

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА**  
**НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ**  
**Београд, ул. Краља Милутина бр. 8**  
Број: 0094-40496-68/2018  
Датум: 06.07.2018

**Предмет:** Одговор комисије за јавну набавку у отвореном поступку бр. 43/18 - II, услуге извођења специјалистичких информатичких обука незапослених лица за потребе тржишта рада (образоване решењем директора Националне службе за запошљавање бр. 0094-40492-196/2018 од 11.06.2018.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 - II, 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:** У складу са члановима 63 и 149 ЗЈН указујемо Наручиоцу на следеће неправилности

Наручилац је кроз низ питања заинтересованих понуђача додатно појаснио делове конкурсне документације. Та појашњења су, у складу са ЗЈН, постала саставни део конкурсне документације.

Неправилност је везана за дефиницију појмова конкурсне документације који нису експлицитно прописани као додатни услов али је њихов карактер такав да представљају искључиви елемент понуде те је улога тих појмова идентична додатном услову.

Неправилност је везана и за дефиницију појмова конкурсне документације који јесу експлицитно прописани као додатни услов чији је карактер такав да представљају искључиви елемент понуде те се као такви не могу пондерисати.

Пре свега, Наручилац је прописао да понуђачи морају у својој понуди навести да обезбеђују праксу за најмање 50% полазника обуке у оквиру једне партије. То све не би ништа вило спорно да тај исти појам није дефинисан и као елемент критеријума где понуђачи треба да понуде проценат односно број полазника обуке у оквиру једне партије којима ће бити обезбеђена пракса. Ако Наручилац прописује одређени део конкурсне документације као искључиву обавезу понуђача и од ког зависи прихватљивост понуде, онда је то нешто што се не може понудити, те се не може ни оцењивати пондерима.

Овако прописаним критеријумом везаним за број пракси код послодаваца Наручилац није оставио могућност понуђачима да нешто понуде што је у складу са њиховом слободном проценом и пословном политиком, већ морају понудити нешто што им је Наручилац одредио. То онда има карактер додатног услова и не може се пондерисати.

Даље, Наручилац ни у једном од одговора на питања заинтересованих понуђача није прецизно образложио која је логика дефинисања услова везано за одабир послодаваца код којих ће се вршити пракса, а да та образложења имају утемељење у логици и реалном стању на тржишту рада.

Наиме, и даље није јасна логика броја и структуре запослених код послодавца код кога треба да се обавља пракса у смислу да је подобнији послодавац који од 10 запослених има једног програмера у односу на послодавца који од 8 запослених има 8 програмера, није јасна рестриктивна улога ментора који може менторисати највише 5 полазника, није јасно због чега је број полазника код једног послодавца ограничен без образложења, без обзира који је то број.

На крају, Наручилац није суштински образложио потребу да понуђачи који конкуришу за набавку услуга обука треба да раде нешто додатно што није у њиховој делатности, а то је налажење праксе ради лакшег запослења. Све што је везано за налажење праксе губи логичку повезаност са предметом набавке, а то је стручна обука.

Супротно је основним начелима ЗЈН да Наручилац, како наводи у питањима и одговорима, "проверава показатеље пословног капацитета понуђача, тј. ширење његовог односа са компанијама из ИТ индустрије". Наручилац треба у поступку јавне набавке да проверава пословни капацитет понуђача у смислу његове способности да реализује предмет набавке (обука незапослених лица), а не да испитује било какву сарадњу између понуђача и било ког другог правног лица, а која нема апсолутно никакве везе са предметом набавке.

Даље, ако Наручилац већ проверава "пословни капацитет", то значи да на тај начин врши селекцију понуђача, тако да је подобнији онај који има већу сарадњу са ИТ индустријом од оног понуђача који нема такву сарадњу. Шта то значи? Да је та провера пословног капацитета у ствари додатни услов за учешће у овом поступку?

