

**WYROK**  
z dnia 18 lipca 2016 r.

Krajowa Izba Odwoławcza - w składzie:

**Przewodniczący: Izabela Kuciak**

**Protokolant: Łukasz Listkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 lipca 2016 r. odwołania wniesionego do Prezesa Krajowej Izby Odwoławczej w dniu 24 czerwca 2016 r. przez wykonawcę **Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o., ul. Gwiaździsta 66, 53-413 Wrocław** w postępowaniu prowadzonym przez **Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, ul. płk. L. Lisa 20, 35-025 Rzeszów**

przy udziale wykonawców wspólnie ubiegających się o udzielenie zamówienia: **WYG International Sp. z o.o., WYG HR Consulting Sp. z o.o., ul. Bitwy Warszawskiej 1920 roku nr 7, 02-366 Warszawa** zgłaszających swoje przystąpienie do postępowania odwoławczego po stronie zamawiającego

**orzeka:**

1. oddala odwołanie;

2. kosztami postępowania obciąża wykonawcę **Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o., ul. Gwiaździsta 66, 53-413 Wrocław** i:

- 2.1. zalicza w poczet kosztów postępowania odwoławczego kwotę **15 000 zł 00 gr** (słownie: piętnaście tysięcy złotych zero groszy) uiszczoną przez wykonawcę **Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o., ul. Gwiaździsta 66, 53-413 Wrocław** tytułem wpisu od odwołania.

1

---

Stosownie do art. 198a i 198b ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. - Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 2164) na niniejszy wyrok - w terminie 7 dni od dnia jego doręczenia - przysługuje skarga za pośrednictwem Prezesa Krajowej Izby Odwoławczej do Sądu Okręgowego w Rzeszowie.

**Przewodniczący: .....**

2

**Uzasadnienie**

Zamawiający prowadzi, w trybie przetargu nieograniczonego, postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego, którego przedmiotem jest „*usługa świadczenia działań aktywizacyjnych prowadzących do zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych z województwa podkarpackiego*”. Ogłoszenie o zamówieniu zostało opublikowane w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej w dniu 31 marca 2016 r. pod numerem 2016/S 063-108558.

W przedmiotowym postępowaniu Odwołujący wniósł odwołanie wobec czynności wyboru oferty najkorzystniejszej, zarzucając Zamawiającemu naruszenie następujących przepisów prawa:

- 1) art. 91 ust. 1 w zw. z art. 7 ust. 1 ustawy Pzp poprzez dokonanie wyboru oferty najkorzystniejszej z naruszeniem postanowień SIWZ w zakresie kryteriów oceny ofert i niezgodnie z treścią złożonej przez Wykonawcę oferty, przez co została zaniżona punktacja przyznana ofercie Odwołującego, co w konsekwencji stanowi naruszenie zasady równego traktowania;
- 2) art. 89 ust. 1 pkt 6 ustawy Pzp poprzez niezbadanie i nieodrzczenie oferty Przystępującego jako zawierającej błąd w obliczeniu ceny, polegający na

nieuwzględnieniu 23 % stawki VAT w obliczeniu ceny oferty.

Wskazując na powyższe Odwołujący wniósł o nakazanie Zamawiającemu:

- 1) unieważnienia czynności wyboru oferty najkorzystniejszej;
- 2) unieważnienia czynności badania i oceny ofert;
- 3) dokonania ponownej czynności oceny ofert w sposób zgodny z postanowieniami SIWZ, z uwzględnieniem punktacji wynikającej z uzasadnienia odwołania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, Odwołujący odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu art. 91 ust. 1 w zw. z art. 7 ust. 1 ustawy Pzp, wskazał następujące okoliczności:

Odwołujący podał, że na podstawie przekazanego przez Zamawiającego Zawiadomienia o wyborze najkorzystniejszej oferty, dalej: „Zawiadomienie”, powziął informację o wyborze jako najkorzystniejszej oferty Przystępującego, jego oferta została sklasyfikowana na drugim miejscu z łączną liczbą punktów - 92,99.

Odwołujący wyjaśnił, że w Zawiadomieniu Zamawiający przedstawił również szczegółową punktację przyznaną poszczególnym ofertom w ramach kryteriów oceny ofert, z której wynika, iż w ramach kryterium nr 2 „*Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi*”

3

---

Odwołujący otrzymał - 36,00 pkt, w kryterium 3 „*Koncepcja współpracy z pracodawcami*” - otrzymał 37,67 pkt. Łącznie Odwołujący otrzymał w powyższych kryteriach 73,67 pkt (łącznie suma pkt przyznawanych przez trzech ekspertów Komisji przetargowej), zaś oferta Przystępującego otrzymała 75 pkt.

Odwołujący podniósł, że w wyniku analizy otrzymanych od Zamawiającego kart indywidualnej oceny oferty, dokonanej przez trzech ekspertów merytorycznych, w ramach kryterium nr 2 i nr 3, dalej: „ekspertów”, Odwołujący powziął uzasadnione przekonanie, że ocena oferty przez poszczególnych ekspertów została dokonana niezgodnie z postanowieniami SIWZ i niezgodnie z treścią oferty Wykonawcy, tj. w zakresie sposobu oceny ofert określonego w Rozdziale 19 - Kryteria Oceny, ich znaczenia oraz sposobu dokonywania oceny ofert, pkt 19.4 - sposób oceny ofert.

Odwołujący zwrócił uwagę, że pomimo faktu, iż ocena ofert w poszczególnych podkryteriach została oparta na zakresowym sposobie przyznawania punktów a nie na sposobie „0-1 oferuje-nie oferuje”, co powoduje, iż dopuszczalne są pewne różnice w przyznawanej punktacji przez poszczególnych członków Komisji przetargowej, to jednak ocena ofert nie powinna być dokonana w sposób dowolny przez ekspertów, a tym bardziej nie powinna być dokonana niezgodnie z treścią złożonej przez Wykonawcę oferty, wypaczając jej treść i sens. Co więcej, zdaniem Odwołującego, ocena nie może być dokonana w sposób wykraczający poza oczekiwania Zamawiającego określone w treści SIWZ, w części dotyczącej sposobu oceny ofert, opisane w odniesieniu do poszczególnych kryteriów i podkryteriów oceny ofert.

Z całą stanowczością Odwołujący podkreślił, iż stosowanie zakresowego sposobu przyznawania punktów i indywidualizacja oceny ofert nie oznacza dowolności w ocenie ofert. Po dokonaniu szczegółowej analizy indywidualnych kart oceny jednoznacznie wynika, zdaniem Odwołującego, iż eksperci po pierwsze obniżali maksymalną punktację w ramach danego kryterium przywołując w uzasadnieniu brak danego elementu/informacji w koncepcji, pomimo literalnego jej zawarcia przez Wykonawcę, a po drugie, ocenie poddawane były elementy, który zgodnie z treścią SIWZ nie zostały przez Zamawiającego przewidziane do oceny (które w konsekwencji skutkowały również obniżeniem przyznanej przez ekspertów punktacji).

Odwołujący przedstawił szczegółową analizę oceny jego oferty przez poszczególnych członków Komisji przetargowej potwierdzającą, w jego opinii, wadliwość dokonanej oceny i podał argumenty, które jego zdaniem, przemawiają za tym, iż jego oferta powinna otrzymać znacznie większą ilość punktów w kryterium nr 3 niż wynika to z oceny Zamawiającego. Ekspert: A.U.

Kryterium „*Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi*”:

4

---

1) W podkryterium „*Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi* na etapie realizacji działań

aktywizacyjnych, w tym wynikających z Planu aktywizacji”, ekspert przyznając 13 pkt z 15 pkt możliwych podniósł:

„Wykonawca założył, że większość form wsparcia realizowane będzie w formie grupowej, co ogranicza indywidualne podejście do osoby bezrobotnej na etapie realizacji działań aktywizacyjnych.”

Odwołujący nie zgadza się z opinią eksperta w wyżej wskazanym zakresie.

Wykonawca wskazał, iż w swojej ofercie przedstawił wsparcie obligatoryjne, które będzie realizowane na rzecz każdej z osób bezrobotnych. Wykonawca zaproponował 4 obligatoryjne formy wsparcia: 1) indywidualne doradztwo zawodowe - sesje 1-2-1, 2) grupowe doradztwo zawodowe - coaching, action learning, 3) szkolenia grupowe oraz 4) indywidualne zajęcia w Komputerowej Strefie Poszukiwania Pracy (KSPP).

Odwołujący podkreślił, że zgodnie z treścią oferty „Coaching grupowy jest metodą aktywizacji mającą na celu zmianę zachowań, postaw oraz wsparcie procesu osiągania celów indywidualnych Uczestników poprzez wykorzystywanie wzajemnych oddziaływań w grupie, jej własnej dynamiki oraz wymianę doświadczeń między Uczestnikami”.

Oznacza to zatem, zdaniem Odwołującego, iż trzy z czterech (75%) zaproponowanych przez Wykonawcę form wsparcia zapewnia indywidualne podejście do osoby bezrobotnej na etapie realizacji działań aktywizacyjnych, nie natomiast, jak wskazuje ekspert, że większość form wsparcia realizowane będzie w formie grupowej.

W rezultacie zaplanowanego przez Wykonawcę katalogu zindywidualizowanych działań aktywizujących możliwe będzie:

- > indywidualne doradztwo zawodowe,
- > indywidualne omawianie sytuacji zawodowej, rodzinnej, osobistej, finansowej, zdrowotnej uczestnika projektu w kontekście szans na znalezienie zatrudnienia,
- > przydzielanie i weryfikowanie pracy indywidualnej,
- > indywidualny dobór form wsparcia z Black Box,
- > pokonanie indywidualnych barier w podjęciu zatrudnienia,
- > przeprowadzenie indywidualnej symulacji rozmowy kwalifikacyjnej ze szczególnym uwzględnieniem potencjalnych pytań o warunki zatrudnienia, w tym warunki finansowe,
- > zindywidualizowane poszukiwanie pracy,
- > zindywidualizowany proces budowania motywacji osoby bezrobotnej.

Na marginesie Odwołujący wskazał, iż zgodnie z Koncepcją, najważniejszym rodzajem wsparcia aktywizacyjnego będą indywidualne spotkania 1-2-1 w trakcie, których rozwiązywane będą konkretne problemy uczestników projektu.

Wykonawca, jak podał, na stronie 22 napisał, iż: „Szczególnie istotne z punktu

5

---

widzenia pokonywania indywidualnych barier Uczestników są zajęcia z indywidualnego doradztwa zawodowego (sesje 1-2-1). W prezentowanym modelu bardzo dużą wagę przykładają do roli indywidualnego doradcy zawodowego oraz jego bezpośrednich spotkań z osobą bezrobotną. Na sesjach 1-2-1 proces aktywizacyjny jest stale rozwijany, monitorowany i prowadzony w tempie dostosowanym do specyfiki danej osoby oraz aktualnych potrzeb. Z uwagi na kompleksowość całego procesu oraz wymagającą grupę Uczestników biorących udział w działaniach aktywizacyjnych, doradca zawodowy będzie miał pod opieką maksymalnie 50 osób. Dzięki takiej konstrukcji doradca zawodowy ma możliwość: zbudowania relacji z osobą bezrobotną, skupienia się na jej potrzebach, poznania wszystkich istotnych przyczyn pozostawania bez pracy, przepracowania wszystkich barier, rozwoju indywidualnych predyspozycji danej osoby oraz przygotowania Uczestnika do rozmowy kwalifikacyjnej. (...) W celu zagwarantowania pełnego dostosowania i indywidualizacji stosowanych form wsparcia do poszczególnych uczestników projektu, doradcy zawodowi będą dysponować możliwością wykorzystania wsparcia fakultatywnego w postaci Black box. Ten typ wsparcia opiera się na założeniu, że najważniejszymi elementami w procesie aktywizacji zawodowej są Uczestnik, jego indywidualna sytuacja życiowa oraz cel jakim jest znalezienie odpowiedniej pracy i jej utrzymanie.”

Z uwagi na powyższe, w ocenie Odwołującego, zarzut o przewadze form wsparcia realizowanych w formie grupowej, przez co ograniczone jest indywidualne podejście do osoby bezrobotnej na etapie realizacji działań aktywizacyjnych, należy uznać za bezzasadny.

2) W podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” ekspert przyznając 9 pkt z 10 pkt możliwych podniósł:

*„Wykonawca przedstawił czynniki, które mogą utrudniać utrzymanie zatrudnienia oraz przykładowe sytuacje, które mogą wpłynąć negatywnie na utrzymanie zatrudnienia przez uczestnika działań aktywizacyjnych, ale nie we wszystkich przypadkach wskazane zostały metody i formy wsparcia, które mają na celu utrzymanie zatrudnienia uczestników działań aktywizacyjnych.”*

Odwołujący nie zgadza się z powyższym zarzutem z uwagi na fakt, iż w jego ocenie, jest niezgodny ze stanem faktycznym i treścią oferty, z której wszystkie wskazane metody i formy wsparcia przez Odwołującego w przedmiotowym podkryterium mają na celu utrzymanie zatrudnienia uczestnika.

Odwołujący wskazał, iż w tabeli „Wsparcie na etapie utrzymania zatrudnienia/działalności gospodarczej” na stronie 28-29 Koncepcji zostały przedstawione metody i formy wraz z uzasadnieniem.

6

---

W odniesieniu do uwagi eksperta, że: *„Opisane zostały metody, formy oraz częstotliwość kontaktu z osobami, które podjęły zatrudnienie, ale nie zostało wskazane, jak kontakty te będą dokumentowane”*, Odwołujący wskazał, iż powyższy zarzut jest niezgodny ze stanem faktycznym i treścią złożonej przez niego oferty, w której na stronie 7 Koncepcji (przypis 3) podał, iż wszystkie kontakty z uczestnikami są odnotowywane w systemie informatycznym CJM, który jest autorskim systemem informatycznym Customer Journey Manager (OM). *„System CJM wyposażony został w bazę danych barier w dostępie do zatrudnienia występujących wśród osób długotrwale bezrobotnych. (...) System CJM gromadzi w indywidualnych rejestrach dane na temat Uczestników oraz pełną dokumentację etapu diagnozy i kolejnych etapów działań aktywizacyjnych.”*

Na marginesie Odwołujący wyjaśnił, że Zamawiający w przedmiotowym postępowaniu nie oczekiwał i nie wymagał od wykonawców wskazania sposobów dokumentowania kontaktów z osobami, które podjęły zatrudnienie.

Powyżej przedstawione uzasadnienie i treść oferty, zdaniem Odwołującego, w sposób jednoznaczny wskazują, iż obniżenie punktacji przez eksperta w przedmiotowym podkryterium jest niezasadne.

Kryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami”:

1) W podkryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie pozyskiwania oferty pracy” ekspert przyznając 19 pkt z 20 pkt możliwych podniósł:

*„Wykonawca ogólnie odniósł się do specyfiki poszczególnych powiatów biorąc pod uwagę branże dominujące na terenie poszczególnych powiatów oraz wskazując największe firmy w niektórych powiatach.”*

Zdaniem Odwołującego, ekspert w powyższym kryterium nie wskazał żadnego zarzutu w kontekście przedstawionej koncepcji współpracy z pracodawcami na etapie pozyskiwania ofert pracy. W przedmiotowym podkryterium ocenie podlegało *„sposób i źródła pozyskiwania ofert pracy uwzględniające specyfikę lokalnych rynków pracy oraz grupy osób skierowanych do Wykonawcy”*. W związku z powyższym odjęcie Odwołującemu 1 pkt z uwagi na zbyt ogólną charakterystykę rynku pracy, w ocenie Odwołującego, jest niezasadne.

Odwołujący podkreślił, iż charakterystyka nie była elementem obligatoryjnym i ocenym. Przedstawiony w Koncepcji przez Odwołującego sposób i źródła pozyskiwania ofert, uwzględniające specyfikę lokalnych rynków oraz grup, zostały określone precyzyjnie na str. 34-45 Koncepcji, uwzględniając cały wachlarz branż i rodzaju przedsiębiorstw (mikro oraz największe przedsiębiorstwa), występujących na terenie poszczególnych powiatów.

2) W podkryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia” ekspert przyznając 18 pkt na 20 pkt możliwych podniósł:

7

---

*„Wykonawca przedstawiając formy współpracy z pracodawcami nie wskazał, jak ta współpraca będzie wyglądała w kontekście lokalnych rynków pracy”*.

Powyższy zarzut, zdaniem Odwołującego, jest niezgodny z treścią złożonej przez

Odwołującego oferty.

Odwołujący podał, że zgodnie z podrozdziałem 2.2 „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia” Wykonawca wskazał, że „Założone formy współpracy z pracodawcami, którzy zdecydowali się na zatrudnienie uczestników projektu uzależnione będą od specyfiki pracodawcy, lokalnego rynku pracy oraz sposobu w jaki klient otrzymał zatrudnienie w danej firmie (...).”

Wykonawca tym samym warunkuje formy współpracy z pracodawcami od trzech czynników:

- 1) specyfiki pracodawcy,
- 2) lokalnego rynku pracy,
- 3) sposobu podjęcia pracy przez osobę bezrobotną.

Odwołujący podkreślił, że wykorzystywana przez wykonawcę na etapie zatrudnienia znajomość lokalnego rynku pracy opisana została w podrozdziale „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie pozyskiwania ofert pracy” i ze względu na spójność oferty będzie miała zastosowanie w całym procesie współpracy z pracodawcami. Odwołujący podał, że przedstawił w ofercie wstępną analizę lokalnego rynku pracy w czterech powiatach objętych działaniami aktywizacyjnymi.

