



ДИРЕКТОРАТ  
ЦИВИЛНОГ  
ВАЗДУХОПЛОВСТВА  
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

714-01-002912014-0010

28.08.2014.

### Питања и одговори

#### у вези са конкурсном документацијом у поступку јавне набавке услуге, лекарски преглед за запослене број 10/2014

##### Питање 1.

Користећи електронску пошту као легитимно средство обраћања молили бисмо Вас да нам доставите следеће информације и појашњења везано за поступак јавне набавке мале вредности ЈНМВ 10/2014 – Набавка услуге, лекарски прегледи за запослене а коју спроводи Ваш директорат.

Сходно конкурсној документацији, а као потенцијални понуђач, сматрамо да је наручилац приликом састављања конкурсне документације повредио одредбе чл. 10., 75., 84., 85. и 107. важећег ЗЈН које се односе на критеријуме за доделу уговора.

У конкурсној документацији предметне јавне набавке на страни 9/31 наручилац наводи да је један од критеријума за избор најповољније понуде квалитет -укупна вредност референт листе и да ће се вредновати укупно остварен приход од извршених услуга које су предмет јавне набавке, за последње 3 (три) године.

У конкурсној документацији предметне јавне набавке наручилац наводи да је један од критеријума за избор најповољније понуде укупно остварен приход од извршених услуга. Највећи број пондера за овај елемент критеријума износи 40 пондера. Укупна цена може добити максимално 60 пондера.

Чланом 10. став 2. ЗЈН предвиђено је да наручилац не може да ограничи конкуренцију међу понуђачима, а посебно не може онемогућавати било којег понуђача да учествује у поступку јавне набавке коришћењем дискриминаторских услова и критеријума.

Чланом 84. став 2. ЗЈН је прописано да елементи критеријума на основу којих наручилац додељује уговор у конкурсној документацији морају бити описани и вредновани, не смеју бити дискриминаторски и морају стајати у логичкој вези са предметом јавне набавке.

Наведени критеријум укупна вредност референтне листе тј. „укупно остварен приход од извршених услуга“, какоје наручилац предвидео конкурсном документацијом, није у логичкој вези са предметом јавне набавке и одређен је тако да ограничава конкуренцију међу понуђачима.

Ако је сврха прописивања критеријума за доделу уговора учешће понуђача који су способни да у потпуности испуне уговорну обавезу, односно пруже конкретну услугу систематског прегледа и то на начин јасно предвиђен техничким спецификацијама, није

јасно зашто је наручилац, као један од елемената критеријума за доделу уговора, предвидео критеријум „укупно остварен приход од извршених услуга.“

Наиме, наручилац је дужан да обезбеди конкуренцију, односно учествовање што већег броја понуђача у поступку и дужан је да, истовремено, обезбеди да ни један од потенцијалних понуђача не буде неоправдано онемогућен у поступку доделе уговора. Дискриминација понуђача кроз елементе критеријума ограничава конкуренцију и онемогућава учествовање или оцењивање понуда понуђача који би могли у потпуности да изврше преузету уговорну обавезу.

Наиме, вредност реализованих набавки у таквом случају никако не значи да понуђач који је мање био заступљен у пружању услуга систематског прегледа не може успешно да реализује конкретну јавну набавку и изврши услугу систематског прегледа, односно да ће понуђач који има већу вредност референци успешније извршити предметну јавну набавку. Дакле, укупна вредност референтне листе тј. укупно остварен приход од извршених услуга само неоправдано ограничава конкуренцију међу понуђачима, јер би понуђачи са мањим бројем реализованих прегледа у морали да знатно снизе своје цене (за елемент критеријума "укупна цена понуђача" наручилац је предвидео максималних 60 пондера), како би могли да надокнаде заостатак у броју пондера добијених за "укупну вредност референтне листе", што би, вероватно, довело до тога да исти ни не поднесу понуде.

Сматрамо да наведени критеријум „укупно остварен приход од извршених услуга“ како је наведено у конкурсној документацији не може бити критеријум за избор најповољније понуде и да се на овај начин нарушава начело једнакости и конкурентности понуђача, као и да се фаворизује понуђач који је у претходном периоду имао најскупље реализоване уговоре, у процесу у коме се бира најповољнији понуђач. Посебно наводимо да укупно остварен приход од извршених услуга не може бити одраз квалитета услуге, а посебно не у здравственој делатности.

