

## فهرست مواد آیین نامه

(فقط در پیش نویس و به منظور نشان دادن شاکله‌ی آیین نامه و آسانی مراجعه است)

شماره‌ی ماده.	عنوان ماده	صفحه
۱.	هدف و کاربرد:	۳
۲.	اصطلاحات و تعریفها:	۳
۳.	انواع روشهای انتخاب مشاور:	۵
۴.	موارد کاربرد هریک از روشهای انتخاب مشاور:	۶
۵.	ضوابط اساسی خدمات مشاوره و ارجاع کار آن:	۸
۶.	تمهیدات خرید خدمات مشاوره:	۱۰
۷.	هیأت انتخاب مشاور (تشکیل، روش برگزاری جلسات و تصمیم‌گیری، وظایف و اختیارات):	۱۱
۸.	شناسایی داوطلبان (تهیه‌ی فهرست بلند):	۱۳
۹.	«ارزیابی توان» داوطلبان:	۱۴
۱۰.	«ارزیابی فنی» پیشنهادها:	۱۵
۱۱.	تعیین قیمت قراردادی و انتخاب برنده:	۱۶
۱۲.	انعقاد قرارداد:	۱۷
۱۳.	موارد ملزم به اطلاع‌رسانی در سامانه:	۱۸
۱۴.	شرایط خاص در خرید خدمات مشاوره و کارشناسی با حق الزحمه‌ی کمتر از نصف نصاب معاملات بزرگ:	۱۸
۱۵.	شروط ارجاع خدمات گوناگون مشاوره، به یک مشاور:	۲۰
۱۶.	حل مسأله‌ی همانندی چند مشاور در گام پایانی ارجاع کار:	۲۰
۱۷.	الزام به حذف اوراق و سفرهای غیر ضروری و مدیریت هزینه‌های مبادله در فرایند ارجاع کار:	۲۱

## آیین نامه‌ی اجرایی بند «ه» ماده‌ی ۲۹ قانون برگزاری مناقصات برای خرید خدمات مشاوره

هیأت وزیران در جلسه‌ی مورخ .../.../۱۳۹۴ بنا به پیشنهاد شماره‌ی ... مورخ .../.../۱۳۹۴ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور ... تصویب نمود:

## آیین نامه‌ی اجرایی بند «ه» ماده‌ی ۲۹ قانون برگزاری مناقصات برای خرید خدمات مشاوره

### بخش نخست: کلیات، اصطلاحات و ضوابط

۱-هدف و کاربرد:

۱-۱-هدف: در اجرای بند «ه» ماده‌ی (۲۹) قانون برگزاری مناقصات، ضوابط، موازین و معیارهای خرید خدمات مشاوره با اهداف زیر تعیین می‌شود:

۱-۱-۱-انتخاب مشاوران توانمند و صلاحیتدار،

۱-۱-۲-دریافت خدمات مشاوره با بهترین کیفیت ممکن و سازگاری با نیازهای کارفرما،

۱-۱-۳-ایجاد محیط رقابت کیفی برای توسعه‌ی خدمات مشاوران.

۱-۱-۴-بهبود فضای حرفه‌ای مشاوران از طریق مشارکت و مسئولیت سه‌جانبه‌ی دستگاه اجرایی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و تشکل صنفی حرفه‌ای.

۱-۲-کاربرد: تمام دستگاه‌های موضوع بند «ب» ماده‌ی (۱) قانون برگزاری مناقصات، باید برای خرید خدمات مشاوره و کارشناسی - با هر مبلغ حق الزحمه - این آیین نامه را رعایت کنند.

۲-اصطلاحات و تعاریفها

۲-۱-قانون: قانون برگزاری مناقصات (مصوب ۱۳۸۳).

۲-۲-سازمان: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

۲-۳-دستگاه: دستگاه‌های موضوع بند «ب» ماده‌ی (۱) قانون.

۲-۴-کارفرما: واحد سازمانی (بخشی، منطقه‌ای یا ستادی) زیرمجموعه‌ی هر دستگاه که رأساً مجاز به انعقاد قرارداد خرید خدمات مشاوره است و بدین منظور فرایند ارجاع کار خدمات را انجام می‌دهد.

۲-۵-نماینده‌ی کارفرما: فرد یا شخص حقیقی عهده‌دار اعمال اختیارات و وظایفی که در این آیین نامه برای کارفرما منظور شده است.