Najważniejszym elementem oferty Wykonawcy, w ocenie Odwołującego, wskazującym na umiejscowienie form współpracy w kontekście lokalnych rynków pracy jest praca pośredników pracy, posiadających szczegółową wiedzę o zróżnicowaniu i specyfice lokalnych rynków pracy. W ofercie wskazano, że pośrednicy pracy będą stale monitorować informacje o lokalnym rynku pracy. Zgodnie z ofertą zadaniem pośredników pracy będzie wszechstronne rozpoznanie lokalnego rynku pracy z uwzględnieniem wszystkich znaczących podmiotów, poczynając od lokalnych pracodawców po lokalne agencje zatrudnienia.

Ponadto, Odwołujący podkreślił, że w swojej ofercie zawarł informacje dotyczące form współpracy z pracodawcami w kontekście lokalnych rynków pracy. Na stronie 46 oferty Odwołujący wskazał:

*„Realizator planuje również wspierać pracodawców w trakcie trwania zatrudnienia Uczestnika działań aktywizacyjnych. W przypadku wsparcia pracodawców zatrudniających uczestników projektu, na etapie zatrudnienia planuje się udzielanie wsparcia fakultatywnego, zindywidualizowanego i dopasowanego do potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa, instrumenty wspierające pracodawcę zatrudniającego uczestnika/-ów projektu będą dobierane w zależności od potrzeb danego przedsiębiorstwa; liczby zatrudnianych uczestników projektu oraz perspektywy współpracy.”*

8

---

Odwołujący zwrócił uwagę, że idąc dalej, Odwołujący na stronie 45 w tabeli „Współpraca z pracodawcami na etapie zatrudnienia” przedstawił zróżnicowane formy kontaktu z pracodawcą, w zależności od specyfiki danego przedsiębiorstwa: *„Realizator przewiduje następujące formy kontaktu z pracodawcą na etapie zatrudniania: kontakt osobisty w siedzibie pracodawcy, kontakt osobisty w OA, kontakt telefoniczny; kontakt mailowy. Opcjonalnie dopuszcza się możliwość komunikacji z pracodawcą poprzez kontakt z wykorzystaniem poczty tradycyjnej lub nowoczesnych form komunikacji jak Skype” oraz „Forma oraz częstotliwość kontaktu Realizatora z pracodawcą będzie uzależniona od indywidualnych ustaleń między pośrednikiem pracy a firmą zatrudniającą uczestnika projektu; jednak weryfikacja zatrudnienia Uczestnika nie powinna występować rzadziej niż raz w miesiącu”.*

Ekspert podniósł również, jak podał Odwołujący, że: *„Brak jest natomiast informacji o tym w jaki sposób kontakty z pracodawcami będą dokumentowane poza zbieraniem od pracodawców oświadczeń o zatrudnieniu uczestników działań aktywizacyjnych”.*

Odwołujący podniósł, iż powyższy zarzut jest niezgodny ze stanem faktycznym i treścią złożonej przez niego oferty, w której na stronie 7 Koncepcji (przypis 3) wskazał, iż wszystkie kontakty z uczestnikami oraz z pracodawcami są odnotowywane w systemie informatycznym CJM, który jest *„autorskim systemem informatycznym Customer Journey Manager (OM). System CJM wyposażony został w bazę danych barier w dostępie do zatrudnienia występujących wśród osób długotrwale bezrobotnych. (...) System CJM gromadzi w indywidualnych rejestrach dane na temat Uczestników oraz pełną dokumentację etapu diagnozy i kolejnych etapów działań aktywizacyjnych”.*

Zatem, jak podał Odwołujący, podstawową bazą, danych wykorzystywaną przez

wykonawcę w celu dokumentacji wszystkich działań skierowanych do osób bezrobotnych, jest system CJM. Zgodnie z ofertą CJM „(...) to innowacyjne narzędzie wspomagające pracę doradców zawodowych, a także umożliwiające bieżący nadzór i monitoring udzielanego wsparcia oraz weryfikację skuteczności podejmowanych działań aktywizacyjnych”.

Odwolujący podał, że informacje o wszystkich wskazanych w ofercie formach współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia, czyli: a) kontakt z pracodawcą po pierwszym dniu pracy uczestnika projektu (kontakt telefoniczny), b) kontakt osobisty w siedzibie pracodawcy, c) kontakt osobisty w OA, d) kontakt telefoniczny, e) kontakt mailowy, f) opcjonalnie komunikacja z pracodawcą poprzez kontakt z wykorzystaniem poczty tradycyjnej lub nowoczesnych form komunikacji jak Skype będą dokumentowane stosownymi informacjami wprowadzonymi do systemu CJM.

9

---

Na marginesie Odwołujący wskazał, że Zamawiający w przedmiotowym postępowaniu nie oczekiwał i nie wymagał od wykonawców wskazania sposobów dokumentowania kontaktów z osobami, które podjęły zatrudnienie.

Powyżej przedstawione uzasadnienie i treść oferty w sposób jednoznaczny, zdaniem Odwołującego wskazują, iż obniżenie punktacji przez eksperta w przedmiotowym podkryterium jest niezasadne.

Ekspert: K.K.–C.:

Kryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi”.

1) W podkryterium Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie przeprowadzenia Diagnozy potencjału, Planu aktywizacji ekspert przyznając 14 pkt z 15 pkt możliwych podniósł:

„Wykonawca nie odnosi się do działań jakie zamierza stosować by zapewnić wszystkim uczestnikom indywidualne podejście podczas przeprowadzonych działań związanych z diagnozą”.

Odwolujący podniósł, iż wyżej sformułowany zarzut mówiący o braku odniesienia się przez Wykonawcę do działań jakie zamierza stosować, by zapewnić uczestnikom indywidualne podejście podczas działań diagnostycznych, jest niezgodny ze stanem faktycznym, opisanym w ofercie. Odwołujący zwrócił uwagę, że kilkakrotnie w ofercie podkreślał, w jaki sposób zapewni wszystkim uczestnikom indywidualne podejście.

Odwolujący podał, że indywidualizacja wsparcia osób bezrobotnych na etapie przeprowadzenia Diagnozy potencjału oraz Planu aktywizacji jest głównym wątkiem działań diagnostycznych opisanych przez wykonawcę. Znaczenie indywidualizacji procesu diagnostycznego podkreślone jest już w pierwszym zdaniu oferty zgodnie, z którym: „Zastosowanie odpowiednich metod diagnozujących indywidualną sytuację społeczno-zawodową osób długotrwale bezrobotnych jest kluczowe dla skutecznego i długotrwałego powrotu osób aktywizowanych na rynek pracy”. Zgodnie z ofertą, str. 4: „W celu przeprowadzenia kompleksowej i zindywidualizowanej diagnozy Uczestników zastosowane zostaną trzy obligatoryjne metody diagnostyczne: 1. Indywidualne pogłębione wywiady diagnostyczne, 2. Badanie kwestionariuszowe, 3. Focusowe badanie kompetencji zespołowych”.

Odwolujący wyjaśnił, że indywidualizacja procesu diagnostycznego zapewniona miała być przede wszystkim dzięki przeprowadzeniu pięciu indywidualnych wywiadów pogłębionych (trzy indywidualne wywiady przeprowadzone przez doradców zawodowych oraz po jednym indywidualnym wywiadzie przeprowadzonym przez psychologa i lekarza medycyny pracy). Zgodnie z ofertą „Zakładana w tej metodzie elastyczność przebiegu wywiadu, stworzenie warunków do swobodnej wypowiedzi osoby diagnozowanej

10

---

dostosowanie kierunku wywiadu do otrzymywanych odpowiedzi, w rezultacie prowadzą do uzyskania zindywidualizowanej diagnozy Uczestnika zawierającej elementy niepowtarzalne, definiujące indywidualną sytuację danej osoby”.

Odwolujący podkreślił, że pozostałe dwie obligatoryjne metody diagnostyczne (badanie kwestionariuszowe oraz focusowe badanie kompetencji zespołowych) zaplanowane zostały w celu indywidualizacji procesu diagnostycznego. W przypadku badań

kwestionariuszowych zaplanowano zastosowanie pytań otwartych, które umożliwiają indywidualizację odpowiedzi udzielanych przez uczestników. W przypadku focusowych badań kompetencji zespołowych możliwe jest określenie indywidualnych predyspozycji do zawiązywania określonych więzi/relacji grupowych, zajmowania określonej pozycji w grupie, odgrywania określonej roli w grupie. W tym celu wykonawca zaplanował przeprowadzenie badania socjometrycznego w drugim etapie badań focusowych. „Opiekun osoby bezrobotnej (dalej: opiekun, doradca zawodowy) będzie mógł w uzasadnionych przypadkach podjąć decyzję o rozszerzeniu wywiadu diagnozującego o inne specjalistyczne narzędzia fakultatywne, w tym m.in.: skierowanie osoby do fizjoterapeuty, skierowanie osoby do specjalisty ds. uzależnień, skierowanie do innych specjalistów w przypadku stwierdzenia tego typu konieczności przez doradcę zawodowego w czasie pierwszego spotkania diagnozującego, wywiad środowiskowy wśród rówieśników osób młodych, tj. do 25 roku życia, dot. indywidualnej sytuacji społeczno-zawodowej danego Uczestnika, badanie focusowe (FGI) rówieśników osób młodych, tj. do 25 roku życia, dot. indywidualnej sytuacji społeczno-zawodowej danego Uczestnika, dodatkowe spotkanie diagnozujące z doradcą zawodowym (np. w przypadku wystąpienia potrzeby uszczegółowienia pozyskanych informacji itp.)” – str. 5-6 oferty.

„Indywidualizacja procesu diagnozy zakłada nawiązanie bezpośrednich relacji, opartych na zaufaniu pomiędzy Uczestnikami i opiekunami. Prowadzenie przez opiekuna zbyt dużej grupy Uczestników może prowadzić do zbyt daleko idącej anonimowości. W związku z tym na jednego opiekuna przypadać będzie nie więcej niż 50 Uczestników. 1 Takie rozwiązanie korzystnie wpłynie na jakość świadczonej usługi, ale też przyczyni się do minimalizowania ryzyka niepowodzeń projektowych” – str. 6 oferty.

„Dzięki połączeniu w/w metod możliwe będzie opracowanie zindywidualizowanego obrazu osoby długotrwale bezrobotnej poprzez usystematyzowane pozyskiwanie danych i informacji od Uczestników, ale również poprzez obserwację reakcji, sposobu odpowiedzi oraz zachowania w czasie spotkania z indywidualnym opiekunem. W ramach indywidualnej diagnozy sytuacji społeczno-zawodowej oraz stanu zdrowia Uczestników przeprowadzonych zostanie pięć wywiadów pogłębionych: pierwszy wywiad pogłębiony z doradcą zawodowym wspierany autorskim systemem informatycznym CJM 3 w celu dokonania diagnozy sytuacji zawodowej Uczestnika (60 minut); wywiad pogłębiony z psychologiem w celu dokonania

11

---

diagnozy profilu psychologicznego Uczestnika (60 minut); wywiad pogłębiony z lekarzem medycyny pracy w celu dokonania diagnozy stanu zdrowia Uczestnika (60 minut); drugi wywiad pogłębiony z doradcą zawodowym w celu dokonania analizy SWOT oraz uzupełnienia dokumentacji (60 minut); trzeci wywiad pogłębiony z doradcą zawodowym w celu analizy i podsumowania zgromadzonych informacji, doprecyzowania zgromadzonych danych oraz przedstawienia Uczestnikowi Planu aktywizacji (60 minut)” – str. 7 oferty.

Zdaniem Odwołującego, z przedstawionych powyższych fragmentów przedłożonej oferty wynika w przejrzysty i jednoznaczny sposób, że Wykonawca przedstawił sposób działania, aby wszystkim uczestnikom projektu zapewnić indywidualne podejście w trakcie diagnozy. Z uwagi na powyższe uzasadnienie odjęcie Wykonawcy punktów w powyższym podkryterium jest, w opinii Wykonawcy, bezzasadne.

2) W podkryterium Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych, w tym wynikających z Planu aktywizacji, ekspert przyznając 13 pkt z 15pkt możliwych podniósł:

„Wskazano formy kontaktu z uczestnikami zlecenia jednakże, nie wskazano częstotliwości.”

Odwołujący podał, że w opisie swojej Koncepcji przedstawił informacje związane z terminem i formami przeprowadzania działań diagnostycznych. Wszystkie zawarte w Koncepcji działania diagnostyczne zostaną wykonane w trakcie 2 miesięcy od daty skierowania uczestnika do działań aktywizacyjnych. Częstotliwość spotkań diagnostycznych uzależniona będzie również od warunków prowadzenia spotkań rekrutacyjnych uzgodnionych między Realizatorem a powiatowymi urzędami pracy po podpisaniu umowy na działania aktywizacyjne.

Odwołujący wyjaśnił, że w zaproponowanej przez wykonawcę koncepcji pracy z osobami bezrobotnymi na etapie przeprowadzenia Diagnozy potencjału, Planu aktywizacji, utrzymywanie kontaktów z osobami bezrobotnymi jest stałym zadaniem doradcy zawodowego. Zgodnie z treścią oferty: „Po odbyciu kolejnych spotkań w ramach

poszczególnych etapów diagnozy doradcy zawodowi będą kontaktowali się telefonicznie z Uczestnikami w celu przypomnienia o kolejnym spotkaniu i ewentualnych dokumentach, które należy dostarczyć do doradcy. Taki kontakt oprócz przypomnienia o spotkaniu będzie służył zbadaniu i bieżącej obserwacji motywacji do zaangażowania się w oferowane działania aktywizacyjne". Oznacza to, zdaniem Odwołującego, iż kontakt z Uczestnikami będzie miał charakter permanentny (ciągły), w związku z czym nie można uznać, iż nie została określona częstotliwość kontaktów z osobami bezrobotnymi.

Odwołujący zauważył, że zgodnie z wyżej przywołaną częścią oferty jednym z celów utrzymywania kontaktów z uczestnikami będzie zbadanie motywacji danej osoby bezrobotnej. Zakładając różny poziom motywacji wśród uczestników Wykonawca, jak podał,

12

---

zaplanował indywidualizację w zakresie częstotliwości kontaktowania się z poszczególnymi osobami. Utrzymywanie kontaktu z osobami bezrobotnymi jest działaniem stałym.

W odniesieniu do form kontaktów z Uczestnikiem Odwołujący wskazał, iż z oferty Odwołującego jednoznacznie wynika, iż będą to kontakty telefoniczne i spotkania.

Dalej Ekspert wskazał, że: „Wykonawca nie odniósł się w jaki sposób działania te przyczynią się do osiągnięcia wskaźników”.

Odwołujący podał, iż w danym podkryterium kilkakrotnie nadmienił, w jaki sposób działania aktywizacyjne przyczynią się do osiągnięcia wskaźników. Z uwagi na przedstawione poniżej argumenty powyższy zarzut jest, zdaniem Odwołującego, bezzasadny i nie może rzutować na obniżenie liczby punktów w danym podkryterium.

„Prowadzenie procesu aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych według zaprezentowanego schematu umożliwi realizację działań aktywizacyjnych w sposób spójny, logicznie powiązany oraz gwarantujący osiągnięcie zakładanych rezultatów, tj. uzyskania odpowiedniego wskaźnika zatrudnienia oraz utrzymania w zatrudnieniu.” – str. 3 Koncepcji.

„Stworzony przez doradcę zawodowego przy współpracy z Uczestnikiem Plan aktywizacji będzie zawierał kilka obligatoryjnych form aktywizacji mających na celu doprowadzenie do podjęcia odpowiedniej pracy. Zaprezentowane powyżej niektóre korzyści z udziału w działaniach obligatoryjnych wskazują, że proponowana przez Realizatora forma aktywizacji zapewni Uczestnikom wielopłaszczyznowy rozwój osobisty, który znacząco zwiększać będzie ich szanse na stabilizację zawodową.” – str. 15 Koncepcji.

„Bieżący monitoring oraz rozwój pracy doradców zawodowych umożliwi jakościową pracę z osobami bezrobotnymi skierowanymi do udziału w projekcie. Z doświadczeń Realizatora wynika, że skuteczny doradca zawodowy oraz realizowane przez niego indywidualne spotkania doradcze to klucz do efektywnej realizacji wskaźników zatrudnieniowych. Bez stałego monitoringu oraz rozwoju doradców zawodowych nie ma możliwości efektywnej realizacji usługi aktywizacyjnej.” – str. 17 Koncepcji.

Dalej Odwołujący wyjaśnił, że w związku z tym, iż w stosowanym przez Wykonawcę modelu pracy z osobami bezrobotnymi, skuteczność zatrudnieniowa jest silnie skorelowana ze skutecznością działań doradcy zawodowego, jego decydującą rolę określono we wszystkich kluczowych etapach procesu aktywizacyjnego, uwzględniających etap diagnozy, działań aktywizacyjnych oraz utrzymania w zatrudnieniu.

W kontekście działań aktywizacyjnych doradca posiada bogaty katalog oddziaływania na osobę bezrobotną w ramach sesji 1-2-1, odgrywa kluczową rolę podczas grupowego doradztwa zawodowego, jest „przewodnikiem” dla osób bezrobotnych w Komputerowej Strefie Poszukiwania Pracy, utrzymuje indywidualny, spersonalizowany kontakt z osobami bezrobotnymi tuż przed podjęciem pracy. W związku z powyższym Wykonawca wskazał, jak

13

---

podał Odwołujący, bezpośrednią zależność pomiędzy skutecznością doradcy zawodowego, a osiągnięciem wskaźników skuteczności zatrudnieniowej.