„Укупно остварен приход од извршених услуга“ не може бити критеријум из разлога што уговорена вредност одређеног посла зависи од више фактора: слободни капацитети, преговарачка моћ уговарача, временски период пружња услуге итд. Сходно томе се лако може десити, да за исти посао вредност уговореног посла буде различита из перспективе различитих извршиоца посла. Наиме, није иста цена за исти посао у јануару и фебруару ( када је потражња за услугама мала и када постоји доста слободних капацитета) као за посао у септембару или октобару (када је потражња за услугама велика). Такође различити понуђачи посао истог обима и квалитета могу са наручиоцем уговорити по сасвим различитим условима што свакако зависи од њихових преговарачких способности. Једни могу уговорити посао по једној цени а други по другој. Од уговорене вредности посла зависи „Укупна вредност референтне листе“ што је наручилац навео као један од критеријума за избор наповољније понуде.

Посебно наводимо да се у референт листи бодује ВРЕДНОСТ а не КОЛИЧИНА пружених услуга, па тако наручилац може имати потенцијалног понуђача са референцом која представља мали обимом посла по финансијски добрим условима, и који у процесу пондерисања добија највећи број пондера, што указује на не рационално трошење средстава, јер понуђач који је по претходно закљученим уговорима био најскупљи сада може да обезбеди највећи број пондера.

Поставимо као пример, да је процењена вредност јавне набавке 3.000.000,00 динара. Имајући у виду да је наручилац за пондерисање „квалитета“ определио 40 пондера, то пропорционално представља 1.200.000,00 динара од укупне вредности. То нам јасно указује да понуђач који може да обезбеди референцу са високим динарским износом може да буде

и до 1.200.000,00 динара скупљи од првог следећег понуђача који има као референцу исту количину посла, али договорену по финансијски повољнијим условима.

Сматрамо да наведени критеријум „референт листа односно укупно остварен приход од извршених услуга“ како је наведено у конкурсној документацији не може бити критеријум за избор најповољније понуде и да се на овај начин нарушава начело једнакости и конкурентности понуђача, као и да се фаворизује понуђач који је у претходном периоду имао најскупље реализоване уговоре, у процесу у коме се бира најповољнији понуђач.

Посебно наводимо да укупна вредност референт листе не може бити одраз квалитета услуге, а посебно не у здравственој делатности.

Из наведеног се закључује да наручилац фаворизује одређеног понуђача.

Наручилац свакако наведени критеријум користити као услов а никако као критеријум а свакако не као критеријум којим се одређује квалитет услуге.

Сходно наведеном молимо Наручиоца да усклади конкурсну документацију у складу са ЗЈН и измени наведени критеријум.

#### Одговор 1.

Мишљења смо да критеријум „укупна вредност референтне листе“ за пондерисање у предметној јавној набавци не дискриминише понуђаче и тиме не кршимо чланове Закона о јавној набавци које сте навели. На начин који коментаришете и критикујете поменути критеријум, могу се подврћи сумњи сви евентуални други критеријуми које допушта Закон о јавним набавкама. То је због тога што сам Закон не даје јасну границу где наручилац штити своје интересе а да при том не дискриминише понуђаче.

Узимајући укупну вредност референтне листе као критеријум за пондерисање, имали смо у виду да понуђачи који имају високе вредности референтне листе, поседују пре свега и техничке и кадровске капацитете, што је и основни путоказ да дају квалитет у пружању својих услуга.

#### Питање 2.

Сходно томе да сте у конкурсној документацији навели да је неопходан услов да понуђач има 30 запослених или ангажованих медицинских радника молимо вас да нам образложите како сте до тог броја дошли а имајући за сходно да се ради о само 135 запослених где је рок извршења услуге читавих 4 месеца?

#### Одговор 2.

Што се тиче броја запослених рачуница је једноставна, потребно нам је осам различитих врста прегледа (интерниста, ОРЛ, офталмолог, гинеколог, уролог, радиолог, физијатар, лабораторија). За сваки од тих прегледа требало би да раде барем по два лекара и две медицинске сестре (техничари) за случај годишњег одмора, боловања и сл. То је већ 32 запослена, плус немедицинско особље (управа, финансије, набавка, спремачице итд.).

У погледу рока од 4 месеца он није формиран због понуђача – здравствене установе, него ради запослених у ДЦВ РС, којима овим продуженим роком обезбеђујемо прилику да сви обаве овај здравствени преглед. Прегледи могу бити само викендом, због изузетне динамике

наших послова запослени су често одсутни (састанци, службена путовања, инспекције, одити, школовања), плус одсуствовања због коришћења годишњих одмора и боловања.