۲-۵-۱-تبصره: این شخص بالاترین مقام کارفرما و در صورت لزوم نماینده‌ی مجاز وی است.

۲-۶-هیأت انتخاب مشاور: هیأتی سه نفره که وظیفه‌ی تأیید معیارها، شاخص‌ها و روش‌های ارزیابی و نیز به انجام رساندن وظایفی مانند «ارزیابی توان» و «ارزیابی فنی» در چارچوب این آیین نامه را دارد و مرکب از اعضای زیر است:

۲-۶-۱- یک نفر به عنوان نماینده‌ی کارفرما،

۲-۶-۲- دو نفر کارشناس صلاحیت‌دار و مجرب در موضوع ارجاع کار. (انتخاب این افراد باید براساس بندهای ۲.۷ تا ۲.۷.۴ انجام شود.)  
۲-۷- واحد پایش و تحویل‌گیری خدمات: بخش یا جزیی از کارفرما است که مسئولیت پایش اجرای خدمات و نیز تحویل‌گیری و تأیید نهایی گزارش یا محصول خدمات مشاوره را برعهده دارد. این واحد می‌تواند همان واحد متقاضی یا مصرف‌کننده‌ی خدمات باشد.  
۲-۸- تشکل صنفی: جامعه مهندسان مشاور ایران و در صورت نبودن تخصص موضوع ارجاع کار در این جامعه، تشکل صنفی دارای بیشترین ارتباط با موضوع ارجاع کار که این جامعه معرفی می‌کند.

۲-۹- خدمات مشاوره: هر نوع خدمات مشاوره‌ای و کارشناسی برای گردآوری اطلاعات و پژوهش، پردازش یا تدوین (از طریق ترسیم یا نگارش) اطلاعات و سرانجام ارایه‌ی اشکال گوناگون اطلاعات (انواع برون‌داد فرایند، مانند گزارش، شیوه‌نامه‌های ساخت و تولید، متن مقررات، توصیه‌ی سیاستی، نقشه، کدها یا برنامه‌های نرم‌افزاری و رایانه‌ای) مورد سفارش کارفرما است؛ از جمله انواع مشاوره‌های فنی بازرگانی و نظایر آن و نیز خدمات مهندسی مشاور، مشتمل بر مطالعه، طراحی، مدیریت بر طرح، مشاور کارفرما (در انواع روش‌های طرح و ساخت)، اجرا یا نظارت بر اجرا و مهندسی ارزش و نظایر آنها، اعم از اینکه برای آنها مقرراتی مانند شرح خدمات یا شرایط قرارداد همسان تهیه و تصویب شده باشد یا نباشد.

۲-۱۰- داوطلب: هر شخص (حقیقی یا حقوقی) علاقمند و مدعی توانایی به‌انجام رساندن خدمات مشاوره‌ی موضوع ارجاع کار که اقدامات لازم برای شرکت در فرایند ارجاع کار را انجام داده باشد.

۲-۱۰-۱- تبصره: در مواردی که احراز «صلاحیت» یا «اهلیت» منوط به الزامات قانونی خاص، مثل «وجود شخصیت حقوقی» داوطلب باشد (مانند «تشخیص صلاحیت» برخی خدمات «طرح‌های عمرانی») دامنه‌ی شمول «داوطلب» محدود به اشخاص دارای همان الزامات قانونی می‌شود.

۲-۱۱- کارکنان کلیدی: افراد اشخاص حقیقی دارای نقش عمده و تعیین‌کننده در سطح کیفی خدمات موضوع ارجاع کار هستند که هر داوطلبی توان، دانش و تجربه‌ی آنان را - در قالب کارکنان ثابت یا اعضای هیأت مدیره - در اختیار دارد و در ضمن فرایند ارجاع کار آنان را برای انجام‌دادن خدمات مزبور معرفی می‌نماید. (با ذکر نام و دیگر مشخصات مؤثر هر یک از آنان)

۲-۱۲- ارزیابی توان: ارزیابی توانایی و امکان هر داوطلب برای به‌انجام‌رساندن خدمات و تعهدات قراردادی موضوع ارجاع کار است که هیأت با توجه به پیشینه و وضع کنونی داوطلب انجام می‌دهد.