„Realizator przewidując objęcie każdego Uczestnika opisanymi 4 formami wsparcia aktywizacyjnego zakłada, że wszystkie zaproponowane formy dzięki logicznemu powiązaniu oraz oddziaływaniu na różne obszary potencjału zatrudnieniowego służyć będą pokonaniu indywidualnych barier w podjęciu zatrudnienia.” – str. 20 Koncepcji.

„W celu zagwarantowania pełnego dostosowania i indywidualizacji stosowanych form wsparcia do poszczególnych uczestników projektu, doradcy zawodowi będą dysponować

możliwością wykorzystania wsparcia fakultatywnego w postaci Black box. Ten typ wsparcia opiera się na założeniu, że najważniejszymi elementami w procesie aktywizacji zawodowej są Uczestnik, jego indywidualna sytuacja życiowa oraz cel jakim jest znalezienie odpowiedniej pracy i jej utrzymanie” – str. 22 Koncepcji.

3) W podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” ekspert przyznając 9 pkt z 10 pkt możliwych podniósł:  
„Wskazał częstotliwość kontakty jednakże nie doprecyzował jak często będzie kontaktował się w sytuacji prawidłowego przebiegu zatrudnienia.”

Wykonawca podniósł, że Zamawiający w podanych w SIWZ kryteriach oceny pkt „19.4.23 Podkryterium Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” nie wymagał od Wykonawcy opisu częstotliwości kontaktów w przypadku prawidłowego przebiegu zatrudnienia. Wykonawca podał, że na str. 28-29 oferty zamieścił w tabeli pt: „Wsparcie na etapie utrzymania zatrudnienia/działalności gospodarczej” metody i formy kontaktu z pracującym uczestnikiem projektu wraz z częstotliwością oraz uzasadnieniem. Podane częstotliwości kontaktu są obowiązkowe i będą realizowane również w przypadku prawidłowego przebiegu zatrudnienia. Zapis na str. 28, że „w przypadku prawidłowego przebiegu zatrudnienia dopuszczone będzie ograniczenie intensywności kontaktu” nie informuje, jak podał Odwołujący, o zmniejszeniu częstotliwości, tylko intensywności, która będzie ustalana indywidualnie między doradcą zawodowym a uczestnikiem w ramach przyjętej częstotliwości kontaktów telefonicznych.

Dalej Ekspert podniósł: „Brak informacji jak będą dokumentowane kontakty na etapie utrzymania w zatrudnieniu”.

Wykonawca zwrócił uwagę, że Zamawiający w podanych w SIWZ kryteriach oceny pkt „19.4.2.3 Podkryterium Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” nie wymagał od Wykonawcy wskazania sposobów dokumentowania kontaktów z osobami, które podjęły zatrudnienie. Ponadto, wszystkie kontakty z uczestnikami są odnotowywane w systemie informatycznym CJM. Wykonawca zauważył, że na str. 7 oferty,

14

---

w przypisie dolnym, podał: „Autorski system informatyczny Customer Journey Manager (CJM). System CJM wyposażony został w bazę danych barier w dostępie do zatrudnienia występujących wśród osób długotrwale bezrobotnych. (...) System CJM gromadzi w indywidualnych rejestrach dane na temat Uczestników oraz pełną dokumentację etapu diagnozy i kolejnych etapów działań aktywizacyjnych.”

Z uwagi na powyższe odjęcie punktów w danym podkryterium Wykonawca uznał za bezzasadne i wniósł o przyznanie dodatkowego punktu w danym podkryterium.

Ekspert: A.Ś.

I. Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi.

1. „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie przeprowadzenia Diagnozy potencjału, Planu aktywizacji” (14 pkt z 15 pkt).

Ekspert podał, że: „Nie wskazano jedynie form i częstotliwości kontaktów z osobami bezrobotnymi”.

Odwołujący podniósł, że w opisie swojej Koncepcji przedstawił informacje związane z terminem i formami przeprowadzania działań diagnostycznych. Wszystkie zawarte w koncepcji działania diagnostyczne zostaną wykonane w trakcie 2 miesięcy od daty skierowania uczestnika do działań aktywizacyjnych. Częstotliwość spotkań diagnostycznych uzależniona będzie również od warunków prowadzenia spotkań rekrutacyjnych, uzgodnionych między Realizatorem a powiatowymi urzędami pracy po podpisaniu umowy na działania aktywizacyjne.

Odwołujący podał, że w zaproponowanej przez wykonawcę Koncepcji pracy z osobami bezrobotnymi na etapie przeprowadzenia Diagnozy potencjału, Planu aktywizacji, utrzymywanie kontaktów z osobami bezrobotnymi jest stałym zadaniem doradcy zawodowego. Zgodnie z treścią oferty: „Po odbyciu kolejnych spotkań w ramach poszczególnych etapów diagnozy doradcy zawodowi będą kontaktowali się telefonicznie z Uczestnikami w celu przypomnienia o kolejnym spotkaniu i ewentualnych dokumentach; które należy dostarczyć do doradcy. Taki kontakt oprócz przypomnienia o spotkaniu będzie służył zbadaniu i bieżącej obserwacji motywacji do zaangażowania się w oferowane

*działania aktywizacyjne*”. Oznacza to, zdaniem Odwołującego, iż kontakt z Uczestnikami będzie miał charakter permanentny (ciągły), w związku z czym nie można uznać, iż nie została określona częstotliwość kontaktów z osobami bezrobotnymi.

Odwołujący podał, że zgodnie z wyżej przywołaną częścią oferty, jednym z celów utrzymywania kontaktów z uczestnikami będzie zbadanie motywacji danej osoby bezrobotnej. Zakładając różny poziom motywacji wśród uczestników, wykonawca zaplanował indywidualizację w zakresie częstotliwości kontaktowania się z poszczególnymi osobami. Utrzymywanie kontaktu z osobami bezrobotnymi jest działaniem stałym.

15

---

W odniesieniu do form kontaktów z Uczestnikiem Odwołujący wskazał, iż z oferty Odwołującego jednoznacznie wynika, że będą to kontakty telefoniczne i spotkania.

W związku z czym, zdaniem Odwołującego, należy uznać, iż w ofercie zostały wskazane zarówno formy, jak i częstotliwość kontaktów Odwołującego z Uczestnikami, a odjęcie z tego tytułu punktów jest niezasadne.

2. Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywizacji (13 pkt z 15 pkt).

Ekspert zauważył: *„Wskazuje wiele form kontaktu z osobami bezrobotnymi, jednak częstotliwość tych kontaktów opisana jest w sposób zbyt ogólny”*.

Wykonawca podniósł, iż na str. 21 oferty wskazał minimalną częstotliwość kontaktu między doradcą zawodowym a uczestnikiem: *„Obligatoryjne metody wsparcia uzupełnione zostaną fakultatywnymi metodami określonymi indywidualnie dla każdego Uczestnika przez doradcę zawodowego w zależności od zdiagnozowanych barier oraz obranej drogi rozwoju dla danej osoby pod kątem jej indywidualnych predyspozycji. Różnice w aktywizacji poszczególnych osób i doborze fakultatywnych form wsparcia będą wynikały z indywidualnych barier, przydzielonego profilu (1, 2, 3) oraz predyspozycji danej osoby bezrobotnej. Kontakt osobisty między doradcą zawodowym, a Uczestnikiem nie będzie rzadszy niż raz na 30 dni”*.

Odwołujący zauważył, że ponadto, na str. 20-21 Wykonawca w tabeli pt.: *„Wsparcie na etapie podejmowania zatrudnienia/działalności gospodarczej”* wskazał formy i częstotliwość kontaktu z uczestnikiem, który jest bliski podjęcia zatrudnienia.

Odwołujący podał, że zgodnie z treścią oferty na etapie realizacji działań aktywizacyjnych Wykonawca zaplanował zróżnicowany katalog form kontaktu utrzymwanego z osobami bezrobotnymi. Kontakt z osobami bezrobotnymi utrzymywany byłby zarówno na etapie działań aktywizacyjnych, kiedy osoby bezrobotne zostałyby poddane obligatoryjnym i fakultatywnym formom wsparcia (łącznie 14 obligatoryjnych kontaktów oraz zrelatywizowana częstotliwość kontaktów w ramach wsparcia fakultatywnego), jak i na etapie odzyskania przez daną osobę bezrobotną gotowości do podjęcia zatrudnienia (częstotliwość kontaktów zrelatywizowana do indywidualnej sytuacji danej osoby bezrobotnej). Zgodnie z ofertą *„Każdy Uczestnik uzyska wsparcie w wymiarze: indywidualne doradztwo zawodowe: 3 spotkania x 40 minut, grupowe doradztwo zawodowe: 2 spotkania x 90 minut, „Jak szukać pracy cz. 1 i cz. 2”: 2 spotkania x 360 minut, „Praca jest w internecie - kompetencje ICT”: 1 spotkanie x 270 minut, „Wewnętrzne Assessment Center - czy jestem już przygotowany do pracy?”: 1 spotkanie x 360 minut, zajęcia w KSPP: 5 spotkań x 60 minut.”* Ponadto, jak podał Odwołujący, na str. 21 wskazał również precyzyjnie częstotliwość kontaktów z Uczestnikami w odniesieniu do form fakultatywnych.

16

---

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Odwołującego, należy uznać, iż zarzut o zbyt ogólnym opisanu częstotliwości kontaktów jest zupełnie bezzasadny w kontekście zapisów Koncepcji Odwołującego.

Dalej Ekspert zauważył: *„Wykonawca nie odniósł się w jaki sposób działania aktywizacyjne przyczynią się do osiągnięcia wskaźników skuteczności zatrudnieniowej”*.

Odwołujący podniósł, iż w danym podkryterium kilkakrotnie nadmienił, w jaki sposób działania aktywizacyjne przyczynią się do osiągnięcia wskaźników skuteczności zatrudnieniowej. Z uwagi na przedstawione argumenty, zdaniem Odwołującego, powyższy zarzut jest bezzasadny i nie może rzutować na obniżenie liczby punktów w danym

podkryterium.

*„Prowadzenie procesu aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych według zaprezentowanego schematu umożliwi realizację działań aktywizacyjnych w sposób spójny, logicznie powiązany oraz gwarantujący osiągnięcie zakładanych rezultatów tj. uzyskania odpowiedniego wskaźnika zatrudnienia oraz utrzymania w zatrudnieniu.” – str. 3 Koncepcji.*

*„Stworzony przez doradcę zawodowego przy współpracy z Uczestnikiem Plan aktywizacji będzie zawierał kilka obligatoryjnych form aktywizacji mających na celu doprowadzenie do podjęcia odpowiedniej pracy.”; „Zaprezentowane powyżej niektóre korzyści z udziału w działaniach obligatoryjnych wskazują, że proponowana przez Realizatora forma aktywizacji zapewni Uczestnikom wielopłaszczyznowy rozwój osobisty, który znacząco zwiększać będzie ich szanse na stabilizację zawodową.” – str. 15 Koncepcji.*

*„Bieżący monitoring oraz rozwój pracy doradców zawodowych umożliwi jakościową pracę z osobami bezrobotnymi skierowanymi do udziału w projekcie. Z doświadczeń Realizatora wynika, że skuteczny doradca zawodowy oraz realizowane przez niego indywidualne spotkania doradcze to klucz do efektywnej realizacji wskaźników zatrudnieniowych. Bez stałego monitoringu oraz rozwoju doradców zawodowych nie ma możliwości efektywnej realizacji usługi aktywizacyjnej.” – str. 17 Koncepcji.*

Odwołujący podał, że w związku z tym, iż w stosowanym przez Wykonawcę modelu pracy z osobami bezrobotnymi skuteczność zatrudnieniowa jest silnie skorelowana ze skutecznością działań doradcy zawodowego jego decydującą rolę określono we wszystkich kluczowych etapach procesu aktywizacyjnego, uwzględniających etap diagnozy, działań aktywizacyjnych oraz utrzymania w zatrudnieniu. W kontekście działań aktywizacyjnych doradca posiada bogaty katalog oddziaływania na osobę bezrobotną w ramach sesji 1-2-1, odgrywa kluczową rolę podczas grupowego doradztwa zawodowego, jest „przewodnikiem” dla osób bezrobotnych w Komputerowej Strefie Poszukiwania Pracy, utrzymuje indywidualny, spersonalizowany kontakt z osobami bezrobotnymi tuż przed podjęciem pracy. W związku z powyższym, zdaniem Odwołującego, wykonawca wskazał bezpośrednią

17

---

zależność pomiędzy skutecznością doradcy zawodowego a osiągnięciem wskaźników skuteczności zatrudnieniowej.

*„Realizator przewidując objęcie każdego Uczestnika opisanymi 4 formami wsparcia aktywizacyjnego zakłada, że wszystkie zaproponowane formy dzięki logicznemu powiązaniu oraz oddziaływaniu na różne obszary potencjału zatrudnieniowego służyć będą pokonaniu indywidualnych barier w podjęciu zatrudnienia.” – str. 20 Koncepcji.*

*„W celu zagwarantowania pełnego dostosowania i indywidualizacji stosowanych form wsparcia do poszczególnych uczestników projektu, doradcy zawodowi będą dysponować możliwością wykorzystania wsparcia fakultatywnego w postaci Black box. Ten typ wsparcia opiera się na założeniu, że najważniejszymi elementami w procesie aktywizacji zawodowej są Uczestnik, jego indywidualna sytuacja życiowa oraz cel jakim jest znalezienie odpowiedniej pracy i jej utrzymanie” – str. 22 Koncepcji.*

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Odwołującego, analizowany zarzut należy uznać za bezzasadny, w związku z czym, nie powinien on skutkować obniżeniem punktacji Koncepcji Odwołującego.

3. „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu”  
(9 pkt z 10 pkt).

Ekspert podał: *„Realizator w opisie identyfikuje przykładowe problemy mogące utrudniać uczestnikom utrzymanie pracy, przedstawia sposoby przeciwdziałania tym problemom, jednak nie określa konkretnych metod pracy z beneficjentami na ocenianym etapie”.*

Wykonawca podniósł, iż konkretne metody pracy wraz z uzasadnieniem zostały przedstawione na str. 28 i 29 oferty w tabeli pt.: *„Wsparcie na etapie utrzymania zatrudnienia/działalności gospodarczej”.*

Dalej Ekspert zauważył, iż: *„ Wykonawca opisuje formy i częstotliwość kontaktu z osobami, które podjęły zatrudnienie, ale nie określił czy będą one dokumentowane”.*

Wykonawca podniósł, że Zamawiający w podanych w SIWZ kryteriach oceny pkt *„19.4.2.3 Podkryterium Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu, nie wymagał od Wykonawcy wskazania sposobów dokumentowania kontaktów*

z osobami, które podjęły zatrudnienie. Ponadto, jak podał, wszystkie kontakty z uczestnikami są odnotowywane w systemie informatycznym CJMM. Wykonawca na str. 7 oferty w przypisie dolnym napisał: „Autorski system informatyczny Customer Journey Manager (CJM). (...) System CJM gromadzi w indywidualnych rejestrach dane na temat Uczestników oraz pełną dokumentację etapu diagnozy i kolejnych etapów działań aktywizacyjnych”.

18

---

II. „Koncepcja współpracy z pracodawcami”.

2. „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia” (18 pkt z 20 pkt).

Ekspert podał: *„Wykonawca informuje, iż formy współpracy z pracodawcami, którzy zdecydowali się na zatrudnienie uczestników projektu uzależnione będą od lokalnego rynku pracy, ale nie ma konkretnego odniesienia i pomysłu jak współpraca z pracodawcami będzie powiązana i uzależniona od specyfiki rynków pracy objętych projektem.”*

Odwołujący zwrócił uwagę, że zgodnie z podrozdziałem 2.2 „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia” wskazał, że: *„Założone formy współpracy z pracodawcami, którzy zdecydowali się na zatrudnienie uczestników projektu uzależnione będą od specyfiki pracodawcy, lokalnego rynku pracy oraz sposobu w jaki klient otrzymał zatrudnienie w danej firmie (...)”*. Wykonawca tym samym warunkuje, zdaniem Odwołującego, formy współpracy z pracodawcami trzema czynnikami: 1) specyfiki pracodawcy, 2) lokalnego rynku pracy, 3) sposobu podjęcia pracy przez osobę bezrobotną.

Odwołujący podkreślił, że wykorzystywana przez wykonawcę na etapie zatrudnienia znajomość lokalnego rynku pracy opisana została w podrozdziale „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie pozyskiwania ofert pracy” i ze względu na spójność oferty będzie miała zastosowanie w całym procesie współpracy z pracodawcami. Wykonawca przedstawił w ofercie wstępną analizę lokalnego rynku pracy w czterech powiatach objętych działaniami aktywizacyjnymi.

Odwołujący zwrócił uwagę, że najważniejszym elementem oferty Wykonawcy, wskazującym na umiejscowienie form współpracy w kontekście lokalnych rynków pracy, jest praca pośredników pracy, posiadających szczegółową wiedzę o zróżnicowaniu i specyfice lokalnych rynków pracy. W ofercie wskazano, że pośrednicy pracy będą stale monitorować informacje o lokalnym rynku pracy. Zgodnie z ofertą, zadaniem pośredników pracy będzie wszechstronne rozpoznanie lokalnego rynku pracy z uwzględnieniem wszystkich znaczących podmiotów, poczynając od lokalnych pracodawców po lokalne agencje zatrudnienia.

