

Zielona Góra 19.11.2018r.

Uczestnicy postępowania

Nasz znak: DZ.260.7.2018

Zakład Gospodarki Komunalnej Sp. z o. o. w Zielonej Górze informuje na podstawie art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 29.01.2004r. Prawo zamówień publicznych, dalej Pzp (Dz. U. z 2018r. poz. 1986 – tekst jednolity), iż otrzymał od Wykonawcy biorącego udział w postępowaniu pn. „ Usługi pozyskiwania personelu w celu okresowego wykonywania zadań na rzecz Zakładu Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o. w Zielonej Górze” pismo z prośbą o udzielenie odpowiedzi na zapytania o poniższej treści:

1. Proszę o sprecyzowanie co składa się na komplet odzieży roboczej dla pracowników gospodarczych ujętych w specyfikacji dla zadania 1 i 2. Jakiej Zamawiający ma wytyczne w tym zakresie (prosimy np. o podanie informacji w jaką odzież, obuwie i środki ochrony indywidualnej wyposażeni są pracownicy zatrudnieni przez Zamawiającego na tych samych, bądź zbliżonych stanowiskach)?

Odpowiedź: Zamawiający zapewnia swoim pracownikom następującą odzież:

- od 01 listopada do 30 marca przez okres zimy: koszulka z krótkim rękawem, koszula flanelowa z długim rękawem, spodnie robocze do pasa lub spodnie robocze ogrodniczki, bluza robocza, kurtka przeciwdeszczowa, kurtka ocieplana, czapka ocieplana, obuwie robocze zimowe, kalesony;
- od 01 kwietnia do 31 października przez okres letni: koszulka z krótkim rękawem, obuwie robocze, koszula flanelowa z długim rękawem, spodnie robocze do pasa lub spodnie robocze ogrodniczki, bluza robocza, kurtka przeciwdeszczowa, czapka z daszkiem.

Wykaz podstawowych środków ochrony indywidualnej, jakie ma zapewnić Wykonawca, Zamawiający przekaże po podpisaniu umowy, w zależności od przydziału pracowników do konkretnych prac.

2. Czy pracownicy mogą być zatrudniani przez Wykonawcę w oparciu o umowę o pracę tymczasową?
Odpowiedź: Zgodnie z art.7 ust.1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Ustawa określa zatem dopuszczalną formę zatrudnienia.
3. Prosimy o sprecyzowanie jakie konkretnie uprawnienia pracowników tymczasowych ma na myśli Zamawiający w punkcie 7, ust. 1 opisu Zadania nr 2 w Załączniku nr 1 do SIWZ (Opis przedmiotu zamówienia, str. 40)?

Odpowiedź: Zamawiający nie wymaga konkretnych, czy specjalistycznych uprawnień wobec pracowników tymczasowych w powyższym punkcie, zapis dotyczy zdobytych umiejętności poprzez nabyte doświadczenie zawodowe polegające na znajomości obsługi urządzeń używanych przy pracach dotyczących pielęgnacji zieleni, takich jak: nożyce mechaniczne do cięcia krzewów i żywopłotów, kosiarki mechaniczne i ręczne, wykaszarki oraz dmuchawy.

4. Czy Zamawiający aktualnie korzysta z usług pracowników tymczasowych oddelegowanych przez inną agencję pracy tymczasowej? A jeśli tak, czy dopuszcza możliwość przejścia całości lub części personelu przez agencję, która przedstawi najkorzystniejszą ofertę?

Odpowiedzi: Zamawiający korzysta obecnie z innej agencji pracy tymczasowej i dopuszcza możliwość przejścia całości lub części personelu przez agencję, która przedstawi najkorzystniejszą ofertę.

5. Prosimy o określenie jak – odnosząc się do norm BHP – Zamawiający ocenia możliwość wykonywania pracy w przedmiotowym zamówieniu zarówno przez mężczyzn, jak i kobiety?

