

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ  
Београд, ул. Краља Милутина бр. 8  
Број: 0094-40496-213/2018  
Датум: 27.12.2018

**Предмет:** Одговор комисије за јавну набавку у отвореном поступку бр. 43/18 - IV, услуге извођења специјалистичких информатичких обука незапослених лица за потребе тржишта рада (образоване решењем директора Националне службе за запошљавање бр. 0094-40496-194/2018 од 30.11.2018.године), на захтев заинтересованог лица за додатним информацијама или појашњењима у вези са припремањем понуде (у даљем тексту: Захтев)

Поводом приспелог Захтева у вези јавне набавке број 43/18 - IV, услуге извођења специјалистичких информатичких обука незапослених лица за потребе тржишта рада, у складу са чланом 63. став 3. Закона о јавним набавкама ("Службени гласник РС" 124/12, 14/15 и 68/15; у даљем тексту ЗЈН), достављамо одговор:

**Питање 1:** На странама 10-14 конкурсне документације дефинисани су критеријуми за доделу оквирног споразума. Један од критеријума је и квалитет ангажованих кадрова који се вишеструко пондерише по различитим основама.

На страни 22 прописани су додатни услови кадровског капацитета, према којима Наручилац захтева минимум у смислу кадровског капацитета који понуђачи морају поседовати.

Ово представља директно кршење члана 85 ЗЈН јер је Наручилац кадровски капацитет, поред додатног услова, прописао и као критеријум за доделу оквирног споразума.

На 8. Општој седници републичке комисије за заштиту права је усвојен и начелни правни став који гласи:

*Као елементе критеријума економски најповољнија понуда из члана 85. став 2. Закона о јавним набавкама наручилац може да користи само оне елементе који се односе на извршење конкретног уговора о јавној набавци. Дакле, као елементи критеријума не могу се користити они елементи који се односе на реализацију неких других, раније закључених уговора које је извршавао понуђач, као ни остале околности које нису у вези са извршењем конкретног уговора о јавној набавци.*

Дакле, Наручилац мора да се определи да ли жели да поставља било каква ограничења у смислу кадровског капацитета (додатни услов) или жели да понуђачи кадровски капацитет "понуде" (критеријум за оцењивање).

**Одговор 1:** Наручилац је конкурсном документацијом у предметном поступку јавне набавке, између осталог, прописао следеће елементе критеријума за доделу оквирног споразума:

- Број и квалитет ангажованих кадрова – дужина радног искуства у извођењу обука из ИТ области, које су предмет ове јавне набавке
- Број и квалитет ангажованих кадрова – радно искуство на пословима из ИТ области
- Број и квалитет ангажованих кадрова – поседовање формалних квалификација из ИТ области

Дакле, наведени елементи критеријума, прописани су сагласно члану 85., став 2., тачка 14) ЗЈН, где је наведено да број и квалитет ангажованих кадрова може бити узет као један од елемената критеријума за доделу уговора, односно



оквирног споразума, у случају примене критеријума економски најповољније понуде, што је у предметном поступку јавне набавке случај.

Као параметри који су најрелевантнији за квантификовање, тј. мерење квалитета ангажованих кадрова, тј. предавача, сасвим оправдано, узети су: дужина радног искуства у извођењу обука из ИТ области, које су предмет ове јавне набавке; радно искуство на пословима из ИТ области; поседовање формалних квалификација из ИТ области. Потпуно је неоснована и паушална Ваша оцена, наведена у питању, да се ови параметри "односе на реализацију неких других, раније закључених уговора које је извршавао понуђач", будући да није реч ни о каквим референцама понуђача везаним за претходне уговоре о јавним набавкама, већ о радном искуству предавача – физичких лица, које не мора бити остварено код понуђача, нити у вези са претходним уговорима о јавним набавкама.

Такође, нетачна је и Ваша констатација да је Наручилац "кадровски капацитет, поред додатног услова, прописао и као критеријум за доделу оквирног споразума". Наиме, конкурсном документацијом је, у вези са испуњеношћу кадровског капацитета, Наручилац прописао додатни услов да предавачи морају имати најмање високо образовање, те да предавачи за систем администратора са Microsoft сертификатом (MCSA) и за обуку за софтверско тестирање са основама програмирања, морају поседовати MCT (Microsoft Certified Trainer) сертификат, док предавачи за меке вештине морају имати најмање високо образовање и најмање 2 године радног искуства у реализацији обука. Из наведеног се јасно може закључити да параметри који су прописани као основ за мерење квалитета ангажованих кадрова, тј. предавача у склопу елемената критеријума за доделу оквирног споразума нису исти као услови који су прописани за предаваче у вези са испуњеношћу кадровског капацитета, те да самим тим није прекршена ни једна одредба ЗЈН.