Ponadto, Wykonawca podał, że w swojej ofercie zawarł informacje dotyczące form współpracy z pracodawcami w kontekście lokalnych rynków pracy. Strona 46 oferty:

*„Realizator planuje również wspierać pracodawców w trakcie trwania zatrudnienia Uczestnika działań aktywizacyjnych. W przypadku wsparcia pracodawców zatrudniających uczestników projektu, na etapie zatrudnienia planuje się udzielanie wsparcia fakultatywnego, zindywidualizowanego i dopasowanego do potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa. Instrumenty wspierające pracodawcę zatrudniającego uczestnika/-ów projektu będą dobierane w zależności od potrzeb danego przedsiębiorstwa, liczby zatrudnianych uczestników projektu oraz perspektywy współpracy.”*

Dalej Odwołujący wyjaśnił, że na str. 45 w tabeli „Współpraca z pracodawcami na etapie zatrudnienia” przedstawił zróżnicowane formy kontaktu z pracodawcą, w zależności

19

---

od specyfiki danego przedsiębiorstwa: *„Realizator przewiduje następujące formy kontaktu z pracodawcą na etapie zatrudniania: kontakt osobisty w siedzibie pracodawcy, kontakt osobisty w OA, kontakt telefoniczny, kontakt mailowy. Opcjonalnie dopuszcza się możliwość komunikacji z pracodawcą poprzez kontakt z wykorzystaniem poczty tradycyjnej lub nowoczesnych form komunikacji jak Skype”* oraz *„Forma oraz częstotliwość kontaktu Realizatora z pracodawcą będzie uzależniona od indywidualnych ustaleń między pośrednikiem pracy, a firmą zatrudniającą uczestnika projektu, jednak weryfikacja zatrudnienia Uczestnika nie powinna występować rzadziej niż raz w miesiącu”*.

W zakresie naruszenia art. 89 ust. 1 pkt 6 ustawy Pzp poprzez niezbadanie i nieodrzućenie oferty wykonawcy WYG, jako zawierającej błąd w obliczeniu ceny, polegający na nieuwzględnieniu 23 % stawki VAT w obliczeniu ceny oferty, Odwołujący podał:

W dniu 8 czerwca 2016 r. Odwołujący poinformował Zamawiającego o istnieniu pewnej prawidłowości i występowaniu niedozwolonych praktyk na rynku zamówień dotyczących usług aktywizacji zawodowej, poprzez oferowanie przez Przystępującego wynagrodzenia brutto, które jest tożsame z wynagrodzeniem netto. Taka praktyka Przystępującego, jak zauważył Odwołujący, jest widoczna w tożsamych postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego prowadzonych przez inne Wojewódzkie Urzędy Pracy, jak np. w Łodzi, w Gdańsku w Warszawie, w Kielcach czy też w Krakowie (gdzie oferta Przystępującego została odrzucona przez Zamawiającego z tego powodu).

Dalej Odwołujący podał, że Zamawiający, pomimo uzyskania informacji w tym zakresie, do dnia dzisiejszego nie dokonał żadnej czynności, zmierzającej do wyjaśnienia przedmiotowej kwestii, a tym samym zaniechał ciężącego na nim obowiązku zbadania prawidłowości zaoferowanej ceny, w zakresie zastosowania prawidłowej stawki VAT przez Przystępującego.

Zdaniem Odwołującego, nie ma żadnego znaczenia, czy w Formularzu ofertowym Zamawiający wymagał wskazania stawki VAT, sam fakt braku konieczności wskazania stawki VAT w ofercie nie zwalnia bowiem Zamawiającego z obowiązku zbadania prawidłowości ustalenia podatku VAT przez wykonawcę, w przypadku powzięcia uzasadnionej wątpliwości istnienia takiego proceduru.

Dodatkowo Odwołujący wskazał, iż zgodnie z treścią SIWZ, rozdział 18 „Opis sposobu obliczenia ceny” pkt 18.2.: „Cena oferty będzie uwzględniać wszystkie zobowiązania i koszty związane z wykonaniem przedmiotu zamówienia (...)”. Oznacza to, zdaniem Odwołującego, iż w zakres sposobu obliczenia ceny wchodzi również zobowiązania podatkowe.

Dodatkowo Odwołujący podniósł, iż Zamawiający, na podstawie art. 7 ustawy Pzp, przygotowuje i przeprowadza postępowanie o udzielenie zamówienia w sposób

20

---

zapewniający zachowanie uczciwej konkurencji oraz równe traktowanie wykonawców. Oznacza to zatem, w ocenie Odwołującego, iż Zamawiający badając ofertę wykonawców, w tym zaoferowaną cenę, zobowiązany jest do oceny prawidłowości ustalenia podatku VAT, w przeciwnym bowiem razie niewątpliwie doszłoby do naruszenia wynikającego z art. 7 ustawy Pzp obowiązku przestrzegania zasad uczciwej konkurencji i równego traktowania wykonawców.

Odwołujący podał, że takie stanowisko zostało wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w uchwale z dnia 20 października 2011 r., sygn. akt: III CZP 53/11, wskazał, że „Artykuł 7 Pr. z.p. stanowi, że zamawiający przygotowuje i przeprowadza postępowanie o udzielenie zamówienia w sposób zapewniający zachowanie uczciwej konkurencji oraz równe traktowanie wykonawców. Zasada ta została uszczegółowiona m.in. w przepisach nakładających na zamawiającego obowiązki, których realizacja zapewnia wykonawcom konkurowanie w równych warunkach. Do takich przepisów należą przepisy nakładające na zamawiającego konieczność przeprowadzenia czynności badania i eliminowania z postępowania ofert, które nie odpowiadają wynikającym z ustawy warunkom. Kontrola i selekcja ofert z punktu widzenia oferty najkorzystniejszej (art. 91 ust. 1) dokonywana przez zamawiającego, jest również wyrazem uszanowania zasady wyrażonej w art. 7 Pr. z.p. Jej realizacja byłaby fikcją, gdyby zamawiający nie miał możliwości porównania ofert (...) Tylko oferty równoważne w zakresie obiektywnie sprawdzalnych elementów, a takim elementem jest stawka podatku VAT wynikająca z obowiązujących przepisów, stwarzają możliwość porównania i tym samym równego traktowania oferentów (...)”.

Odwołujący zwrócił uwagę, iż oferta zawierająca niezgodną z obowiązującymi przepisami stawkę podatku VAT, wpływającego na wysokość ceny brutto, niewątpliwie zaburza proces porównywania cen i musi być kwalifikowana jako zawierająca błąd w obliczeniu ceny.

Odwołujący podniósł, że Zamawiający w przedmiotowym postępowaniu, do momentu złożenia niniejszego odwołania, nie dokonał czynności zmierzających do ustalenia, czy Przystępujący zaoferował wynagrodzenia brutto z prawidłową stawką VAT, czy też zaoferował wynagrodzenie, które bazuje na zwolnieniu z podatku VAT, pomimo stosownego zawiadomienia, naruszając tym samym art. 7 ust. 1 ustawy Pzp w związku z art. 89 ust. 1 pkt 6 ustawy Pzp.

Odwołujący wyjaśnił również, iż usługa aktywizacji zawodowej, która jest przedmiotem ww. postępowania, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucji rynku

pracy, polega na zastosowaniu zindywidualizowanego podejścia do każdego uczestnika działań aktywizacyjnych poprzez zastosowanie metod i form aktywizacji, odpowiadających jego indywidualnym potrzebom i barierom, które mają doprowadzić do podjęcia przez niego zatrudnienia i utrzymania go przez okres 180 dni. Płatność za usługę następuje zaś dopiero

21

---

po osiągnięciu przez wykonawcę określonego w umowie efektu (w ramach II, III i IV transzy wynagrodzenia jest to podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez określony okres czasu), nie natomiast za wykonanie poszczególnych działań aktywizacyjnych.

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Odwołującego, należy stwierdzić, że istotą usługi realizowanej przez wykonawcę jest doprowadzenie do zatrudnienia osób bezrobotnych. Oznacza to zatem, że świadczeniem wiodącym w ramach zamówienia będzie usługa, którą można określić jako aktywizacja bezrobotnego na rynku pracy (co dla celów VAT może zostać uznane za rodzaj pośrednictwa pracy). Wszystkie pozostałe świadczenia wykonawcy (np. przygotowanie diagnozy, indywidualnego planu działania, doradztwo zawodowe, szkolenia, praktyki) mają wobec świadczenia głównego charakter pomocniczy i stanowią jedynie środek służący do efektywniejszego wykorzystania świadczenia głównego. Inaczej mówiąc, ewentualne usługi szkoleniowe (przekwalifikowania zawodowego lub kształcenia zawodowego), nie stanowią same w sobie celu aktywizacyjnego (zamawiający nie odbiera i nie płaci wynagrodzenia za przeprowadzone usługi szkoleniowe), a jedynie mogą przysłużyć się do lepszego i bardziej wydajnego zrealizowania usługi aktywizacyjnej, rozumianej jako doprowadzenie do zatrudnienia i jego utrzymanie. W związku z czym, zdaniem Odwołującego, należy uznać, iż mają one wyłącznie charakter służebny i akcesoryjny.

Odwołujący podał, że o charakterze działań aktywizacyjnych, w których wiodącą rolę odgrywa usługa pośrednictwa pracy, czyli usługa główna, przesądził już sam ustawodawca, bowiem w art. 66d ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wskazał, iż działania aktywizacyjne mogą być zlecone:

> po pierwsze, agencji zatrudnienia (działalność regulowana) nie zaś instytucji szkoleniowej;

> po drugie, takiej agencji zatrudnienia, która co najmniej przez poprzedni rok kalendarzowy realizowała usługę pośrednictwa pracy, nie zaś usługę szkoleniową. Te elementy wskazują jednoznacznie, zdaniem Odwołującego, iż zamysłem ustawodawcy było powierzenie działań aktywizacyjnych takim podmiotom, które nie tylko posiadają formalny status agencji zatrudnienia, która jest uprawniona do świadczenia usług pośrednictwa pracy, ale takim agencjom zatrudnienia, które realnie świadczą usługi pośrednictwa pracy i wykazują to w stosownym sprawozdaniu.

Powyższe oznacza, w ocenie Odwołującego, iż głównymi usługami przy działaniach aktywizacyjnych są usługi pośrednictwa pracy. Pozostałe usługi, które mieszczą się w ramach działań aktywizacyjnych, w tym: przygotowanie diagnozy, indywidualnego planu działania, doradztwo zawodowe, szkolenia, praktyki, itd., mają jedynie na celu jak najlepsze, najpełniejsze zrealizowanie usług pośrednictwa pracy.

22

---

Jak podał Odwołujący, tak określona usługa aktywizacji zawodowej nie mieści się w żadnej z kategorii wymienionych w art. 43 ustawy o VAT, zawierającym katalog świadczeń zwolnionych od opodatkowania VAT ani w § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia w sprawie zwolnień z VAT, bowiem nie jest to ani usługa kształcenia zawodowego ani usługa przekwalifikowania zawodowego. W związku z tym należy uznać, zdaniem Odwołującego, że do realizowanej na podstawie art. 66d ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, złożonej usługi aktywizacji zawodowej, zastosowanie znajduje zawsze podstawowa 23% stawka podatku VAT, która jest właściwa, m.in. dla usług pośrednictwa pracy.

Zdaniem Odwołującego, na odrębny charakter usług aktywizacyjnych od usług kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego, tzn. usług szkoleniowych, wskazuje również kwalifikacja, opis usług aktywizacyjnych, dokonany przez zamawiającego z zastosowaniem Wspólnego Słownika Zamówień (CPV). Zamawiający opisał bowiem usługi aktywizacyjne wyłącznie przy pomocy kodu CPV: 79611000- 0, jako „usługi poszukiwania

pracy” a nie jako „usługi szkoleniowe” oznaczone kodem CPV: 80500000-9 lub jako „usługi szkoleń zawodowych” oznaczone kodem CPV: 80530000-8, dając tym samym wyraz opisywanego przedmiotu zamówienia. Odmienna interpretacja, w opinii Odwoływającego, prowadziłaby do zmiany charakteru zamawianej usługi, w konsekwencji czego, Zamawiający otrzymałby przedmiot zamówienia odmienny od jego potrzeb, wyrażonych w treści SIWZ i niezgodny z art. 66d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Odwoływającego, należy uznać, iż z uwagi na zastosowanie przez ww. wykonawców do obliczenia ceny oferty niewłaściwej stawki podatku VAT, oferta ich powinna być odrzucona na podstawie art. 89 ust. 1 pkt 6 ustawy Pzp, jako zawierająca błąd w obliczeniu ceny, ponieważ usługi aktywizacji zawodowej są opodatkowane podstawową 23% stawką podatku VAT, czego Zamawiający nie uczynił, naruszając tym samym art. 7 ust. 1 ustawy Pzp w związku z art. 89 ust. 1 pkt 6 ustawy Pzp.

#### **Krajowa Izba Odwoławcza ustaliła, co następuje:**

Zamawiający postanowił, że „na ofertę składają się następujące dokumenty:

13.9.1 wypełniony Formularz ofertowy – Załącznik Nr 6 do SIWZ;

13.9.2 wypełniony Szczegółowy opis koncepcji realizacji usługi, według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 7 do SIWZ (...)” – pkt 13.9 SIWZ.

Zgodnie z częścią 19 pkt 19.2 SIWZ, „Zamawiający wybierze ofertę najkorzystniejszą na podstawie poniższych kryteriów oceny ofert:

19.2.1. Cena (brutto) – 20% znaczenia,

19.2.2. Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi – 40% znaczenia,

23

---

19.2.3. Koncepcja współpracy z pracodawcami – 40% znaczenia”.

Jednocześnie Zamawiający podał (część 19 pkt 19.4 ppkt 19.4.2 SIWZ), że: „W kryterium koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi punkty zostaną przyznane na podstawie informacji zawartych w złożonym w ofercie Szczegółowym opisie koncepcji realizacji usługi, według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 7 do SIWZ. Ilości punktów w kryterium koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi, przyznane przez poszczególnych Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej zostaną zsumowane i podzielone przez liczbę Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej. Tak obliczone punkty będą stanowić końcową ocenę oferty w tym kryterium. Ostatecznie w kryterium koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi Wykonawca może otrzymać maksymalnie 40 punktów. W ocenie pod uwagę będą brane następujące podkryteria:

19.4.2.1 Podkryterium Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie przeprowadzenia Diagnostyki potencjału. Planu aktywizacji w tym zapewnienie minimum trzech metod diagnostycznych dla każdej osoby bezrobotnej. Diagnostyka musi zawierać opis sytuacji zawodowej jak i rodzinnej w tym konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub osoba zależną. Należy wskazać i uzasadnić metody i formy pracy z osobami bezrobotnymi oraz działania zapewniające indywidualne podejście do każdej osoby bezrobotnej. Należy wskazać formy i częstotliwość kontaktu z osobami bezrobotnymi. Każdy uczestnik działań aktywizacyjnych musi mieć zrealizowane minimum 15 godzin (zegarowych) wsparcia na etapie diagnozy i przygotowania Planu aktywizacji -15 punktów.

Punkty w tym podkryterium zostaną przyznane na podstawie informacji zawartych w złożonym w ofercie Szczegółowym opisie koncepcji realizacji usługi, według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 7 do SIWZ. Ilości punktów w przedmiotowym podkryterium przyznane przez poszczególnych Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej zostaną zsumowane i podzielone przez liczbę Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej. Tak obliczone punkty będą stanowić końcową ocenę oferty w tym podkryterium. Ostatecznie w tym podkryterium Wykonawca może otrzymać maksymalnie 15 punktów.

19.4.2.2 Podkryterium Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywizacji w tym zapewnienie minimum trzech form aktywizacji dla każdej osoby bezrobotnej. Należy wskazać i uzasadnić metody i formy pracy z osobami bezrobotnymi oraz działania zapewniające indywidualne podejście do każdej osoby bezrobotnej. Należy wskazać formy i częstotliwość kontaktu z osobami bezrobotnymi. Każdy uczestnik działań aktywizacyjnych musi mieć zrealizowane minimum

---

z Planu aktywizacji. Działania te mają zmierzać do osiągnięcia wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej i utrzymania w zatrudnieniu – 15 punktów.

Punkty w tym podkryterium zostaną przyznane na podstawie informacji zawartych w złożonym w ofercie Szczegółowym opisie koncepcji realizacji usługi, według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 7 do SIWZ. Ilości punktów w przedmiotowym podkryterium, przyznane przez poszczególnych Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej zostaną zsumowane i podzielone przez liczbę Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej. Tak obliczone punkty będą stanowić końcową ocenę oferty w tym podkryterium. Ostatecznie w tym podkryterium Wykonawca może otrzymać maksymalnie 15 punktów.

19.4.2.3 Podkryterium Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu. Należy wskazać i uzasadnić metody i formy pracy z osobami, które podjęły zatrudnienie. Należy wskazać formy i częstotliwość kontaktu z osobami bezrobotnymi. Działania te mają zmierzać do osiągnięcia wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej i utrzymania w zatrudnieniu. - 10 punktów.

Punkty w tym podkryterium zostaną przyznane na podstawie informacji zawartych w złożonym w ofercie Szczegółowym opisie koncepcji realizacji usługi, według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 7 do SIWZ. Ilości punktów w przedmiotowym podkryterium, przyznane przez poszczególnych Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej zostaną zsumowane i podzielone przez liczbę Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej. Tak obliczone punkty będą stanowić końcową ocenę oferty w tym podkryterium. Ostatecznie w tym podkryterium Wykonawca może otrzymać maksymalnie 10 punktów.

