Załącznik nr 3 do SWZ

**ISTOTNE POSTANOWIENIA UMOWY**

1. Przed podpisaniem umowy Wykonawca sporządzi i przedłoży Zamawiającemu proponowany wzór umowy zobowiązujący do świadczenia usług będących przedmiotem zamówienia uwzględniający zapisy zamieszczone w niniejszej SWZ, w szczególności dotyczące przedmiotu umowy. Ze względu na szybkość i sprawność realizacji zamówienia, wzór powinien być sporządzony w sposób wyczerpujący i kompletny, umożliwiający podpisanie umowy bez nieuzasadnionej zwłoki. Z wykonawcą, który złoży najkorzystniejszą ofertę zostanie podpisana umowa.
2. Istotne postanowienia umowy:
3. Pozycje od 1 do 31 Szczegółowego opisu przedmiotu zamówienia

oraz poniższe zapisy:

1. Strony zobowiązują się nie zastrzegać żadnych kar umownych związanych z realizacją przedmiotu umowy.
2. Wynagrodzenie wykonawcy zostanie zmienione w przypadku wystąpienia okoliczności,
o których mowa w art. 436 pkt 4) lit. b) ustawy Prawa zamówień publicznych, czyli
w przypadku zmiany:

a) 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;

b) zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne;

c) zasad gromadzenia i wysokości wpłat do pracowniczych planów kapitałowych,
o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

Wykonawcy będzie przysługiwało prawo do zmiany wynagrodzenia jeżeli wykaże,
że zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonania przedmiotu zamówienia. W tym celu w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie przepisów dokonujących tych zmian wykonawca musi przedłożyć zamawiającemu dowody (dokumenty) określające wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych wykonujących przedmiot umowy. Jeżeli wynagrodzenia osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy były na minimalnym poziomie to wynagrodzenie wykonawcy wzrośnie o różnicę pomiędzy kwotą minimalnego wynagrodzenia po jego podwyższeniu, a kwotą wcześniejszą. Jeżeli pracownicy otrzymywali wynagrodzenia wyższe niż minimalne, to wzrost minimalnego wynagrodzenia nie może być przesłanką do wzrostu wynagrodzenia. Takie same zasady dotyczą udowodnienia przez wykonawcę zmiany wynagrodzenia w odniesieniu do ubezpieczeń i składek, o których mowa w pkt 3 lit. b oraz zasad gromadzenia i wysokości wpłat do pracowniczych planów kapitałowych, o których mowa w pkt 3 lit. c.