowa w art. 142 ust. 5 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.

3. 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.
4. 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,

Gu

- 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.
5. W przypadku zmiany, o której mowa w ustępie 4 lit „a” niniejszego paragrafu, wartość netto wynagrodzenia Wykonawcy nie zmienia się, a określona w umowie (aneksie) wartość brutto wynagrodzenia zostanie wyliczona na podstawie nowych przepisów.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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. 142 ust.5 Pzp nie można uznać za wystarczające. Zgodnie z brzmieniem art. 135 ustawy o PPK uregulowane zostały również

Cu

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: Odpowiedź: Paragrafy 8 i 16 istotnych postanowień umowy (załącznik nr 7 do SIWZ) zawierają zapisy, o których mowa w art. 142 ust. 5 ustawy Prawo zamówień publicznych.

Pyt. 6:

Zamawiający określił w SIWZ wymóg zatrudnienia pracowników wykonujących czynności porządkowe lub czynności sprzątania 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: Zamawiający nie wyraża zgody na zatrudnienie pracowników na umowę zlecenie na zastępstwa urlopowo-chorobowe.

Pyt. 7:

Prosimy o potwierdzenie iż Wykonawca będzie mógł bezpłatnie korzystać z energii elektrycznej, wody oraz punktów gromadzenia śmieci do celów porządkowych. W przeciwnym wypadku prosimy o podanie wysokości miesięcznych opłat jakie będzie musiał ponosić Wykonawca.

Odpowiedź: Zamawiający potwierdza.

Pyt. 8:

Dotyczy: §4 pkt 12 wzoru umowy

Czy pomieszczenia dla firmy, która wygra postępowanie przetargowe są udostępniane bezpłatnie? Jeżeli nie proszę o podanie kosztu wynajmu pomieszczeń oraz udostępnienie umowy dzierżawy.

Odpowiedź: Zamawiający potwierdza, że pomieszczenia dla firmy, która wygra postępowanie przetargowe są udostępniane bezpłatnie.

Pyt. 9:

Dotyczy: Załącznik nr 1 CZĘŚĆ 2

Proszę o zmianę w treści załącznika gdyż formularz powinien dotyczyć części 2 zamówienia. Zamawiający udostępnił 2 formularze ofertowe. Obydwa dotyczą części 1 zamówienia. Proszę o sprostowanie.

Odpowiedź: Zamawiający zamieścił na stronie internetowej formularze ofertowe dla obu części zamówienia, które zostały prawidłowo opinane nazwą pliku. W treści formularza dla części 2 omyłkowo znalazło się odniesienie do części 1. Zamawiający koryguje tę pomyłkę i od dnia dzisiejszego na stronie internetowej Zamawiającego zamieszczony zostaje poprawiony Formularz ofertowy dla części 2.

Pyt. 10:

Dotyczy: Załącznik B do SIWZ pkt 18

Zamawiający wymaga „... *nie mniej niż 9 pełnych etatów dla osób sprzątających, plus jedna osoba wyznaczona do serwisu dziennego, plus jedna osoba wyznaczona jako koordynator...*”. Dalej Zamawiający pisze „... *nie określa wymiaru etatu na jaki mają być zatrudnieni pracownicy Wykonawcy...*”. Również we wzorze umowy §4 pkt 6 Zamawiający potwierdza iż „... *nie określa wymiaru etatu na jaki mają być zatrudnieni pracownicy Wykonawcy...*”. Proszę o sprostowanie.

Odpowiedź: Zamawiający nie określa wymiaru etatu na jaki mają być zatrudnieni pracownicy Wykonawcy, jednakże Zamawiający wymaga by łącznie było nie mniej niż 9 pełnych etatów.

Pyt. 11:

Proszę o informację czy Zamawiający wymaga konkretnego wosku do konserwacji parkietu. Jeżeli tak, to proszę o podanie nazwy oraz producenta.

Odpowiedź:

Collegium Historicum: Preferowane są środki firmy Bona lub równoważne.

Collegium Geologicum: W budynku nie występuje parkiet.

Pyt. 12:

Czy Zamawiający wymaga usługi krystalizacji powierzchni kamiennych?

Odpowiedź: Nie.