19.4.3 W kryterium koncepcja współpracy z pracodawcami punkty zostaną przyznane na podstawie informacji zawartych w złożonym w ofercie Szczegółowym opisie koncepcji realizacji usługi, według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 7 do SIWZ. Ilości punktów w kryterium koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi, przyznane przez poszczególnych Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej zostaną zsumowane i podzielone przez liczbę Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej. Tak obliczone punkty będą stanowić końcową ocenę oferty w tym kryterium. Ostatecznie w kryterium koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi Wykonawca może otrzymać maksymalnie 40 punktów. W ocenie pod uwagę będą brane następujące podkryteria:

19.4.3.1 Podkryterium Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie pozyskiwania ofert pracy. Należy przedstawić sposób i źródła pozyskiwania ofert pracy uwzględniające specyfiką lokalnych rynków pracy oraz grupy osób skierowanych do Wykonawcy. - 20 punktów.

---

Punkty w tym podkryterium zostaną przyznane na podstawie informacji zawartych w złożonym w ofercie Szczegółowym opisie koncepcji realizacji usługi, według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 7 do SIWZ. Ilości punktów w przedmiotowym podkryterium, przyznane przez poszczególnych Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej zostaną zsumowane i podzielone przez liczbę Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej.

Tak obliczone punkty będą stanowić końcową ocenę oferty w tym podkryterium. Ostatecznie w tym podkryterium Wykonawca może otrzymać maksymalnie 20 punktów.

19.4.3.2 Podkryterium Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia. Należy wskazać formy współpracy uwzględniające specyfikę lokalnych rynków pracy. Należy wskazać formy i częstotliwość kontaktów z pracodawcami 20 punktów. -

Punkty w tym podkryterium zostaną przyznane na podstawie informacji zawartych w złożonym w ofercie Szczegółowym opisie koncepcji realizacji usługi, według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 7 do SIWZ. Ilości punktów w przedmiotowym podkryterium, przyznane przez poszczególnych Członków Komisji Przetargowej dokonujących oceny merytorycznej zostaną zsumowane i podzielone przez liczbę Członków Komisji Przetargowej

dokonujących oceny merytorycznej. Tak obliczone punkty będą stanowić końcową ocenę oferty w tym podkryterium. Ostatecznie w tym podkryterium Wykonawca może otrzymać maksymalnie 20 punktów’.

Z Instrukcji zawartej we wzorze Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi wynika, że: „W celu umożliwienia Zamawiającemu oceny oferty w kryteriach koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi i koncepcja współpracy z pracodawcami Wykonawca obowiązkowo musi opisać założenia, zgodnie z którymi oferuje wykonać przedmiot zamówienia, według schematu zamieszczonego poniżej. Ponadto Wykonawca oferuje wykonanie przedmiotu zamówienia zgodnie z wszystkimi minimalnymi wymaganiami Zamawiającego określonymi w Szczegółowym Opisie Przedmiotu Zamówienia (Załącznik Nr 1 do SIWZ), w związku z tym, nie musi w niniejszym opisie powelać zapisów tam zawartych”.

W Szczegółowym opisie przedmiotu zamówienia (Załącznik Nr 1 do SIWZ) Zamawiający określił minimalne standardy działań aktywizacyjnych:

1. „Wykonawca realizuje działania wobec Uczestników w oparciu o metody i formy pracy z bezrobotnymi zaproponowane w ofercie, zgodnie z harmonogramem określonym w punkcie II Planowany okres realizacji zamówienia.
2. W celu zagwarantowania odpowiedniej jakości usług Zamawiający określa Minimalne standardy działań, które muszą zostać obowiązkowo spełnione wobec każdego Uczestnika przez Wykonawcę.

26

- 
3. Minimalne standardy działań powinny zostać odpowiednio poszerzone w ofercie, podejście Wykonawcy w tym zakresie będzie jednym z elementów oceny oferty.
  4. Minimalne standardy działań obejmują następujący zakres:
    - 1) Przeprowadzenie dla każdego Uczestnika, w oparciu o co najmniej trzy metody diagnostyczne, Diagnozy potencjału. Każdy uczestnik musi mieć minimum 15 godzin (zegarowych) wsparcia na tym etapie projektu w terminie do 60 dni od dnia skierowania do Wykonawcy przez Urząd Pracy, obejmującej:
      - a) analizę sytuacji osoby z uwzględnieniem jej wykształcenia, zawodu, dodatkowych kwalifikacji, posiadanych uprawnień, doświadczeń zawodowych, predyspozycji zawodowych, kompetencji, zainteresowań, cech osobowości, potrzeb i wartości oraz uwarunkowań zdrowotnych, rodzinnych, społecznych i ekonomicznych,
      - b) uzyskanie informacji o ewentualnej konieczności leczenia specjalistycznego lub ewentualnych wskazaniach lub przeciwwskazaniach do pracy,
      - c) określenie problemu zawodowego i barier w podjęciu zatrudnienia,
      - d) analizę możliwości i weryfikację sposobów rozwiązania problemu zawodowego,
      - e) zalecenia dotyczące dalszego postępowania, w tym potrzeba objęcia uczestnika pomocą przez innych specjalistów.
    - 2) Z przeprowadzonej diagnozy dla każdego Uczestnika należy sporządzić dokument, który powinien zawierać następujące dane:
      - a) imię i nazwisko oraz numer PESEL,
      - b) adres zamieszkania, numer telefonu i adres poczty elektronicznej,
      - c) poziom wykształcenia oraz zawód wyuczony,
      - d) kwalifikacje dodatkowe, kursy, uprawnienia,
      - e) staż pracy, wykonywane zawody lub specjalności, ostatnio zajmowane stanowisko pracy,
      - f) okres pozostawania bez pracy,
      - g) zainteresowania, predyspozycje zawodowe, kompetencje, cechy osobowości, wartości, potrzeby,
      - h) uwarunkowania zdrowotne, rodzinne, społeczne i ekonomiczne,
      - i) informacje z przeprowadzonych badań lekarskich lub psychologicznych, jeśli była potrzeba ich przeprowadzenia i osoba została na nie skierowana,
      - j) problem zawodowy, bariery dotyczące podjęcia zatrudnienia,
      - k) rozpatrywane rozwiązania problemu zawodowego i pokonania barier, zalecane kierunki aktywizacji i zatrudnienia,
      - l) zalecenia dotyczące dalszego postępowania, w tym potrzeba objęcia pomocą przez innych specjalistów,
      - m) sposób postępowania w trakcie pracy z osobą bezrobotną: daty kolejnych rozmów

- doradczych, podejmowane działania wobec osoby bezrobotnej, podpis osoby bezrobotnej w celu potwierdzenia odbycia rozmów doradczych,
- n) końcowa data sporządzenia diagnozy, imię, nazwisko i podpis opiekuna, podpis osoby bezrobotnej.
- 3) Przygotowanie wraz z każdym Uczestnikiem Planu aktywizacji w terminie do 60 dni od dnia skierowania do Wykonawcy przez Urząd Pracy, który określa działania aktywizacyjne zaplanowane przez Wykonawcę w stosunku do osoby bezrobotnej. Plan aktywizacji będzie także podpisywany przez osobę bezrobotną, co będzie jednoznaczne, z tym, że zgadza się ona na aktywny udział w formach aktywizacji przedstawionych w planie. Plan aktywizacji będzie zawierał co najmniej:
- a) imię i nazwisko oraz numer PESEL,
  - b) adres zamieszkania, numer telefonu i adres poczty elektronicznej,
  - c) działania aktywizacyjne przewidziane do zastosowania przez Wykonawcę na rzecz osoby bezrobotnej wraz z terminami oraz wymiarem czasowym,
  - d) działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego wraz z terminem ich realizacji,
  - e) cele, jakie mają być osiągnięte za pomocą poszczególnych działań,
  - f) zakres tematyczny oraz planowaną liczbę i terminy kontaktów osoby bezrobotnej z opiekunem w okresie realizacji działań aktywizacyjnych,
  - g) termin i warunki zakończenia realizacji działań aktywizacyjnych,
  - h) imię, nazwisko i dane kontaktowe opiekuna,
  - i) datę sporządzenia, podpis osoby bezrobotnej oraz opiekuna.

Plan aktywizacji jest dokumentem o charakterze dynamicznym, powinien odzwierciedlać ścieżkę postępowania z daną osobą bezrobotną.

- 4) Wykonanie na rzecz każdego bezrobotnego obligatoryjnie trzech form aktywizacji, mających na celu doprowadzenie do podjęcia odpowiedniej pracy. Łącznie na tym etapie projektu wsparcie musi trwać minimum 15 godzin (zegarowych). Poszczególne formy powinny wynikać z przygotowanego Planu aktywizacji.
- a) Podjęcie zatrudnienia przez osobę bezrobotną nie zwalnia Wykonawcy z obowiązku realizowania na jej rzecz obligatoryjnych działań aktywizacyjnych.
- b) W przypadku gdy osoba bezrobotna podjęła Zatrudnienie w trakcie realizowania obligatoryjnych działań aktywizacyjnych, a następnie utraciła Zatrudnienie i powróciła do Wykonawcy- Wykonawca jest zobowiązany do niezwłocznego zaktualizowania lub kontynuowania wcześniej określonych form wsparcia dla danej osoby w okresie realizacji działań aktywizacyjnych.
- 5) Realizowanie działań mających na celu wzrost motywacji i gotowości bezrobotnego do korzystania z proponowanej przez Wykonawcę aktywizacji z uwzględnieniem jego

sytuacji ekonomicznej i rodzinnej. Wykonawca przedstawi w ofercie sposób i zakres wsparcia bezrobotnego związany z kosztami dojazdu oraz opieką nad dzieckiem/dziećmi do lat 6 lub nad osobą zależną, która zamieszkuje we wspólnym gospodarstwie domowym z bezrobotnym.

- 6) Ośrodki aktywizacyjne
- a) Utworzenie co najmniej 4 Ośrodków aktywizacyjnych w miejscowościach będących siedzibą powiatowych urzędów pracy (do 60 dni od daty podpisania Umowy, niemniej jednak w terminie do 30 dni od daty podpisania Umowy należy podać ich dokładną lokalizację), w których obsługiwani będą bezrobotni, zgodnie z miejscem zarejestrowania.
  - b) Ośrodki aktywizacyjne są dostępne dla osób niepełnosprawnych ruchowo, zawierają sale do pracy indywidualnej.
  - c) Ośrodki aktywizacyjne są czynne w okresie działań aktywizacyjnych - przez min. 8 godzin dziennie, w dni robocze, po okresie działań aktywizacyjnych - przez min. 4 godziny dziennie, w dni robocze.
  - d) W Ośrodku aktywizacyjnym musi być dostępna pełna dokumentacja działań aktywizacyjnych w wersji papierowej (zarówno merytoryczna jak i finansowa związana z realizowanym wsparciem).

- e) Przepisanie każdemu Uczestnikowi jednego opiekuna (osoby spełniającej warunki opisane w SIWZ), który będzie od początku do końca pracował z daną osobą. Imię, nazwisko oraz dane kontaktowe opiekuna powinny być wpisane w Planie aktywizacji. Opiekun powinien przygotowywać Diagnostykę potencjału, opracowywać Plan aktywizacji, powinien mieć stały kontakt z Uczestnikiem, monitorować jego postępy, wspierać w doświadczeniu do zatrudnienia oraz monitorować jego sytuację po podjęciu zatrudnienia. Każda osoba powinna mieć możliwość skontaktowania się ze swoim opiekunem w godzinach pracy Ośrodka aktywizacyjnego, z wykorzystaniem form komunikacji przewidzianych i udostępnionych przez Wykonawcę. W przypadku zamiany opiekuna, Wykonawca jest zobowiązany niezwłocznie poinformować o tym fakcie Uczestnika. Na jednego opiekuna w okresie działań aktywizacyjnych może przypadać nie więcej niż 75 Uczestników.
- f) Zapewnienie elastycznych form kontaktu (telefon, e-mail, poczta tradycyjna, wizyty osobiste). Wykonawca nie może ograniczyć się do jednej formy kontaktu z Uczestnikami. W celu efektywnego dotarcia do Uczestników Wykonawca powinien wykorzystywać formy kontaktu najbardziej odpowiednie dla danej osoby bezrobotnej. Spotkanie opiekuna z osobą bezrobotną powinno mieć miejsce nie rzadziej niż raz na 30 dni w okresie działań aktywizacyjnych. Spotkania i ich zakres tematyczny powinny być dokumentowane i potwierdzone podpisem osoby bezrobotnej.

29

- g) Bieżące rozpatrywanie skarg i zastrzeżeń zgłaszanych przez Uczestników. Uczestnik będzie miał możliwość zgłoszenia zastrzeżeń dotyczących współpracy z Wykonawcą bezpośrednio do niego, do właściwego powiatowego urzędu pracy lub Zamawiającego. Niezależnie od tego, gdzie osoba bezrobotna przekaże swoją skargę/zastrzeżenie Wykonawca ma obowiązek odniesienia się do każdej skargi, o której zostanie poinformowany (przez osobę bezrobotną, powiatowy urząd pracy i Zamawiającego).
- h) Umożliwienie dostępu do stanowisk komputerowych z dostępem do Internetu dla wszystkich Uczestników. W obsłudze stanowiska komputerowego powinien pomagać personel pracujący w danym Ośrodku aktywizacyjnym, który będzie wspierał Uczestników w znalezieniu odpowiedniej oferty, bądź poprawnym napisaniu CV lub listu motywacyjnego.
- i) Umożliwienie Uczestnikom dostępu do telefonu w sytuacji związanej bezpośrednio z charakterem realizowanego wsparcia, np. z poszukiwaniem pracy w ramach konsultacji z opiekunem.
- j) Umożliwienie Uczestnikom dostępu do napojów zimnych i gorących”.

Zamawiający udzielił wyjaśnień odnośnie postanowień SIWZ. I tak, na pytanie: „Czy sposób oceny ofert opisany w pkt 19.4.2 i 19.4.3 SIWZ należy rozumieć w ten sposób, że ocena będzie polegać na prostym przyznaniu maksymalnej liczby punktów, jeżeli w ofercie zawarte zostaną wszystkie elementy określone w SIWZ (np. w ramach pkt 19.4.2.1: jeżeli w ofercie wskazane zostaną 3 metody diagnostyczne dla każdej osoby bezrobotnej, diagnoza będzie zawierać opis sytuacji zawodowej jak i rodzinnej, w tym konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub osoba zależną, zostaną wskazane i uzasadnione metody i formy pracy z osobami bezrobotnymi oraz działania zapewniające indywidualne podejście do każdej osoby bezrobotnej, zostaną wskazane formy i częstotliwość kontaktu z osobami bezrobotnymi, oferta przewidywać będzie, iż każdy uczestnik działań aktywizacyjnych musi mieć zrealizowane minimum 15 godzin (zegarowych) wsparcia na etapie diagnozy i przygotowania Planu aktywizacji), czy też oceniane będzie, w jaki sposób poszczególne oferty spełniają oczekiwania Zamawiającego w zakresie poszczególnych kryteriów oceny i poszczególnych elementów zawartych w danych kryteriach opisanych w SIWZ ocena ofert będzie mogła być zróżnicowana, tzn. więcej punktów otrzyma oferta lepiej spełniająca oczekiwania Zamawiającego (np. w ramach pkt 19.4.2.1 oceniane będzie, która oferta lepiej spełnia oczekiwania Zamawiającego w zakresie 3 metod diagnostycznych dla każdej osoby bezrobotnej, która oferta lepiej spełnia oczekiwania Zamawiającego w zakresie diagnozy zawierającej opis sytuacji zawodowej jak i rodzinnej, w tym konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub osoba zależną, która oferta lepiej spełnia oczekiwania Zamawiającego w

30

zakresie metod i form pracy z osobami bezrobotnymi oraz działań zapewniających indywidualne podejście do każdej osoby bezrobotnej, która oferta lepiej spełnia oczekiwania Zamawiającego w zakresie form i częstotliwości kontaktu z osobami bezrobotnymi, która oferta lepiej spełnia oczekiwania Zamawiającego w zakresie zrealizowania przez każdego uczestnika działań aktywizacyjnych minimum 15 godzin (zegarowych) wsparcia na etapie diagnozy i przygotowania Planu aktywizacji)?”, Zamawiający odpowiedział w następujący sposób: „Zamawiający oceniać będzie, w jaki sposób poszczególne oferty spełniają jego oczekiwania w zakresie poszczególnych kryteriów oceny i poszczególnych elementów zawartych w kryteriach opisanych w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia. Ocena ofert będzie zróżnicowana, więcej punktów otrzyma oferta lepiej spełniająca oczekiwania Zamawiającego. Maksymalna liczba punktów możliwa do uzyskania będzie wówczas, gdy zaproponowane metody i formy pracy z osobami bezrobotnymi i współpracy z pracodawcami będą ze sobą logicznie powiązane i spójne, a przedłożona koncepcja będzie adekwatna do celu i przedmiotu zamówienia oraz charakterystyki osób bezrobotnych i będzie dawać podstawy do stwierdzenia, że podjęte działania wpłyną na osiągnięcie zakładanych efektów w postaci uzyskania zatrudnienia przez osoby bezrobotne.” – wyjaśnienia z dnia 15 kwietnia 2016 r., pytanie nr 4 wraz z odpowiedzią.

