

**Sporządzenie projektów planów urządzenia lasu, aktualizacji opracowania siedliskowego oraz opracowań fitosocjologicznych dla Nadleśnictw Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Radomiu – EZ.270.2.3.2024**

**W dniu 14.11.2024 r. w niniejszym postępowaniu wpłynęły pytania od Wykonawcy. Zamawiający przedstawia je poniżej wraz ze swoimi odpowiedziami:**

**Pytanie nr 1**

Zamawiający w pkt. 3.7. SWZ nie przywołuje najnowszych obowiązujących dokumentów branżowych w szczególności: „Zasad hodowli lasu” wprowadzonych Zarządzeniem DGLP nr 108 z dnia 05 grudnia 2023 r.; „Instrukcji Ochrony lasu” wprowadzonej Zarządzeniem DGLP nr 48 z dnia 15 maja 2024 r.; „Instrukcji ochrony przeciwpożarowej lasu” wprowadzonej do użytku służbowego 23 grudnia 2019 r. We wzorze umowy zapisano w § 5 pkt. 9 że wykonawca jest zobowiązany do stosowania zarządzeń, instrukcji i przepisów szczegółowych obowiązujących w lasach państwowych.

**W związku z powyższym, czy Wykonawca ma uwzględnić przytoczone w pkt. 3.7 SWZ nieobowiązujące dokumenty branżowe, jeżeli tak to w jakim zakresie?**

**Odpowiedź nr 1**

Wykonawca w ramach sporządzanych prac ma uwzględnić wyłącznie obowiązujące dokumenty branżowe (zasady, instrukcje..).

**Pytanie nr 2**

W opisie przedmiotu zamówienia części B.III. Aktualizacja opracowania siedliskowego dla Nadleśnictwa Barycz (część -obręb Barycz) Zamawiający wskazuje, że wykonawca zaktualizuje i uzupełni istniejące opracowanie glebowo-siedliskowe w oparciu o „Instrukcję Urządzania Lasu” z 2012 r. Jednocześnie na stronie 2 OPZ oraz we wzorze umowy przytoczona jest Instrukcja Urządzania Lasu wprowadzona Zarządzeniem nr 116 DGLP z dnia 14 grudnia 2023 roku. Obowiązująca IUL z roku 2023 w części II.A.§ 2 pkt. 4.2. w przypadku aktualizacji umożliwia zlecenie prac zgodnie z ustaleniami Zamawiającego.

**W związku z powyższym, czy zamawiający zleca wykonanie aktualizacji opracowań siedliskowych zgodnie z obowiązującą IUL i przytoczonym wyżej § 2 pkt. 4.2., na podstawie którego ustala zakres dla prac siedliskowych i fitosocjologicznych tożsamy z instrukcją urządzania lasu z roku 2012 oraz szczegółowymi zapisami OPZ?**

**Odpowiedź nr 2**

Wykonawca na podstawie par. 2 pkt 4.2 obowiązującej IUL z 2023 r. cz. II określa zakres prac siedliskowych i fitosocjologicznych tożsamy z IUL z 2012 roku oraz szczegółowymi zapisami w OPZ.