Odpowiedź: Charakter wykonywanej pracy u Zamawiającego wymaga dźwigania ciężarów (sprzętu, worków z ziemią, ciężkich odpadów), zgodnie z normami jest to dźwiganie ciężarów 30 kg przy pracy stałej oraz do 50 kg przy pracy dorywczej. W oparciu o powyższe Zamawiający wymaga konieczności zatrudnienia mężczyzn.

6. Czy, biorąc pod uwagę ocenę ryzyka zawodowego, na stanowiskach wskazanych w Zadaniu 1 i 2 niezbędne jest poddanie pracowników tymczasowych szczepieniom ochronnym? Jeśli tak, prosimy o wskazanie przeciwko jakim chorobom i na czyj koszt?

Odpowiedź: Przepisy nie stanowią szczegółowo w tej sprawie. Zamawiający przeprowadza dla swoich pracowników szczepienia przeciw: WZW, tężec, dur brzuszny, odkleszczowe zapalenie opon mózgowych. Koszty szczepień ochronnych dla pracowników tymczasowych ponosi Wykonawca. W przypadku niedokonania powyższego, Wykonawca ponosi wszelkie koszty związane z zaniechaniem wykonania szczepień dla pracowników tymczasowych, np. koszty ich ewentualnych roszczeń w przypadku zarażenia się powyższymi chorobami w wyniku wykonywanej pracy lub koszty długotrwałego leczenia, czy jakichkolwiek następstw po przebytych chorobach, o których mowa powyżej.

7. Czy Zamawiający zatrudnia na takim samym lub podobnym stanowisku jakiego dotyczy zapotrzebowanie, pracowników własnych? A jeśli tak, w jaki sposób będzie oceniał oferty potencjalnych wykonawców pod kątem braku sprzeczności z art. 15 Ustawy z dnia 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych?

Odpowiedź: Na etapie oceny ofert potencjalnych Wykonawców, Zamawiający nie będzie oceniał ich pod kątem braku sprzeczności z art. 15 Ustawy z dnia 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Z art.15 ust.1 w/w ustawy o treści : „Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę

użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy” wynika, że dopiero na etapie wykonywania pracy przez pracowników tymczasowych na rzecz Zamawiającego artykuł ten znajdzie zastosowanie. Zamawiający przypomina, że artykuł 15 ust. 1 ustawy nie wskazuje, który z podmiotów został zobowiązany do przestrzegania zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia względem pracownika tymczasowego. Dlatego też należy dojść do wniosku, że zarówno na agencji pracy tymczasowej, jak i pracodawcy użytkownika spoczywa ten obowiązek, choć ten drugi podmiot nie posiada statusu pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy. Agencja pracy tymczasowej jako pracodawca pracownika tymczasowego określa warunki zatrudnienia, a punktem odniesienia dla tych warunków jest status pracownika zatrudnionego bezpośrednio u pracodawcy użytkownika.

8. Odnosząc się do §5 ust. 1, poz. 4 projektu Umowy (część II SIWZ) prosimy o sprecyzowanie czy według doświadczeń Zamawiającego zachodzi konieczność zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów? A jeśli tak, prosimy o opis kiedy i w jakiej formie są one wydawane? Czy Zamawiający obejmuje takimi posiłkami również swoich pracowników zatrudnionych na takim samym lub podobnym stanowisku? Jeśli tak, prosimy o opisanie w jakim zakresie. Intencją naszego pytania jest zapewnienie równego traktowania pracowników tymczasowych, jak i własnych Zamawiającego.

Odpowiedź: Zamawiający zapewnia swoim pracownikom dostawę wody (butelka 1,5 l/osobę/dziennie lub wg potrzeb pracowników) w okresie od kwietnia do września oraz mleko przez okres całego roku. Zamawiający nie zapewnia posiłków regeneracyjnych.

Niniejsze zapisy należy zastosować składając ofertę, stanowią one integralną część specyfikacji.