Na pytanie nr 17 o treści: „Dotyczy; pkt 19.4.2. oraz 19.4.3. SIWZ. Zamawiający w ramach sposobu oceny ofert (pkt 19.4.2. oraz 19.4.3. SIWZ) w kryteriach merytorycznych wskazał, iż ocena koncepcji będzie dokonywana przez poszczególnych członków Komisji Przetargowej (KP), którzy będą przyznawali punkty w ramach poszczególnych kryteriów i podkryteriów. Następnie ilość pkt przyznanych przez członków KP w danym podkryterium zostanie zsumowana i podzielona przez liczbę członków KP dokonujących oceny merytorycznej.

Mając powyższe na uwadze wykonawca zwraca się o wyjaśnienie;

w jaki sposób będzie dokumentowany proces oceny merytorycznej ofert przez – poszczególnych członków KP?

czy oceniający merytorycznie oferty członkowie KP będą sporządzali Indywidualne – Karty Oceny?

czy oceniający merytorycznie oferty członkowie KP będą sporządzali pisemne – uzasadnienie dokonanej oceny?

– jaki będzie zakres szczegółowości uzasadnienia dokonanej oceny przez poszczególnych członków KP?

Zgodnie bowiem z podstawowymi zasadami prawa zamówień publicznych, postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego prowadzone jest w formie pisemnej, co oznacza, że wszystkie czynności zamawiającego dokonywane w postępowaniu winny być ujawnione

31

---

właśnie w takiej formie. Odnosi się to również do czynności oceny ofert dokonywanej przez poszczególnych członków KP. Z uwagi na fakt, iż członkowie KP będą dokonywali indywidualnej oceny ofert ich czynności również powinny być indywidualnie ujawniane w formie pisemnej, w taki sposób, aby można było ustalić w jaki sposób dokonywał oceny poszczególny członek KP. Wskazany obowiązek wiąże się również z zasadą jawności postępowania, co oznacza, że Zamawiający nie może ograniczyć dostępu do informacji związanych z postępowaniem o udzielenie zamówienia, chyba że możliwość ta jest przewidziana w ustawie. Określenie sposobu dokonania poszczególnych indywidualnych ocen członków KP jest tym bardziej istotne, że są to kwestie formalne związane z zasadami przyznawania punktacji, które mają charakter fundamentalny i de facto oceny indywidualne stanowią podstawę końcowej punktacji przyznanej wykonawcy w danym kryterium. Oznacza to tym samym, iż możliwość weryfikacji prawidłowości przyznanej wykonawcy punktacji jest uzależniona od możliwości weryfikacji indywidualnej oceny/punktacji przyznanej przez członka KP. Należy w tym miejscu wskazać, iż ugruntowane jest orzecznictwo KIO, z którego wynika, prawo wykonawcy i obowiązek zamawiającego udokumentowania procesu oceny i możliwości weryfikacji jego prawidłowości. W świetle poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 18 marca 2004 r. (sygn. akt V Ca 264/04) kryteria oceny ofert powinny być wyraźnie określone w specyfikacji istotnych warunków zamówienia w sposób umożliwiający późniejszą weryfikację prawidłowości oceny ofert i wyboru najkorzystniejszej oferty.

Powyższe oznacza tym samym że zamawiający ma obowiązek nie tylko wymienić wszystkie

kryteria, ale także w miarę możliwości precyzyjnie opisać do czego one się odnoszą oraz w jaki sposób nastąpi ocena treści oferty przy ich zastosowaniu. Sposób oceny ofert powinien być tak skonstruowany, aby zapewniał obiektywną ocenę złożonych ofert. Oznacza to, iż powinna zostać ograniczona możliwość całkowicie subiektywnej, uznaniowej i dowolnej oceny dokonywanej przez członków komisji przetargowej lub inne osoby wykonujące czynności w tym zakresie z ramienia zamawiającego. Konieczne jest bowiem zapewnienie weryfikacji prawidłowości oceny ofert w szczególności przez wykonawców oraz organy uprawnione do orzekania o zgodności z prawem przeprowadzonego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. Osiągnąć można to w szczególności wówczas, gdy szczegółowość, kompletność i jednoznaczność opisu kryteriów oceny ofert umożliwia każdemu znającemu treść ofert dokonanie ich właściwej i obiektywnie uzasadnionej oceny i hierarchizacji w rankingu ofert najkorzystniejszych.

Analizując postanowienia specyfikacji istotnych warunków zamówienia w przedmiotowym postępowaniu należy wskazać, iż zamawiający nie dokonał precyzyjnego sposobu dokonania oceny i przyznania punktacji poszczególnym ofertom w ramach ww kryteriów. Należy bowiem wskazać, iż Zamawiający nie określił w jaki sposób nastąpi przyznanie

32

indywidualnej punktacji przez członków KP w ramach wyżej wymienionych kryteriów. Zamawiający wskazując, iż w ramach poszczególnych kryteriów (podkryteriów) „punkty zostaną przyznane na podstawie informacji zawartych w złożonym w ofercie Szczegółowym opisie koncepcji realizacji usługi, według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 7 do SIWZ.”, nie określił de facto w jaki sposób poszczególni członkowie KP dokonają indywidualnej oceny informacji zawartych w ofercie, tzn. według jakiego wzorca i w konsekwencji jak zostaną przyznane punkty (tzn. w jakiej wysokości). Tym samym możliwość weryfikacji przez wykonawcę prawidłowości przyznanej punktacji w ramach poszczególnego kryteriów jest ograniczona, a wręcz niemożliwa. Reasumując powyższe wykonawca wnioskuje o doprecyzowanie sposobu dokonania i udokumentowania oceny ofert i przyznania punktacji w ramach ww kryteriów/podkryteriów.”; Zamawiający udzielił następującej odpowiedzi: „Proces oceny merytorycznej będzie dokumentowany przez członków Komisji Przetargowej za pomocą indywidualnych kart oceny poszczególnych ofert. Pisemne uzasadnienie zawierać będzie informację jak zaproponowane metody i formy pracy z osobami bezrobotnymi i współpracy z pracodawcami są ze sobą logicznie powiązane i spójne, a przedłożona koncepcja jest adekwatna do celu i przedmiotu zamówienia oraz charakterystyki osób bezrobotnych oraz czy i w jakim stopniu daje podstawy do stwierdzenia, że podjęte działania wpłyną na osiągnięcie zakładanych efektów w postaci uzyskania i utrzymania zatrudnienia przez osoby bezrobotne”.

Na pytanie nr 20: „Dotyczy: Rozdz. III pkt 4 ppkt 4 lit a) SOPZ (Załącznik nr 1 do SIWZ) Zamawiający w rozdziale poświęconym minimalnym standardom działań aktywizacyjnych wskazuje w ppkt 4 lit a), iż „Podjęcie zatrudnienia przez osobę bezrobotną nie zwalnia Wykonawcy z obowiązku realizowania na jej rzecz obowiązkowych działań aktywizacyjnych”. W ocenie wykonawcy zwrot ten jest niejednoznaczny, bowiem można go rozumieć w dwojaki sposób. Po pierwsze, zwrot ten można rozumieć w taki sposób, że pomimo podjęcia zatrudnienia przez osobę bezrobotną, wykonawca nadal ma realizować względem tej osoby obowiązkowe działania aktywizacyjne w okresie jej zatrudnienia. Po drugie, zwrot ten można rozumieć w znaczeniu ogólnym (zwłaszcza w zestawieniu z zapisami pkt b), że podjęcie zatrudnienia przez bezrobotnego nie zwalnia wykonawcy definitywnie od wykonania obowiązkowych działań aktywizacyjnych. Co może oznaczać, iż w okresie kontynuowania zatrudnienia przez bezrobotnego obowiązek wykonania obowiązkowych działań aktywizacyjnych względem tego „bezrobotnego” ulega niejako zawieszeniu na czas kontynuowania zatrudnienia. Zaś obowiązek ten ulega odwieszeniu z chwilą utraty zatrudnienia przez osobę „bezrobotną”. Mając powyższe na uwadze wykonawca zwraca się o wyjaśnienie i ewentualne doprecyzowanie postanowień Rozdz. III pkt 4 ppkt 4 lit a) SOPZ (Załącznik nr 1 do SIWZ), poprzez jednoznaczne wskazanie jak

33

należy rozumieć zapis; „Podjęcie zatrudnienia przez osobę bezrobotną nie zwalnia Wykonawcy z obowiązku realizowania na jej rzecz obowiązkowych działań aktywizacyjnych”;

tzn.:

*czy obligatoryjne działania aktywizacyjne mają być dla danego „bezrobotnego” – realizowane również w trakcie jego zatrudnienia?  
czy też zapis: „Podjęcie zatrudnienia przez osobę bezrobotną nie zwalnia – Wykonawcy z obowiązku realizowania na jej rzecz obligatoryjnych działań aktywizacyjnych”, należy rozumieć w sposób ogólny, którego rozwinięcie i doprecyzowanie zostało zawarte w Rozdz. lit pkt 4 ppkt 4 iit a) SOPZ?”*

*Zamawiający udzielił następującej odpowiedzi: „Zamawiający nie określił jakiego rodzaju formy wsparcia powinny być świadczone wobec uczestników zlecenia a także, na którym z etapów powinny występować. Zamawiający natomiast określił minimalne standardy działań aktywizacyjnych, które zostały określone w Szczegółowym opisie przedmiotu zamówienia, który jest powiązany z Kryteriami i Podkryteriami oceny ofert.”*

*Zamawiający udzielił również wyjaśnień pismem z dnia 22 kwietnia. I tak, na pytanie nr 4 o treści: „Zapis dotyczący 15-godzinnej diagnozy przy założeniu, że na rekrutację przeznaczone są 2 miesiące i sama diagnoza powinna się zamknąć w terminie 60 dni od daty stawienia się bezrobotnego, wydaje się niemożliwy do realizacji. Z doświadczenia realizatora wynika, że to zdecydowanie zbyt dużo: 15h na jednego uczestnika, 15h x 300 uczestników = 4500 h/ 42 dni robocze (wynika to z 60 dni na diagnozę) wychodzi 107,14 h na Ośrodek ma jeden dzień - aby to wykonać w każdym ośrodku na etapie diagnozy musiałoby pracować po 13-14 opiekunów. Czy rzeczywiście określono właściwą liczbę godzin przypadającą na uczestnika na etapie diagnozy?” Zamawiający odpowiedział: „Zamawiający nie określa, w jakiej formie i za pomocą jakich metod ma zostać przeprowadzona diagnoza potencjału uczestnika zlecenia. Zamawiający natomiast określił minimalne standardy działań w tym zakresie (w tym minimalny wymiar godzinowy), których efektem będzie opracowanie Planu aktywizacji dla osoby bezrobotnej.”*

*Odwołujący na str. 177 – 229 oferty przedstawił Szczegółowy opis koncepcji realizacji usługi. Izba zapoznana się z przedmiotowym dokumentem, jednakże ze względu na waler tajemnicy przedsiębiorstwa rzeczony Koncepcji Izba odstąpiła od prezentacji ustaleń w tym przedmiocie.*

*Członek Komisji przetargowej A.U. ocenił ofertę Odwołującego w zakresie podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywizacji” w następujący sposób:*

34

---

*„W opisie koncepcji pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych Wykonawca założył, że każdy z uczestników uzyska obligatoryjne wsparcie w postaci czterech form aktywizacyjnych. Opisane zostały poszczególne formy wsparcia ze wskazaniem działań, które będą w ramach nich realizowane oraz określony został godzinowy wymiar poszczególnych form wsparcia. Wykonawca założył, że większość form wsparcia realizowanych będzie w formie grupowej, co ogranicza indywidualne podejście do osoby bezrobotnej na etapie realizacji działań aktywizacyjnych. Wskazane zostały formy kontaktu z osobami bezrobotnymi oraz przedstawiono ich uzasadnienie w kontekście skuteczności utrzymania zatrudnienia, ogólnie przedstawione zostały informacje na temat częstotliwości kontaktu z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji obligatoryjnych form wsparcia. Wykonawca opisał fakultatywne formy wsparcia, które będą zastosowane w przypadku pojawienia się barier utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osobę bezrobotną.”*

*W zakresie podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” A.U. swoją ocenę uzasadnił w następujący sposób:  
„Wykonawca przedstawił koncepcję pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu w której opisał działania, które mają na celu ograniczenie ryzyka porzucenia zatrudnienia lub zaprzestania działalności gospodarczej przez uczestnika działań aktywizacyjnych lub przerwania stosunku pracy przez pracodawcę z powodów leżących po stronie pracownika. Wykonawca przedstawił czynniki, które mogą utrudniać utrzymanie zatrudnienia oraz przykładowe sytuacje, które mogą wpłynąć negatywnie na utrzymanie zatrudnienia przez uczestnika działań aktywizacyjnych, ale nie we wszystkich przypadkach*

wskazane zostały metody i formy wsparcia, które mają na celu utrzymanie zatrudnienia uczestników działań aktywizacyjnych. Opisane zostały metody, formy oraz częstotliwość kontaktu z osobami, które podjęły zatrudnienie ale nie zostało wskazane, jak kontakty te będą dokumentowane.”

W ramach kryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami”, podkryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie pozyskiwania ofert pracy” członek Komisji przetargowej A.U. uzasadnił swoją ocenę następująco:

„W opisie koncepcji współpracy z pracodawcami na etapie pozyskiwania ofert pracy Wykonawca przedstawił informację na temat liczby i stopy bezrobocia na terenie powiatów objętych zlecaniem działań aktywizacyjnych oraz udział osób długotrwale bezrobotnych oraz bezrobotnych do 25 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych. Zaprezentowane zostały informacje na temat liczby podmiotów gospodarczych na terenie tych powiatów w podziale na wielkość zatrudnienia pracowników. Wykonawca ogólnie odniósł się do specyfiki

35

---

poszczególnych powiatów biorąc po uwagę branże dominujące na terenie poszczególnych powiatów oraz wskazując największe firmy funkcjonujące w niektórych powiatach. Przedstawione zostały etapy współpracy z pracodawcami oraz sposoby i źródła pozyskiwania ofert pracy oraz wskazane narzędzia i instrumenty wspierając pozyskiwanie ofert pracy. Wykonawca odniósł się specyfiki osób bezrobotnych wskazując grupy, które będą wymagały wsparcia w zatrudnieniu oraz instrumenty tego wsparcia.”

W ramach podkryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia” ww. członek Komisji przetargowej podał następujące uzasadnienie swojej oceny:

„Przedstawiając koncepcję współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia uczestników działań aktywizacyjnych Wykonawca zakłada że kontakty uzależnione będą od specyfiki pracodawcy, lokalnego rynku pracy oraz sposobu w jaki osoba bezrobotna znalazła zatrudnienie w danej firmie. Przedstawione zostały przykładowe formy współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia uczestników działań aktywizacyjnych ze wskazaniem rodzaj, formy kontaktów oraz ich częstotliwość. Wykonawca przedstawiając formy współpracy z pracodawcami nie wskazał, jak ta współpraca będzie wyglądała w kontekście lokalnych rynków pracy. Wykonawca zakłada wsparcie pracodawców w trakcie zatrudnienia uczestników działań aktywizacyjnych i wskazuje narzędzia wsparcia, które będą skierowane do pracodawców. Brak jest natomiast informacji o tym w jaki sposób kontakty z pracodawcami będą dokumentowane poza zbieraniem od pracodawców oświadczeń o zatrudnieniu uczestników działań aktywizacyjnych.”

Członek Komisji przetargowej K.K.-C. w ramach kryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi” podkryterium „koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie przeprowadzenia Diagnozy potencjału, Planu aktywizacji” podała następujące uzasadnienie dokonanej oceny:

„Wykonawca przedstawił za pomocą jakich trzech metod diagnostycznych zamierza pracować z osobami bezrobotnymi. Wykonawca uzasadnia dlaczego zamierza się posługiwać właśnie tymi metodami. Wymienia z jakich działań będą się składały wybrane przez niego metody. Wykonawca przedstawia również fakultatywne metody diagnostyczne. Koncepcja pracy zawiera opis sytuacji zawodowej jak i rodzinnej w tym sprawowanie opieki nad osobą zależną. Wykonawca wskazał tylko 1 formę kontaktu nie wskazał natomiast jego częstotliwości. Wykonawca nie odnosi się do działań jakie zamierza stosować by zapewnić wszystkim uczestnikom indywidualne podejście podczas przeprowadzonych działań związanych z diagnozą.”

36

---

W podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywizacji” K.K.-C. uzasadniając swoją ocenę podała:

„Wykonawca przedstawił koncepcję pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych. Każdy z uczestników zostanie objęty 4 obligatoryjnymi formami

wsparcia. Wybór tych form został uzasadniony i opisany. Przedstawiono jakie działania zapewnią indywidualne podejście do uczestników zlecania. Każdemu uczestnikowi zapewniono minimum 15 godzin wsparcia na etapie realizacji działań aktywizacyjnych. Wskazano formy kontaktu z uczestnikami zlecania jednakże, nie wskazano częstotliwości. Wykonawca nie odniósł się w jaki sposób działania te przyczynią się do osiągnięcia wskaźników.”

W podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” K.K.-C. podała następujące motywy, które legły u podstaw dokonanej oceny: „Wykonawca przedstawił koncepcję wsparcia z uczestnikami zlecania na etapie utrzymania w zatrudnieniu. Przedstawił metody i formy pracy z osobami, które podjęły zatrudnienie. Wskazał duży katalog form kontaktu z osobami na etapie utrzymania w zatrudnieniu. Wskazał częstotliwość kontaktu jednakże nie doprecyzował jak często będzie kontaktował się w sytuacji prawidłowego przebiegu zatrudnienia. Brak informacji jak będą dokumentowane kontakty na etapie utrzymania w zatrudnieniu.”