Pyt. 13:

Proszę o informację w jakich godzinach ma być wykonywana usługa sprzątania.

Odpowiedź:

Collegium Historicum: Preferowane są godziny od 17.00- 22.00 oraz godziny wczesnoporonne 4.00-7.00.

Collegium Geologicum: Serwis dzienny: 8.00-15.00, piętra pracownicze: 15.00-22.00, operator maszyn: 18.00-02.00, sale wykładowe i ćwiczeniowe: możliwe do określenia na podstawie planów zajęć.

Pyt. 14:

Proszę o informacje czy Zamawiający wymaga dezynfekcji. jeżeli tak, to proszę o informację co ma być dezynfekowane i z jaką częstotliwością.

Odpowiedź: Do zakresu zadań serwisu dziennego należy dezynfekcja łazienek i toalet co godzinę.

Pyt. 15:

Proszę o czy Zamawiający wymaga konkretnego środka do olejowania stołów dębowych. Jeżeli tak, to proszę o podanie nazwy oraz producenta.

Odpowiedź:

Collegium Historicum: Preferowane są środki firmy Bona lub równoważne.

Collegium Geologicum: W budynku nie występują stoły dębowe.

Pyt. 16:

Proszę o potwierdzenie, że Zamawiający nie wymaga usługi mycia okien.

Odpowiedź: Zamawiający potwierdza, że nie wymaga usługi mycia okien, wymaga tylko mycie powierzchni szklanych wewnątrz budynku.

Pyt. 17:

Proszę o podanie jakiej marki są zamontowane podajniki do mydła, papieru toaletowego oraz ręczników ZZ.

Odpowiedź:

Collegium Historicum: podajniki do mydła, papieru oraz ręczników firmy Merida.

Collegium Historicum: podajniki do mydła: Jofel, Profitech; podajniki do papieru toaletowego: Debiut plus, pojemniki na ręczniki zz: Profitech.

Pyt. 18:

Mydła w płynie i pasty do mycia rak zaliczane są do kosmetyków zgodnie z Ustawą o kosmetykach 30 marca 2001r.(Dz. U. nr.42 poz. 473) z późniejszymi zmianami.

Zgodnie z Rozporządzeniem WE Nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego Rady z 18.12.2006 Art.14p5b, Art.31p3, Art.37p8 oraz Ustawy z 11.01.2001 o substancjach preparatach chemicznych p4.3e „preparaty kosmetyczne w stanie gotowym przeznaczone dla użytkownika końcowego” nie muszą mieć sporządzonego raportu bezpieczeństwa chemicznego a zatem i karty charakterystyki.

W związku z tym jakie dokumenty muszą posiadać zaoferowane materiały higieniczne takie jak mydła w płynie?

Odpowiedź: Zamawiający potwierdza, że karty charakterystyki są wymagane dla tych środków czystości, które posiadają takie karty. Dla innych wymagana jest karta opisu produktu.

Pyt. 19:

Karty charakterystyki są dokumentami wystawianymi przed producentów substancji chemicznych, które zostały zaklasyfikowane jako substancje niebezpieczne. Obowiązek wystawienia karty charakterystyki oraz przekazania jej wraz z substancją wszystkim dystrybutorom i użytkownikom substancji wynika z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego 1907/2008, zwanego w skrócie REACH. Karty charakterystyki dotyczą tylko i wyłącznie substancji niebezpiecznych, a nie w ogóle wszystkich substancji chemicznych. Dlatego w przypadku substancji innych niż niebezpieczne producent nie musi wystawiać karty charakterystyki, a użytkownicy substancji nie mogą tego wymagać.

W takim przypadku materiały higieniczne, takie jak: papier toaletowy i ręczniki papierowe nie muszą posiadać kart charakterystyki, więc jakiego typu dokumenty będą wymagane u oferenta, składającego swoją ofertę?

Odpowiedź: Zamawiający potwierdza, że karty charakterystyki są wymagane dla tych środków czystości, które posiadają takie karty. Dla innych wymagana jest karta opisu produktu.

Wprowadzone zmiany są wiążące i należy je uwzględnić w ofercie.

Z-CIA KANCLERZA
ds. Logistyczno-Administracyjnych
mgr Maria Buzińska