۲-۱۳- ارزیابی فنی: ارزیابی انطباق خدمات مورد تعهد (پیشنهاد فنی و اطلاعات تحویل‌شدنی) هر داوطلب با نیازمندی‌ها و الزامات مورد نظر کارفرما است که هیأت با توجه به پیشنهاد فنی داوطلب برای نحوه‌ی ارایه‌ی خدمات موضوع ارجاع کار (تعهدات قراردادی) انجام می‌دهد.

۲-۱۴- معیار کلیدی: معیاری است که عدم تأمین حداقل شرایط الزامی آن، به مردود شدن داوطلب - فارغ از وضعیت وی نسبت به دیگر معیارها - می‌انجامد و در اسناد ارجاع کار باید با همین عنوان مشخص شود.

۲-۱۵- قیمت تراز‌شده‌ی هر داوطلب: مبلغی است فرضی که در روش انتخاب براساس کیفیت و قیمت به‌عنوان ملاک یا مبنای تعیین بهترین و به‌صرفه‌ترین پیشنهاد - و نه الزاماً دارای کمترین حق الزحمه - به کار می‌رود.

۲-۱۶- برنامه‌ی زمانی انتخاب مشاور: سندی است که در آن، پیش‌بینی تاریخ اقدامات اصلی فرایند انتخاب، جلسات هیأت انتخاب مشاور، مهلت مطالعه‌ی اسناد و ارایه‌ی پیشنهاد داوطلبان (که در هر صورت کمتر از هفت روز به‌استثنای ایام تعطیل نباید باشد)، مدت اعتبار پیشنهادها، زمان انعقاد قرارداد درج شده و همراه اسناد ارجاع کار به داوطلبان ارایه و اطلاع‌رسانی می‌شود. هرگونه تغییر و اصلاح آن باید به‌نحو و با فرصت مناسب اطلاع‌رسانی شود.

۱- انواع روش‌های انتخاب مشاور:

روش‌های مناسب برای انتخاب مشاور براساس میزان اهمیت «کیفیت» خدمات مورد تعهد داوطلبان، نسبت به «قیمت» درخواستی آنان، به شرح زیر دسته‌بندی می‌شود:

۱-۳- انتخاب با شاخص «کیفیت» خدمات مورد تعهد مشاور (QBS) که رویکرد آن، انعقاد قرارداد با داوطلبان دارای بالاترین «امتیاز فنی» است. در این روش علی‌الاصول قیمت قرارداد را پیشنهاد مالی یک یا دو داوطلب دارای بیشترین امتیاز «فنی» تعیین می‌کند؛ مگر در دو حالت استثنایی زیر:

۱-۱-۳- در مواردی که یک مرجع قانونی، قیمت خدمات موضوع ارجاع کار را مقرر کرده باشد، قیمت قرارداد طبق همین تعرفه‌های مقرر خواهد بود (اخذ هرگونه پیشنهاد مالی متفاوت با تعرفه‌ی مزبور ممنوع است).

۱-۲-۳- در موارد خاصی که کارفرما از آغاز قیمت قرارداد را تعیین می‌کند تا تمام داوطلبان با لحاظ کردن همین قیمت معین (بودجه‌ی ثابت)، بیشترین کیفیت قابل تأمین خود را به کارفرما اعلام و تعهد کنند.

۱-۳-۳- تبصره بند ۱-۳-۱: ارجاع کار خدمات معماری و شهرسازی موضوع نشریه‌ی شماره‌ی ۲۴۰ سازمان، می‌تواند براساس روش مسابقه‌ی مندرج در نشریه‌ی نامبرده انجام شود.

۱-۲-۳- انتخاب با شاخص ترکیبی «کیفیت و قیمت» (QCBS) که هدف آن انعقاد قرارداد با داوطلبی است که در عین داشتن «امتیاز فنی» بالاتر، میزان فزونی قیمت وی نسبت به دیگر مشاوران، محدود به رواداری<sup>۱</sup> معینی باشد. ملاک سنجش دارا بودن این شرایط، پایین‌تر بودن «قیمت تراز شده»ی هر داوطلب (دارای امتیاز فنی قابل قبول) است و داوطلب دارای کمترین «قیمت تراز شده» برنده می‌شود.