W ramach kryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi” podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie przeprowadzania Diagnozy potencjału, Planu aktywizacji” członek Komisji przetargowej dokonując oceny oferty Odwołującego wskazała następujące uzasadnienie: „Wykonawca w sposób szczegółowy przedstawił koncepcję pracy z osobami bezrobotnymi. Wskazał 3 obligatoryjne metody diagnostyczne jakimi zamierza objąć beneficjentów. Metody te są dostosowane do specyfiki osób skierowanych do projektu. Wykonawca proponuje również działania fakultatywne celem trafnego zdiagnozowania potencjału osób bezrobotnych oraz opracowania dla nich Planu aktywizacji. Zadania te zrealizuje w ramach 15 godzin wsparcia diagnostycznego. Efektem działań na tym etapie pracy będzie opracowanie diagnozy zawierającej opis sytuacji zawodowej a także rodzinnej danej osoby. W ofercie wyczerpująco opisano i uzasadniono wybór metod i form pracy oraz indywidualne podejście do każdej osoby bezrobotnej. Nie wskazano jedynie form i częstotliwości kontaktów z osobami bezrobotnymi.”

37

W ramach podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywizacji” dokonująca oceny oferty Odwołującego A.Ś. podała następujące uzasadnienie:

„Realizator zapewnia 4 metody wsparcia aktywizacyjnego dla każdej osoby bezrobotnej. Wskazane formy pracy są odpowiednio dobrane do uczestników projektu na etapie działań aktywizacyjnych. Każda z proponowanych form wsparcia została szczegółowo opisana. Przedstawiony został cel konkretnej metody i rezultat jaki może być osiągnięty po jej zastosowaniu. Wykonawca na etapie działań aktywizacyjnych proponuje również wsparcie dodatkowe, definiując przy tym możliwe bariery i problemy, jakie mogą posiadać osoby skierowane do projektu. Katalog dostępnego wsparcia wychodzi naprzeciw możliwym potrzebom osób długotrwale bezrobotnych i zapewnia indywidualne podejście do każdego uczestnika. Wykonawca przedstawia jak będzie przebiegała realizacja wymaganych godzin pracy z bezrobotnymi. Wskazuje wiele form kontaktu z osobami bezrobotnymi, jednak częstotliwość tych kontaktów opisana jest w sposób zbyt ogólny. Wykonawca nie odniósł się w jaki sposób działania aktywizacyjne przyczynią się do osiągnięcia wskaźników skuteczności zatrudnieniowej.”

W ramach podkryterium „koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” członek Komisji przetargowej A.Ś. oceniając ofertę Odwołującego podała następujące uzasadnienie:

„W ofercie Wykonawca przedstawia koncepcję pracy z osobami, które zostały zatrudnione lub podjęły działalność gospodarczą. Realizator w opisie identyfikuje przykładowe problemy mogące utrudniać uczestnikom utrzymanie pracy, przedstawia sposoby przeciwdziałania tym problemom, jednak nie określa konkretnych metod pracy z beneficjentami na ocenianym etapie. W koncepcji pracy na ocenianym etapie Wykonawca przedstawia narzędzia dodatkowe, które mogą zostać zaproponowane w celu zwiększenia motywacji wśród osób nowozatrudnionych. Narzędzia te będą dostosowane indywidualnie do danego uczestnika w

zależności od jego sytuacji. Wykonawca opisuje formy i częstotliwość kontaktu z osobami, które podjęły zatrudnienie, ale nie określił czy będą one dokumentowane.”

W ramach kryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami” podkryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia” członek Komisji przetargowej A.Ś. dokonując oceny oferty Odwołującego wyraziła następującą opinię: „Wykonawca przedstawia koncepcję współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia. Identyfikuje przykładowe problemy jakie pracodawca może napotkać podczas zatrudnienia uczestników projektu i przedstawia sposoby przeciwdziałania tym problemom. W opisie znajduje się tylko ogólne odniesienie do specyfiki lokalnego rynku pracy biorąc pod uwagę

38

---

oceniany etap. Wykonawca informuje, iż formy współpracy z pracodawcami, którzy zdecydowali się na zatrudnienie uczestników projektu uzależnione będą od lokalnego rynku pracy, ale nie ma konkretnego odniesienia i pomysłu jak współpraca z pracodawcami będzie powiązana i uzależniona od specyfiki rynków pracy objętych projektem. Wykonawca zakłada stałe utrzymywanie kontaktu z pracodawcami, które ma służyć bieżącej wymianie informacji związanych z zatrudnieniem. Kontakt ten będzie możliwy w różnych formach. Wykonawca przedstawia częstotliwość nawiązywania i podtrzymywania kontaktu z pracodawcami, którzy zatrudnili uczestników projektu. Wskazuje wartości płynące z tych kontaktów zarówno dla pracodawców jak i Realizatora projektu.”

Zgodnie ze wzorem Formularza ofertowego, stanowiącego Załącznik Nr 6 do SIWZ, Zamawiający oczekiwał przedstawienia ceny brutto oferty oraz ceny jednostkowej brutto za zrealizowanie usługi aktywizacyjnej rozumianej jako kompleks działań lokujących jednego bezrobotnego na rynku pracy.

#### **Krajowa Izba Odwoławcza zważyła, co następuje:**

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności dostrzeżenia wymaga, że Zamawiający zastrzegł, iż ocena Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi będzie dokonywana przez członków Komisji przetargowej w ramach pewnego limitu punktów, który został przyporządkowany danemu kryterium czy też podkryteriom. Co więcej, Zamawiający w wyjaśnieniach uściślił, że będzie oceniał, w jaki sposób zostały spełnione jego oczekiwania i potwierdził, że więcej punktów otrzyma oferta lepiej spełniająca jego oczekiwania. To z kolei oznacza, że nie da się wyeliminować pewnego elementu subiektywnego oceny. Każdy z członków Komisji przetargowej w ramach danego podkryterium może więc uznać za mniej czy bardziej istotny dany element i inaczej w związku z tym ocenić ofertę właśnie poprzez wpisanie w ocenę, w ramach tak opisanych kryteriów oceny ofert, rzeczoności pierwiastka indywidualnej oceny, zawsze wiążącej się z pewnym subiektywizmem.

Z samego opisu podkryteriów już widać, że tego elementu subiektywizmu nie da się wyeliminować. Dla przykładu, w podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywizacji” oceniane były m.in. metody i formy pracy z osobami bezrobotnymi oraz działania zapewniające indywidualne podejście do każdej osoby bezrobotnej. Przy tak sformułowanym kryterium i puli punktów możliwej do przyznania jasne jest, że oceny będą się różnić i Odwołujący nie ma prawa domagać się, żeby tę ocenę zastąpić oceną Izby. Gdyby Izba wskazała, że ocena jest zaniżona, bo należało przyznać dla przykładu 1 pkt więcej, doszłoby do naruszenia uprawnień Komisji przetargowej do subiektywnej oceny. Reasumując, nie można wkraczać

39

---

tak dalece w ocenę członków Komisji przetargowej, która straciłaby przymiot tej indywidualności. Ocena Izby nie może więc doprowadzić do narzucenia oceny członkom Komisji przetargowej, w ramach kryteriów oceny ofert, pojmowanych subiektywnie.

Reasumując, Odwołujący akceptując postanowienia SIWZ zgodził się, aby ocena ofert była zróżnicowana i najlepiej została oceniona ta, która w najpełniejszym zakresie realizuje oczekiwania Zamawiającego, a wobec niesprecyzowania co oznacza to „najlepiej”, poddał się tej subiektywnej ocenie. Rolą Izby w tym przypadku będzie więc sprawdzenie ocen dokonywanych przez członków Komisji przetargowej pod kątem dowolności, ale nie

usunięcie elementu subiektywnej oceny.

Przechodząc do oceny dokonanej przez członka Komisji przetargowej A.U. i zarzutu, że w ramach podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywacji” niesłusznie uznał, iż większość form wsparcia realizowana będzie w formie grupowej stwierdzić należy, że wbrew twierdzeniom Odwołującego, ocena ta jest słuszna.

Po pierwsze, Izba nie zgadza się ze stanowiskiem Odwołującego, że wśród czterech form wsparcia, jakie zaproponował na rzecz osób bezrobotnych, większość zapewnia indywidualne podejście do osoby bezrobotnej. W ocenie Izby, wszystkie formy realizowane w ramach zajęć grupowych przeczą indywidualnemu podejściu do osoby bezrobotnej.

Indywidualne podejście oznacza bowiem skierowanie uwagi i działań w odniesieniu do jednej osoby, konkretnie oznaczonej. Zaś, zajęcia grupowe skierowane są do pewnego zespołu osób, który odznacza się pewną cechą, ale w ramach tychże zajęć grupowych nie zapewnia się indywidualnego podejścia, bowiem cechy i potrzeb indywidualnie się nie rozpoznaje, tylko klasyfikuje się daną osobę ze względu na wspomnianą cechę.

Natomiast okoliczność, że efektem zajęć grupowych ma być jakiś indywidualnie uzyskany efekt nie oznacza indywidualnego podejścia, a jest oczywistym skutkiem uczestniczenia w zajęciach grupowych. Najczęściej po to się uczestniczy w zajęciach grupowych, aby nie grupa odniosła korzyść, ale każdy uczestnik.

Z tych przyczyn grupowe doradztwo zawodowe, szkolenia grupowe i indywidualne zajęcia w Komputerowej Strefie Poszukiwania Pracy, zdaniem Izby, nie mogą być zaliczone do indywidualnych form wsparcia dla osób bezrobotnych. Lektura Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi utwierdza Izbę w tym przekonaniu. Raz jeszcze należy podkreślić, że zajęć grupowych, z których mogą wynikać jakieś korzyści dla indywidualnych osób nie można utożsamiać z indywidualnym podejściem.

Odwołujący sam określił, na str. 15 Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi cztery obligatoryjne formy wsparcia aktywizacyjnego i w oparciu o powyższe Komisja przetargowa dokonała oceny. Nie ma podstaw więc, aby na etapie postępowania

40

---

odwoławczego rozwijając te formy i szerzej dokonując opisu, w istocie działań podejmowanych w ramach indywidualnego doradztwa zawodowego, domagać się uwzględnienia powyższego. Dla przykładu, indywidualny dobór wsparcia z Black box stanowi narzędzie, z którego może skorzystać doradca zawodowy, w ramach indywidualnego doradztwa zawodowego i nie jest formą wsparcia obligatoryjnego.

Nadto, zdaniem Izby, nie należy mylić form wsparcia z poszczególnymi działaniami podejmowanymi w ramach konkretnych form wsparcia. Zauważyć należy, że indywidualne spotkania stanowią element indywidualnego doradztwa zawodowego.

Rację ma Zamawiający, że posługiwanie się zwrotem „indywidualne podejście” nie zastąpi faktycznej, indywidualnej pracy z bezrobotnym, która powinna mieć potwierdzenie w doborze odpowiednich form wsparcia, mających ze swej istoty indywidualny charakter.

Nadto, zwrócić należy uwagę, że dokonujący oceny wskazał również, że „ogólnie przedstawione zostały informacje na temat częstotliwości kontaktu z osobami bezrobotnymi”, co wskazuje, że również powyższa okoliczność była podstawą obniżenia punktacji, czego Odwołujący nie dostrzegł i nie kwestionował.

W odniesieniu do zarzutu, że w ramach podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” zostały wskazane, wbrew twierdzeniom osoby dokonującej oceny, metody i formy wsparcia, mające na celu utrzymanie w zatrudnieniu uczestnika, stwierdzić należy, że nie tyle zakwestionowano fakt, że takich metod nie wskazano, ale w odniesieniu do niektórych nie podano, w jaki sposób dana forma wsparcia będzie skuteczna w utrzymaniu zatrudnienia.

Trafnie zatem Zamawiający wskazał, że w powoływanej przez Odwołującego Tabeli (str. 28-29 Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi) wskazując na możliwość osobistego kontaktu z doradcą zawodowym w Ośrodku Aktywizacyjnym oraz możliwość spotkania z uczestnikiem w miejscu pracy ogólnie podano, że w czasie spotkań omawiane będą możliwości pomocy i możliwe do zastosowania „instrumenty” umożliwiające kontynuację zatrudnienia, jednak nie podano konkretnie, jakie to będą instrumenty.

Odnosnie zarzutu co do sposobu dokumentowania kontaktów z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu Izba nie podziela stanowiska Odwołującego, iż z opisu systemu CJM, zawartego w przypisie nr 3 na str. 7 Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi, wynika fakt rzeczonoego sposobu dokumentowania tychże kontaktów.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że o tym systemie Odwołujący wspomniał w powołanym dokumencie jako narzędziu wspierającym doradcę zawodowego na

41

---

etapie diagnozy. Z tych przyczyn nie jest oczywiste, że na etapie utrzymania w zatrudnieniu ten system będzie również wykorzystywany.

Po drugie, z opisu rzeczonoego systemu wynika, że system ten gromadzi dane z etapu diagnozy i kolejnych działań aktywizacyjnych, natomiast nie ma tam mowy o etapie już po tej aktywizacji, a mianowicie o etapie utrzymania w zatrudnieniu.

Za absolutnie nieprzekonujące należy uznać twierdzenie Odwołującego, że Zamawiający nie oczekiwał i nie wymagał od wykonawców wskazania sposobów dokumentowania kontaktów z osobami, które podjęły zatrudnienie. Nawet gdyby Zamawiający wprost nie wyraził takiego oczekiwania, to biorąc pod uwagę postanowienia SIWZ i możliwość przeprowadzenia kontroli przez Zamawiającego w kontekście podstawy do wypłaty wynagrodzenia nie sposób przyjąć, że takiego obowiązku nie było. Powyższe stanowi bowiem element potwierdzenia realizacji usługi. Samo opisanie form i metod wsparcia na etapie utrzymania w zatrudnieniu jest niewystarczające do stwierdzenia, że zrealizowano usługę w określony sposób w odniesieniu do konkretnych osób.

W odniesieniu do zarzutu, iż w ramach oceny dokonanej w kryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami”, podkryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie pozyskiwania ofert pracy” członek Komisji przetargowej A.U. nie sformułował żadnego zarzutu wskazać należy, iż Odwołujący sam zauważył i podał, że nie zgadza się z oceną, iż „Wykonawca ogólnie odniósł się do specyfiki poszczególnych powiatów biorąc pod uwagę branże dominujące na terenie poszczególnych powiatów oraz wskazując największe firmy w niektórych powiatach”, co oznacza, że Odwołujący dostrzegł powód obniżonej oceny i co więcej, z nią polemizuje. Zatem, twierdzenie, że oceniający nie sformułował zarzutu jest niezrozumiałe.

Prawdą jest, że w ramach spornego podkryterium ocenie podlegał „sposób i źródła pozyskiwania ofert pracy uwzględniające specyfikę lokalnych rynków pracy oraz grupy osób skierowanych do Wykonawcy”, a skoro tak, to oczywistym jest, że w Szczegółowym opisie koncepcji realizacji usługi rzeczoną specyfikę należało oddać. Za niewystarczające zatem należy uznać ogólną charakterystykę rynku pracy. Rację ma bowiem Zamawiający, że znajomość tej specyfiki będzie w bezpośredni sposób rzutować na efekty zatrudnieniowe uzyskiwane przez Wykonawcę, a tym samym na efektywność całego zamówienia.

Lektura Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi (str. 31 - 45) pokazuje, że rynki lokalne scharakteryzowano na tyle ogólnie, iż trudno uchwycić i stwierdzić, w jaki sposób znajomość rynków lokalnych przekłada się na sposób i źródła pozyskiwania ofert pracy. W ocenie Izby wyrażnie tego zabrakło.

42

---

W zakresie podkryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia” ww. członek Komisji przetargowej dokonując oceny oferty Odwołującego zauważył, że brak wskazania, jak będzie wyglądała współpraca z pracodawcami w kontekście rynków lokalnych.

Odwołujący polemizując z tym zarzutem podniósł w szczególności, że formy współpracy z pracodawcami będą uzależnione od m.in. specyfiki pracodawcy i lokalnego rynku pracy. Jednakże powyższe nie daje odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób specyfika lokalnego rynku będzie przekładała się na kontakty z pracodawcami. Na próżno poszukiwać w ofercie Odwołującego opisu sposobu współpracy z pracodawcami, który determinowany jest charakterem danego rynku lokalnego. Odwołujący jedynie potwierdził, że będzie uwzględniał ten element w rzeczonoj współpracy, ale w istocie nie wiadomo, w jaki sposób. Stwierdzenie, na które wskazuje Odwołujący, a które rzekomo miałyby przeczyć

kwestionowanej ocenie mogłoby być wykorzystane dla każdego rynku lokalnego, bo się do niego odwołuje, jednakowoż specyfiki tego rynku nie oddaje.

Analiza lokalnego rynku pracy, którą przedstawił Odwołujący pozostaje bez wpływu na przedmiotową ocenę, gdyż o współpracy z pracodawcami w kontekście rynków lokalnych nie ma tam mowy.