Очигледно је да Наручилац жели да кроз набавку једне ствари, у овом случају ПРУЖАЊЕ УСЛУГЕ ОБУКА, жели да обезбеди нешто што апсолутно није предмет набавке, а то је пракса и већа могућност за запослење лица, али експлицитно. Дакле, Наручиоцу нису довољне обуке за коју је расписао предметну набавку, којима ће се обезбедити повећање компетенција и вештина незапослених лица, већ му је потребно да пружаоци услуга обука, уместо њега, реализују посао који је у опису делатности Наручиоца (ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ ПРАКСЕ И МОГУЋНОСТИ ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ). Наручилац у овој набавци врши класичну експлоатацију пружаоца услуге обуке, терајући га да ради нешто што није предмет набавке. Наручилац је требао, уколико жели да обезбеди праксу и запослење незапослених лица, једноставно да ради свој посао, а не да пребацује његов посао на добављача услуга обука.

Дакле, предмет набавке је обука незапослених лица за специјалистичке информатичке вештине, а не пракса код послодаваца или њихово запошљавање. Налажење праксе код послодаваца је обавеза Наручиоца, а не добављача. Добављачи нису регистровани за обављање делатности обезбеђивања праксе или запослења код послодаваца, док Наручилац то јесте.

Додатно, Наручилац је прекршио члан 85 ЗЈН којим је прописано да се додатни услови никако не могу прописивати као елемент критеријума. Како је Наручилац обезбеђивање праксе код послодавца прописао као додатни услов, то никако не може број пракси код послодаваца бити елемент критеријума.

Даље, чланом 76 је предвиђено да додатни услов мора бити у логичкој вези са предметом набавке.

Како пракса код послодавца није предмет набавке, односно предмет набавке је обука незапослених лица, то пракса треба бити избачена из додатног услова.

Даље, чланом 84. ЗЈН је предвиђено да елементи критеријума морају стајати у логичкој вези са предметом набавке. Како је број пракси код послодавца елемент критеријума који није у логичкој вези са предметом набавке из већ поменутих разлога, то је и овај елемент потребно избацити.

**Одговор:** Обезбеђивање минимум 50% пракси предвиђено је као део спецификације предмета јавне набавке, а не као додатни услов, те самим тим понуђени већи број пракси може бити бодован као елемент критеријума, будући да ЗЈН нигде то не забрањује.

Пракса код послодавца је дакле, легитимно дефинисана од стране наручиоца као део предмета јавне набавке, те је и број пракси као елемент критеријума у логичкој вези са предметом јавне набавке.

Пракса је саставни део обуке и има за циљ примену стечених и усвајање нових знања у реалном радном окружењу. Истраживањем тржишта Наручилац је утврдио да поједини извођачи обука обезбеђују и организују својим полазницима праксу код послодавца у

реалном радном окружењу, уз одговарајућу надокнаду. Самим тим, Национална служба за запошљавање је ову новину код извођача обука сматрала јако добром праксом и интегрисала је у конкурсну документацију за спровођење обука за тржиште рада и специјалистичких информатичких обука, при чему је водила рачуна да трошкови организовања обуке обухватају и трошак организовања праксе код послодавца.

У складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, носиоци послова запошљавања су Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање, а један од послова запошљавања је спровођење мера активне политике запошљавања. Сходно наведеном, не постоје законске препреке које спречавају потенцијалне понуђаче, да на начин прописан конкурсном документацијом, организују и реализују праксу код послодавца за одређени број полазника обука, а нарочито што процес праксе подразумева континуирани наставак учења и стицања знања и вештина у другачијим условима. Обуке које се организују имају за циљ запошљавање, али пракса код послодавца у траженом контексту има за циљ пре свега обучавање. Запошљавање након реализоване обуке представља ефекат мере активне политике запошљавања, чиме се показује да је конкретна обука добро препозната, организована и реализована од стране свих актера.

У погледу броја запослених код послодавца, исто је део већ предвиђених измена и допуна конкурсне документације.

Напомињемо да су сви услови, техничка спецификација и елементи критеријума дефинисани сагласно законским прописима и у складу са ставовима надлежних републичких органа за предметну област.

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



*Dragana Mladenovic*  
Драгана Младеновић, члан