۱-۲-۳- رابطه‌ی ریاضی «شاخص ترکیبی کیفیت و قیمت» یا تعیین «قیمت تراز شده» و عناصر آن به شرح زیر است:

$$L_j = \frac{100 \times C_j}{100 - i[100 - T_j]}$$

این شاخص را که عددی برابر ۶۰٪ تا ۹۵٪ (شصت درصد تا نودوپنج درصد) است، باید تعیین و در اسناد ارجاع کار اعلان کند؛ به این ترتیب که در هر ارجاع کار که حساسیت و اهمیت «کیفیت» بیشتر باشد، باید اعداد نزدیک‌تر به حد بالایی این دامنه را انتخاب و در اسناد اعلان کند. ۱-۳-۳- انتخاب مشاور با برآورد حق‌الزحمه‌ی بیش از نصف نصاب معاملات بزرگ، در شرایط خاص: در شرایطی که اصل کلیدی رقابت، قابل تأمین نباشد یا به دلیل شرایط خاص (مانند برهم خوردن روند منطقی و بهینه‌ی دستیابی به اهداف پروژه) توجیه اقتصادی نداشته باشد، ارزیابی شخصیت حرفه‌ای و توانایی طرف قرارداد و نیز ارزیابی کیفیت پیشنهاد وی، به روش «تک‌گزینه‌ای» خواهد بود. در این روش، مرحله‌ی فراخوان و تهیه‌ی فهرست بلند منتفی است و در صورتی که کارفرما احراز توان داوطلب یگانه و نیز توافق درباره‌ی کیفیت پیشنهاد وی را به‌انجام برساند، می‌تواند با وی قرارداد ببندد و خدمات را به وی واگذار کند.

۲- موارد کاربرد هریک از روش‌های انتخاب مشاور:

۱-۴- انتخاب با شاخص «کیفیت» (QBS) در مواردی مجاز است که به دلیل ماهیت کار اعتماد بسیار ناچیزی به برآوردهای اولیه‌ی قیمت کار وجود دارد و دست‌کم یکی از شرایط زیر حاکم است:

۱-۱-۴- دامنه‌ی کار، شرح کلی خدمات و طول مدت آن نیازمند انعطاف‌پذیری به‌منظور پوشش دادن پیچیدگی و نو بودن کار یا سازگاری با راهکارهای نوآورانه در شرایط خاص (فیزیکی، سیاسی، اجتماعی یا زیست‌محیطی) باشد.

۱-۲-۴- ارزیابی خدمات مشاوره به روش‌های متفاوتی ممکن باشد، به‌گونه‌ای که قیمت پیشنهادها قابل مقایسه با یکدیگر نباشد.

۱-۳-۴- لحاظ کردن قیمت در شاخص‌های انتخاب، شرایط رقابت را ناعادلانه بسازد یا با محدود کردن تخصیص هزینه به اهداف کیفی پروژه، ارکان اساسی کار را تضعیف کند.