### Pytanie nr 3

W paragrafie 17 wzoru umowy Zamawiający na podstawie art 436 pkt 4 PZP, przewiduje możliwość dokonania zmiany wynagrodzenia w przypadku wystąpienia między innymi zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo wysokości minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wykonawca zatrudnia pracowników w systemie akordowym, w ramach którego wyznacza stawki jednostkowe za wykonanie prac w ha lub za pewien zakres prac (np. opracowanie elaboratu). We wzorze umowy w podpunkcie 1.5.a §17 wskazano, że Wykonawca ma przedstawić szczegółową kalkulację kosztów pracy ponoszonych na realizację prac objętych daną częścią Wynagrodzenia. Jednym z kryteriów do szacowania tych kosztów jest wysokość wynagrodzenia oraz wysokość stawki godzinowej. Takiego wyliczenia w przypadku pracy akordowej, gdzie wynagrodzenie jest zmienne nie można przedstawić przed wypłatą. Jednocześnie Wykonawca związany jest ZUZP, w którym wynagrodzenie zasadnicze uzależnione jest od płacy minimalnej określonej na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. oraz kategorii osobistego zaszerogowania uwzględniającego kwalifikacje pracownika (wykształcenie lata pracy). W warunkach SWZ Zamawiający wymaga od wykonawcy zamówienia skierowania do prac minimum 25 osób wykwalifikowanej kadry w tym specjalistów z co najmniej 5 letnim doświadczeniem. **W związku z powyższym, czy zamawiający uzna wartość procentowego wzrostu minimalnego wynagrodzenia jako wzrost kosztów po stronie Wykonawcy uprawniający do waloryzacji stawek akordowych dla pracowników na prace nie zrealizowane do momentu zmiany minimalnego wynagrodzenia? W przypadku odpowiedzi negatywnej, prosimy o wskazanie w jaki sposób Wykonawca zgodnie z umową ma przedstawić szczegółową kalkulację kosztów pracy w systemie akordowymi i uzyskać możliwość faktycznej waloryzacji, co pozwoli na zapewnienie równego traktowania wykonawców zatrudniających pracowników wynagradzanych wg stawki akordowej, co ma miejsce w BULiGL, z wykonawcami zatrudniającymi pracowników wynagradzanych wg stawki godzinowej lub miesięcznej. W przeciwnym wypadku zasada konkurencji może zostać naruszona.**

Ponadto w myśl zapisów paragrafu 17 ust.2 wzoru umowy Zamawiający przewiduje możliwość dokonania zmiany wynagrodzenia w przypadku zamiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, z tym że miałyby to nastąpić dopiero od następnego roku po roku zawarcia umowy. Tymczasem 439 ust. 1 ustawy PZP wyraźnie wskazuje, że ewentualna waloryzacja wynagrodzenia winna być dokonywana we wszystkich umowach zawieranych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, a tym samym też to sugeruje, że waloryzacja winna następować w takich właśnie odstępach czasowych, tym bardziej, że zmiana minimalnego wynagrodzenia za pracę, którego konsekwencją są też zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, jest dokonywana w odstępach 6-cio miesięcznych. **Czy zatem Zamawiający zamierza dokonać zmiany "okresów waloryzacyjnych", odpowiednio też zmieniając poziom zwiększenia się wynagrodzenia uprawniającego do wystąpienia z wnioskiem o waloryzację, o którym mowa w par. 17 ust. 2 pkt 2) wzoru umowy. Nadto wskazać należy, że przyjęcie przez Zamawiającego wskaźnika 15% zwiększenia się wynagrodzenia w perspektywie roku, a uprawniającego do wystąpienia z wnioskiem o waloryzację, przy dotychczasowym wzroście tego wynagrodzenia, może powodować sytuację, w której waloryzacja**

**taka nie będzie mogła mieć zastosowania, a tym samym ten zapis umowy może mieć charakter jedynie pozorny.**

### **Odpowiedź nr 3**

System akordowy wynagrodzenia za pracę opiera się na wydajności pracy pracownika co oznacza, że płaca pracownika uzależniona jest od ilości i jakości pracy, nie zaś od ilości czasu spędzonego na jej wykonanie. Wynagrodzenie to jednak nie może być niższe niż płaca minimalna, co przekłada się bezpośrednio na obliczanie stawek akordu. Jeśli wykonawca wykaże adekwatny związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy wzrostem minimalnego wynagrodzenia i wzrostem kosztów pracy potrzebnej do realizacji przedmiotu umowy, wówczas ma roszczenie o waloryzację wynagrodzenia umownego. Jeśli nawet zamawiający podejmie inną decyzję na skutek wniosku złożonego przez wykonawcę, może on dochodzić swoich praw na drodze postępowania sądowego. Zamawiający nie przewiduje zmiany zapisów umownych w § 17 projektu umowy.