Odwołanie się przez Odwołującego do pracy pośredników pracy posiadających szczegółową wiedzę o zróżnicowaniu i specyfice lokalnych rynków pracy i monitorowaniu informacji o lokalnym rynku pracy, zdaniem Izby, nie zmienia tej oceny. Przedstawiona argumentacja dalej nie pozwala na stwierdzenie, w jaki sposób specyfika lokalnych rynków pracy będzie uwzględniona w ramach współpracy z pracodawcami. Odwołujący potwierdził jedynie, że pośrednik pracy uwzględni ten element w swoich działaniach. Zaś na tyle ogólne stwierdzenie mogłoby być wykorzystane w każdym opisie współpracy z pracodawcami, bowiem nie wskazuje szczegółowych rozwiązań wynikających z charakteru konkretnego obszaru. Przytoczony przykład stanowi więc pewien uniwersalny opis, który absolutnie nie uwzględnia specyfiki rynków lokalnych.

Analogiczną ocenę należy przywołać w odniesieniu do argumentów przytaczanych przez Odwołującego a zawartych na str. 45 - 46 Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi.

W odniesieniu do zarzutu, że „brak jest informacji o tym w jaki sposób kontakty z pracodawcami będą dokumentowane poza zbieraniem od pracodawców oświadczeń o zatrudnieniu uczestników działań aktywizacyjnych” Odwołujący wskazał na system CJM, w którym będą dokumentowane te kontakty.

Izba nie podziela twierdzeń Odwołującego i wskazuje, że w odniesieniu do tej części sporu pozostają aktualne rozważania Izby uczynione powyżej, w ramach oceny dokonanej w

43

---

podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” i dokumentowania kontaktów z osobami, które podjęły zatrudnienie.

Ponadto, wskazać należy, że z opisu systemu CJM nie wynika, że system gromadzi dane na temat pracodawców, mowa tam tylko o Uczestnikach.

Przechodząc do oceny dokonanej przez członka Komisji przetargowej K.K.-C. i zarzutu, że „Wykonawca nie odnosi się do działań jakie zamierza zastosować by zapewnić wszystkim uczestnikom indywidualne podejście” stwierdzić należy, że Izba nie dostrzega w tym zakresie dowolności.

Argumentacja Odwołującego zmierza do wykazania, że zapewnił indywidualne metody diagnostyczne i jedynie do tego aspektu Odwołujący ogranicza indywidualne podejście. Tymczasem, zdaniem Izby, na co słusznie Zamawiający wskazał, indywidualne podejście manifestuje się nie tylko w przyjęciu indywidualnych metod diagnostycznych, ale również w warunkach, w których przeprowadzana jest diagnoza. Zdaniem Izby, kwestionowana ocena kładła nacisk właśnie na ten aspekt. Osoba dokonująca oceny nie tyle wskazuje na brak indywidualnego podejścia w zakresie wyboru metod diagnostycznych, ale działań związanych z diagnozą.

Wskazać jednakowoż należy, że metoda focusowych badań kompetencji zespołowych, w ocenie Izby, nie wpisuje się w indywidualne podejście do uczestnika, bowiem stanowi element badania grupowego.

Reasumując, stwierdzić należy, że Odwołujący zdaje się nie dostrzegać różnicy pomiędzy zapewnieniem indywidualizacji procesu diagnozy z zapewnieniem indywidualnego podejścia w procesie diagnozy i utożsamia indywidualizację z metodami i narzędziami diagnostycznymi. Natomiast w kwestionowanej ocenie właśnie ten aspekt, zapewnienia odpowiednich, zindywidualizowanych warunków podczas przeprowadzania działań związanych z diagnozą, zdaje się wysuwać na plan pierwszy.

Nadto, nie sposób nie zauważyć, że podstawą obniżenia punktacji (o 1 pkt) była również okoliczność, że Odwołujący wskazał tylko jedną formę kontaktu oraz nie podał w ogóle częstotliwości tego kontaktu. Powyższego Odwołujący nie kwestionował, zatem biorąc pod uwagę, że ocena maksymalna w tym podkryterium została obniżona o 1 pkt o żadnej dowolności w ocenie nie może być mowy.

W podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji

działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywizacji” Odwołujący zakwestionował ocenę dokonaną przez członka Komisji przetargowej K.K.-C..

W odniesieniu do braku wskazania częstotliwości kontaktów stwierdzić należy, że dokonana ocena jest prawidłowa. Okoliczność, że działania diagnostyczne zostaną

44

---

wykonane w trakcie 2 miesięcy od daty skierowania uczestnika do działań aktywizacyjnych nie wskazuje, wbrew twierdzeniom Odwołującego, na częstotliwość kontaktu z uczestnikami, ale na termin wykonania działań diagnostycznych.

Argument, że częstotliwość spotkań diagnostycznych uzależniona będzie również od warunków prowadzenia spotkań rekrutacyjnych uzgodnionych pomiędzy Realizatorem a powiatowymi urzędami pracy również nie wskazuje na częstotliwość kontaktu.

Zaś, stwierdzenie, że doradca zawodowy będzie miał permanentny kontakt z uczestnikami nie zostało zawarte w ofercie, stąd też nie może być przedmiotem oceny. Nadto, wbrew twierdzeniom Odwołującego, zawarta w ofercie informacja, że doradca zawodowy będzie kontaktował się z uczestnikami telefonicznie nie świadczy po pierwsze, o ciągłym charakterze kontaktu, po drugie, o jego częstotliwości.

Oceniająca K.K.-C. wskazała również, że Odwołujący nie podał, w jaki sposób projektowane działania aktywizacyjne przyczynią się do osiągnięcia zakładanych wskaźników. Izba podziela tę ocenę.

Wskazywane przez Odwołującego informacje zawarte na str. 3, 15 i 17 Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi w istocie sprowadzają się do stwierdzenia, że ten wskaźnik zostanie osiągnięty.

Na próżno, zdaniem Izby, poszukiwać informacji, w jaki sposób działania aktywizacyjne przyczynią się do osiągnięcia zakładanych wskaźników. Oceny tej nie zmienia stwierdzenie, że „skuteczny doradca zawodowy oraz realizowane przez niego indywidualne spotkania doradcze to klucz do efektywnej realizacji wskaźników zatrudnieniowych”. Informacja ta jest zbyt ogólna, aby uchwycić związek przyczynowy i uznać za uzasadnione przekonanie, że konkretne działania aktywizacyjne spowodują zrealizowanie przedmiotowych wskaźników.

Odwołujący kwestionując ocenę dokonaną przez K.K.-C. w ramach podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” w odniesieniu do zarzutu, iż nie wskazał częstotliwości kontaktu w sytuacji prawidłowego przebiegu zatrudnienia po pierwsze podniósł, że Zamawiający nie wymagał przedmiotowych informacji.

Izba nie podziela prezentowanego stanowiska, bowiem w części 19.4 pkt 19.4.2 ppkt 19.4.2.3 SIWZ Zamawiający w spornym podkryterium wskazał na obowiązek podania częstotliwości kontaktu z osobami bezrobotnymi. Zamawiający nie uczynił wyłomu w sytuacji prawidłowego przebiegu zatrudnienia. Oznacza to, że częstotliwość kontaktu miała być również podana w warunkach prawidłowego przebiegu zatrudnienia.

45

---

Skoro więc Odwołujący zastrzegł, że częstotliwość kontaktu zostanie ograniczona w podanym przypadku, to miał obowiązek jej określenia. Wskazanie na ograniczenie intensywności kontaktu częstotliwości tej nie określa. Nie można również podzielić stanowiska Odwołującego, że wskazania na ograniczenie intensywności kontaktu nie należy łączyć się z częstotliwością. Zdaniem Izby, użycie w podanym kontekście terminu „intensywność” stanowi synonim „częstotliwości”.

W odniesieniu do zarzutu, iż Odwołujący, wbrew twierdzeniom K.K.-C., podał informacje na temat dokumentowania kontaktów na etapie utrzymania w zatrudnieniu, zachowują aktualność rozważania Izby uczynione na kanwie analogicznego zarzutu pojawiającego się w ocenie dokonanej przez A.U..

W kryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi” podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie przeprowadzania Diagnostyki potencjału, Planu aktywizacji” Odwołujący zakwestionował ocenę dokonaną przez członka Komisji

przetargowej A.Ś..

W pierwszej wskazać należy, że Odwołujący polemizuje z dokonaną oceną przytaczając argumentację dotyczącą koncepcji pracy z osobami bezrobotnymi na innym etapie, a mianowicie na etapie realizacji działań aktywizacyjnych, w tym wynikających z Planu aktywizacji. Tymczasem ocena odnosi się etapu przeprowadzania Diagnozy potencjału, Planu aktywizacji.

Jeśliby zaś nawet wziąć pod uwagę twierdzenia Odwołującego, to w odniesieniu do braku wskazania częstotliwości kontaktów stwierdzić należy, że dokonana ocena jest prawidłowa. Okoliczność, że działania diagnostyczne zostaną wykonane w trakcie 2 miesięcy od daty skierowania uczestnika do działań aktywizacyjnych nie wskazuje, wbrew twierdzeniom Odwołującego, na częstotliwość kontaktu z uczestnikami, ale na termin wykonania działań diagnostycznych.

Argument, że częstotliwość spotkań diagnostycznych uzależniona będzie również od warunków prowadzenia spotkań rekrutacyjnych uzgodnionych pomiędzy Realizatorem a powiatowymi urzędami pracy również nie wskazuje na częstotliwość kontaktu.

Zaś, stwierdzenie, że doradca zawodowy będzie miał permanentny kontakt z uczestnikami nie zostało zawarte w ofercie, stąd też nie może być przedmiotem oceny. Nadto, wbrew twierdzeniom Odwołującego, zawarta w ofercie informacja, że doradca zawodowy będzie kontaktował się z uczestnikami telefonicznie nie świadczy po pierwsze, o ciągłym charakterze kontaktu, po drugie, o jego częstotliwości.

Ponadto, wbrew twierdzeniom Odwołującego nie wskazano form kontaktu z osobami bezrobotnymi na etapie, którego dotyczy ocena.

46

---

Odwołujący kwestionując ocenę swojej oferty w ramach podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywizacji”, dokonaną przez członka Komisji przetargowej A.Ś., podał, iż na str. 20-21 Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi znajdują się informacje na temat częstotliwości kontaktu z osobami bezrobotnymi. Izba nie podziela tego stanowiska.

W pierwszej kolejności wyjaśnić należy, że częstotliwość oznacza liczbę cykli zjawiska okresowego występujących w jednostce czasu. Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzić należy, że Odwołujący podał częstotliwość wyłącznie w odniesieniu do kontaktu osobistego z doradcą zawodowym. Natomiast nie odniósł się w ogóle do częstotliwości innych form kontaktu. Podanie bowiem ilości spotkań w ramach określonej formy wsparcia, czy to obowiązkowej czy fakultatywnej, nie wpisuje się w definicję częstotliwości. Dla określenia częstotliwości niewystarczające jest bowiem określenie ilości przewidzianych form, ale przyporządkowanie ich do określonej jednostki czasu.

Jeśli idzie o ocenę oferty Odwołującego w ramach podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie realizacji działań aktywizacyjnych w tym wynikających z Planu aktywizacji” i zarzut, że „Wykonawca nie odniósł się w jaki sposób działania aktywizacyjne przyczynią się do osiągnięcia wskaźników skuteczności zatrudnieniowej” zachowują aktualność rozważania Izby uczynione w odniesieniu do analogicznej oceny wyrażonej przez członka Komisji przetargowej K.K.-C..

W ramach podkryterium „Koncepcja pracy z osobami bezrobotnymi na etapie utrzymania w zatrudnieniu” członek Komisji przetargowej A.Ś. oceniając ofertę Odwołującego wskazała, że nie określono konkretnych metod pracy z beneficjentami.

Zdaniem Odwołującego, konkretne metody pracy zostały przedstawione na str. 28-29 Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi (tabela pt.: Wsparcie na etapie utrzymania zatrudnienia/działalności gospodarczej). Izba nie podziela tego stanowiska.

Zauważyć bowiem należy, że zgodnie z częścią 19 pkt 19.4 ppkt 19.4.2.3 SIWZ obowiązkiem wykonawcy było przedstawienie metod i form pracy z osobami, które podjęły zatrudnienie. W ocenie Izby, Odwołujący nie zadośćuczynił temu obowiązkowi, wskazując jedynie formy współpracy z osobami bezrobotnymi.

Kolejnym zarzutem w ramach powołanego podkryterium był brak informacji na temat dokumentowania kontaktu z osobami bezrobotnymi.

47

---

Odwołujący w odpowiedzi na powyższe wskazał, że po pierwsze nie było takiego obowiązku, po drugie zaś, kontakty z uczestnikami odnotowywane są w systemie informatycznym CJM.

Izba nie podziela zaprezentowanego poglądu. W odniesieniu do przedmiotowego zarzutu zachowują aktualność rozważania Izby uczynione na kanwie analogicznego zarzutu pojawiającego się w ocenie dokonanej przez A.U. i K.K.-C..

W ramach kryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami” podkryterium „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia” członek Komisji przetargowej A.Ś. dokonując oceny oferty Odwołującego wskazała, że „nie ma konkretnego odniesienia i pomysłu jak współpraca z pracodawcami będzie powiązana i uzależniona od specyfiki rynków pracy objętych projektem”.

Argumentację Odwołującego, że informacje te zostały zawarte w ofercie należy, zdaniem Izby, uznać za nieuzasadnioną. W pierwszej kolejności dostrzec należy, że wskazanie przez Odwołującego w podrozdziale 2.2 „Koncepcja współpracy z pracodawcami na etapie zatrudnienia”, iż formy współpracy z pracodawcami będą uzależnione od lokalnego rynku pracy stanowi jedynie stwierdzenie i informację ogólną, z której w żaden sposób nie wynika, w jaki sposób specyfika danego rynku będzie determinować współpracę z pracodawcami.

Analiza lokalnego rynku pracy, którą przedstawił Odwołujący pozostaje bez wpływu na przedmiotową ocenę, gdyż o współpracy z pracodawcami w kontekście rynków lokalnych nie ma tam mowy.

Odwołanie się przez Odwołującego do pracy pośredników pracy posiadających szczegółową wiedzę o zróżnicowaniu i specyfice lokalnych rynków pracy i monitorowaniu informacji o lokalnym rynku pracy, zdaniem Izby, nie zmienia tej oceny. Przedstawiona argumentacja dalej nie pozwala na stwierdzenie, w jaki sposób specyfika lokalnych rynków pracy będzie uwzględniona w ramach współpracy z pracodawcami. Odwołujący potwierdził jedynie, że pośrednik pracy uwzględni ten element w swoich działaniach. Zaś na tyle ogólne stwierdzenie mogłoby być wykorzystanie w każdym opisie współpracy z pracodawcami, bowiem nie wskazuje szczegółowych rozwiązań wynikających z charakteru konkretnego obszaru. Przytoczony przykład stanowi więc pewien uniwersalny opis, który absolutnie nie uwzględnia specyfiki rynków lokalnych.

Analogiczną ocenę należy przywołać w odniesieniu do argumentów przytoczanych przez Odwołującego a zawartych na str. 45 - 46 Szczegółowego opisu koncepcji realizacji usługi.

Reasumując, stwierdzić należy, że sposób ukształtowania przez Zamawiającego postanowień SIWZ dawał możliwości dokonywania oceny ofert, z uwzględnieniem elementu

48

---

oceny subiektywnej. Izba nie stwierdziła zaś dowolności dokonywanych ocen. Okoliczność, że oceny członków Komisji przetargowej różnią się w ramach tożsamyh kryteriów i podkryteriów oceny nie stanowi o dokonaniu oceny dowolnej, ale jest wyrazem rzeczowego pierwiastka subiektywności w ocenie.

Izba nie znalazła podstaw do uwzględnienia zarzutu dotyczącego naruszenia art. 89 ust. 1 pkt 6 Pzp, zgodnie z którym zamawiający odrzuca ofertę, jeżeli zawiera błędy w obliczeniu ceny.

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, że Zamawiający w treści Formularza ofertowego wymagał podania jedynie ceny brutto. Nie stanowi to żadnego uchybienia, gdyż cena brutto odpowiada definicji ceny, o której mowa w art. 2 pkt 1 Pzp. Zamawiający nie miał więc obowiązku wymagania podawania przez oferentów ceny netto oraz ceny brutto.

Przystępujący, tak jak pozostali wykonawcy, podał cenę brutto. W tych okolicznościach brak podstaw do stwierdzenia, że oferowane przez Przystępującego wynagrodzenie brutto równe jest wynagrodzeniu netto, a tym samym nie uwzględniono wartości podatku VAT w prawidłowej wysokości.

Zamawiający nie ma również podstaw do wyjąsnienia przedmiotowej kwestii, gdyż wykracza to poza treść oferty, a co więcej, wskazywane przez Odwołującego okoliczności, jakoby Przystępujący stosował wskazaną praktykę, nie zostały udowodnione. Odwołujący w tej mierze poprzestaje jedynie na swoich przypuszczeniach, a te nie mogą być podstawą do

przypisania Przystępującemu błędu w obliczeniu ceny, skoro w ofercie na próżno poszukiwać potwierdzenia tej okoliczności.

Wobec powyższego orzeczono jak w sentencji.

O kosztach postępowania orzeczono stosownie do wyniku sprawy, na podstawie art. 192 ust. 9 i 10 w zw. z § 3 pkt 1 lit. a rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 marca 2010 r. w sprawie wysokości i sposobu pobierania wpisu od odwołania oraz rodzajów kosztów w postępowaniu odwoławczym i sposobu ich rozliczania (Dz. U. Nr 41, poz. 238), zaliczając do kosztów postępowania odwoławczego wpis od odwołania w wysokości 15.000,00 zł.

**Przewodniczący: .....**