Załącznik Nr. 6 do SWZ

**WYMAGANIA W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA NA PODSTAWIE STOSUNKU PRACY,**

**W OKOLICZNOŚCIACH, O KTÓRYCH MOWAW ART. 95**

1. Zgodnie z art. 95 ust. 1 ustawy Pzp, Zamawiający wymaga zatrudnienia przez

Wykonawcę lub podwykonawcę (jeśli podwykonawcy powierzona zostanie realizacja części

zamówienia) na podstawie stosunku pracy osób wykonujących czynności w zakresie realizacji

przedmiotowego zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy

w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

(Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).

2. Na podstawie stosunku pracy muszą być zatrudnione przez Wykonawcę lub

podwykonawcę osoby wykonujące czynności związane z realizacją zamówienia, określone

w dokumentacji projektowej i technicznej, tj. osoby realizujące czynności bezpośrednio na

placu budowy pod kierownictwem pracodawcy (Wykonawcy lub podwykonawcy)

w wyznaczonym przez niego czasie, za ustalonym między pracodawcą a pracownikiem

wynagrodzeniem, w szczególności roboty przygotowawcze i rozbiórkowe, prace polegające na

wymianie drzwi i podłóg oraz wszelkie czynności towarzyszące, takie jak wykonanie tynków,

gładzi, powłok malarskich oraz prac posadzkarskich, przełożenie włączników elektrycznych

i wymiana tablicy rozdzielczej – w wymaganym zakresie, a także prac porządkowych.

Z powyższego obowiązku wyłączone są czynności przewidziane dla kierownika budowy,

a także czynności obejmujące opracowanie Planu BIOZ oraz polegające na dostawie urządzeń

i materiałów na plac budowy.

3. Przed podpisaniem umowy Wykonawca, którego oferta została wybrana jako

najkorzystniejsza, przedłoży Zamawiającemu wykaz osób, które będą wykonywać czynności

w zakresie realizacji przedmiotu zamówienia, ze wskazaniem, które z wymienionych osób są

zatrudnione na podstawie stosunku pracy. W przypadku każdorazowej zmiany osób

wskazanych w wykazie złożonym przed podpisaniem umowy, Wykonawca zobowiązany jest

niezwłocznie zaktualizować wykaz i przedłożyć go Zamawiającemu bez wezwania.

4. W celu weryfikacji zatrudniania przez Wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie

umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez Zamawiającego w ust. 2 czynności

w zakresie realizacji zamówienia – Zamawiający może żądać w trakcie realizacji przedmiotu

zamówienia w szczególności:

1) oświadczenia zatrudnionego pracownika;

2) oświadczenia Wykonawcy lub podwykonawcy o zatrudnieniu pracownika

na podstawie umowy o pracę;

3) poświadczonej za zgodność z oryginałem kopii umowy o pracę zatrudnionego

pracownika;

4) innych dokumentów (w szczególności takich jak: zaświadczenie właściwego

oddziału ZUS, potwierdzające opłacanie przez Wykonawcę lub podwykonawcę

składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu zatrudnienia

na podstawie umów o pracę za ostatni okres rozliczeniowy lub poświadczona

za zgodność z oryginałem odpowiednio przez Wykonawcę lub podwykonawcę

kopia dowodu potwierdzającego zgłoszenie pracownika przez pracodawcę

do ubezpieczeń)

– zawierających informacje, w tym dane osobowe, niezbędne do weryfikacji

zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w szczególności imię i nazwisko

zatrudnionego pracownika, datę zawarcia umowy o pracę, rodzaj umowy

o pracę oraz zakres obowiązków pracownika.

5. Wykonawca zobowiązany jest na każde wezwanie Zamawiającego – wyrażone na

piśmie lub przesłane drogą elektroniczną i w terminie wyznaczonym przez Zamawiającego

w tym wezwaniu – przedłożyć Zamawiającemu dowody, o których mowa w ust. 4,

potwierdzające wypełnienie przez Wykonawcę lub podwykonawcę wymagań w zakresie

określonym w ust. 1 i 2.

6. Przekazywane dowody, o których mowa w ust. 4, a także wykaz, o którym mowa

w ust. 3, Wykonawca lub podwykonawca zobowiązany jest zanonimizować w sposób

zapewniający ochronę danych osobowych pracowników, zgodnie z przepisami rozporządzenia

Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie

ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie

swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE oraz ustawy z dnia

10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych. Dane wskazane w ust. 3 i 4 nie podlegają

anonimizacji.

7. Na każdym etapie realizacji zamówienia Zamawiający jest uprawniony do kontroli

spełniania przez Wykonawcę wymagań określonych w ust. 1 i 2, związanych z zatrudnianiem

na podstawie umowy o pracę osób wykonujących czynności związane z realizacją zamówienia,

w tym w szczególności do:

1) żądania oświadczeń i dokumentów, o których mowa w ust. 4, w zakresie

potwierdzenia spełniania wymogów określonych w ust. 1 i 2, oraz dokonywania

ich oceny;

2) żądania wyjaśnień w przypadku wątpliwości w zakresie potwierdzenia

spełniania wymogów określonych w ust. 1 i 2;

3) przeprowadzania kontroli na miejscu wykonywania zamówienia.

8. Z tytułu niespełnienia przez Wykonawcę lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na

podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane czynności, o których mowa

w ust. 2, Zamawiający przewiduje sankcje w postaci obowiązku zapłaty przez Wykonawcę kar

umownych:

1) w wysokości 1 000,00 zł – za każde niewypełnienie przez Wykonawcę

obowiązku, o którym mowa w ust. 5;

2) w wysokości 100,00 zł – za każdy dzień zwłoki w terminowym przekazaniu

Zamawiającemu dowodów, o których mowa w ust. 4, licząc od dnia,

w którym upłynął termin wyznaczony przez Zamawiającego w wezwaniu

do złożenia dowodów;

3) w wysokości 5 000,00 zł – w przypadku uzyskania przez Zamawiającego

od Państwowej Inspekcji Pracy informacji o wykonywaniu czynności

określonych w ust. 2 przez osoby niezatrudnione na podstawie umowy o pracę

przez Wykonawcę lub podwykonawcę.

9. Niezłożenie przez Wykonawcę w wyznaczonym przez Zamawiającego terminie

żądanych przez Zamawiającego dowodów w celu potwierdzenia spełnienia przez Wykonawcę

lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, traktowane będzie jako

niespełnienie przez Wykonawcę lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie

umowy o pracę osób wykonujących czynności, o których mowa w ust. 2.

10. W przypadku uzasadnionych wątpliwości co do przestrzegania prawa pracy przez

Wykonawcę lub podwykonawcę, Zamawiający może zwrócić się o przeprowadzenie kontroli

przez Państwową Inspekcję Pracy.