**Питање 2:** Даље, конкурсном документацијом је предвиђено да понуђачи морају имати ангажоване предаваче у моменту подношења понуда.

Молимо Наручиоца да узме у обзир следеће чињенице:

Набавка је дефинисана тако да је потребно ангажовати предавача на период од 5 месеци (415 школских часова динамиком од 4 часа дневно). Тиме се елиминише угово о привременим и повременим пословима као валидан доказ ангажовања, обзиром да је законом о раду дефинисано да се лица могу ангажовати уговором о привременим и повременим пословима највише до 120 дана (4 месеца) у току календарске године.

Уговор о делу није дозвољен из разлога дефиниције уговора о делу у смислу закона о раду.

Уговор о допунском раду са једним предавачем по групи није довољан јер је наручилац прописао да само један предавач може бити ангажован у оквиру једне групе (странице 12 и 13 конкурсне документације), што је само по себи нелогично јер наручилац захтева и предаваче меких вештина, те је овако дефинисано ограничење апсурдно.

Морају се ангажовати два предавача по обуци (без предавача меких вештина) што подиже драстично трошкове и нарушава начело економичности.

Понуђачима остаје да ангажују предаваче једино по уговору о раду (на одређено или на неодређено време) чиме се велики број понуђача ставља у неповољни положај



јер мора засновати радни однос на најмање 5 месеци са лицима са којима није сигурно да ће реализовати посао јер понуђачу нико не може гарантовати да ће добити уговор са наручиоцем. На тај начин се понуђачи стављају на непотрабан велики трошак пријава радника за посао који још увек не постоји. Такође, треба имати на уму да се обуке које су предмет набавке осмишљене тако да обухватају велики број часова. Понуђачи често у својој понуди имају сличне обуке са мањим интензитетом и фондом часова, па је и потреба за адекватним кадром блажа у односу на обуке које су дефинисане на начин на којих је наручилац дефинисао. Захтевамо да Наручилац уважи ове примедбе и дозволи да понуђачи са предавачима склопе споразум по коме ће се дефинисати да ће бити закључен уговор у складу са законом о раду уколико понуђач добије посао код Наручиоца.

**Одговор 2:** Конкурсном документацијом, у делу додатног услова у вези са испуњеношћу кадровског капацитета, јасно је дефинисано следеће: "Сви предавачи морају имати закључене уговоре о раду или уговоре о радном ангажовању код понуђача за период у којем ће (предавач) изводити обуке, најкасније након доношења Одлуке о закључењу оквирног споразума, а пре закључења уговора о јавној набавци са изабраним понуђачем."

Као доказ о испуњености наведеног додатног услова, захтева се следеће: "фотокопија уговора о раду или друга врста уговора у складу са Законом о раду, предуговор или неки други документ (нпр. изјава, споразум и сл.), потписан од стране одговорног лица понуђача и предавача, којим се доказује да ће у случају да понуђачу буде додељен уговор о јавној набавци у предметном поступку јавне набавке понуђач и предавач закључити уговор о раду или радном ангажовању у складу са

Законом о раду, у циљу извршења предметне јавне набавке".

Самим тим, евидентно је да проблем за потенцијалне понуђаче, који сте истакли у склопу Вашег питања, не постоји.

**Питање 3:** Уједно, желим да размислите да ли је могуће праксу организовати у неком другом граду који је на територији филијале у којој се врши обука

\*пример: обук се реализује у Сремској Митровици а пракса у Руми?

\*пример: обука се реализује у Ужицу а пракса у Пожеги?

Ово је јако значајно из разлога јер се често дешава да на територији једног града не постоје фирме које би примили полазнике на праксу, а у суседном постоје.

**Одговор 3:** Практика се може организовати и у неком другом граду, који је на територији коју покрива филијала Националне службе за запошљавање у којој се реализују специјалистичке информатичке обуке, под условом да понуђач понуди локацију обављања праксе која је доступна јавним превозом.

За комисију за јавну набавку бр. 43/18 - IV



Драгана Младеновић, члан

Страница 3 од 3