- ۴-۱-۴- تهیه و تدوین ضوابط، استانداردها، معیارها یا مقررات.
- ۴-۲-۴- انتخاب با شاخص ترکیبی «کیفیت و قیمت» (QCBS) در موارد زیر مجاز است
- ۴-۲-۴-۱- نوع خدمات مورد نیاز، بدون پیچیدگی و معمولی باشد.
- ۴-۲-۴-۲- دامنه‌ی کار به صورت صریح قابل تعریف و شرح کلی خدمات واضح و قابل توصیف باشد.
- ۴-۲-۴-۳- کارفرما و داوطلب توانایی تخمین معقول و محتمل زمان مورد نیاز خدمات، اجزای کار و هزینه‌ی مترتب بر هر یک را داشته باشند.
- ۴-۲-۴-۴- مخاطرات کار قابل اندازه‌گیری و قابل مدیریت باشد.
- ۴-۳-۴- انتخاب به روش تک‌گزینه‌ای در شرایط زیر مجاز است:
- ۴-۳-۴-۱- واگذاری خدمات تکمیل یا توسعه‌ی خدمات مشاوره‌ی قبلی که به روش رقابتی (روش‌های مندرج در بندهای ۳-۱-۳ یا ۳-۲-۳) و واگذار شده بوده است، به همان مشاور قبلی؛ (مانند ارجاع طراحی تفصیلی به مشاور که قبلاً در ارجاع کار طراحی مرحله اول به صورت رقابتی انتخاب شده است).
- ۴-۳-۴-۲- واگذاری خدمات نظارت پروژه به مشاور که خدمات طراحی تفصیلی همان پروژه را قبلاً انجام داده است؛
- ۴-۳-۴-۳- واگذاری خدمات جنبی یک طرح یا پروژه به مشاور که قبلاً و با روش رقابتی (روش‌های مندرج در بندهای ۳-۱-۳ و ۳-۲-۳) برای خدمات اصلی همان طرح یا پروژه انتخاب شده و قرارداد بسته است، در صورتی که دارای صلاحیت لازم در رشته‌ی آن خدمات جنبی باشد. همچنین واگذاری خدمات جنبی به مشاور دارای صلاحیتی که آن مشاور اصلی به عنوان همکار به کارفرما معرفی می‌کند، در صورتی که مشاور اصلی فاقد صلاحیت لازم برای انجام خدمات جنبی باشد؛
- ۴-۳-۴-۴- واگذاری خدمات مشاوره برای مدیریت حوادث قهری پیش آمده (در شرایط فورس مازور).
- ۴-۳-۴-۵- در شرایطی که کارفرما تمام روش‌های فراخوان را طی کرده باشد اما امکان خرید خدمات مشاوره فراهم نشده باشد و قیمت قرارداد حداکثر بیست برابر نصاب معاملات بزرگ باشد، بر اساس گزارش توجیهی کارفرما و با تأیید بالاترین مقام دستگاه (دستگاه مرکزی) کارفرما.
- ۴-۳-۴-۶- ارجاع خدمات مشاوره‌ی حقوقی برای قراردادهای دعاوی مطروح در دادگاه‌ها؛
- ۴-۳-۴-۷- کارهای پژوهشی مشمول حق تألیف یا ثبت اختراع، با تأیید بالاترین مقام دستگاه مرکزی کارفرما؛
- ۴-۳-۴-۸- واگذاری خدمات نگهداری یا پشتیبانی نرم‌افزاری، به مشاور که قبلاً همان نرم‌افزار را طراحی یا ارائه کرده است.
- ۴-۳-۴-۹- واگذاری خدمات نظارت بر بهره‌برداری و نگهداری پروژه به مشاور مؤلف و ناظر طرح.
- ۴-۴- تبصره: برای ایجاد ثبات رویه و قابلیت بهبود پیاپی (Continual Improvement)، هر «دستگاه» مکلف است که ظرف شش ماه از ابلاغ این آیین‌نامه، برای انواع خدمات مشاوره مورد نیاز خود، اولاً مناسب‌ترین روش خرید خدمات مشاوره (موضوع بند ۳) و ثانیاً وزن‌های هر کدام از معیارهای مندرج در این آیین‌نامه را (که شاید در برخی خدمات خاص، نزدیک به صفر و ناچیز باشد) طبق جدول پیوست شماره‌ی یک و با همکاری تشکل صنفی مربوطه تهیه کند و پس از تأیید سازمان به تمامی کارفرماهای تحت مدیریت (واحدهای سازمانی خود) ابلاغ نماید. تا زمان ابلاغ این روش‌ها و وزن‌ها، کارفرمایان مجازند به تشخیص کارشناسی هیأت انتخاب مشاور عمل کنند.
- ۵- ضوابط اساسی خدمات مشاوره و ارجاع کار آن:
- ۵-۱- قبل از انعقاد هرگونه قرارداد خدمات مشاوره و طی هر نوع روش ارجاع کار و با هر میزان حق الزحمه، کارفرما موظف است دو رکن اساسی، توانمندی داوطلب برای ارائه‌ی خدمات موضوع قرارداد و نیز کیفیت خدمات مورد تعهد داوطلب (سازگاری آن خدمات با سفارش و نیاز کارفرما) را احراز کند و این دو فرایند را مستندسازی و اطلاع‌رسانی نماید.
- ۵-۱-۱- کلیت و نیز اجزای اسنادی که داوطلبان برای احراز هر یک از دو رکن مزبور ارائه می‌نمایند، نخست از نظر شکلی (از جمله کامل بودن مجموعه‌ی اسناد، خوانا و گویا تکمیل شدن کاربرگ‌های پیوست و داشتن امضای مجاز و تعهدآور بر روی همگی آنها) ارزیابی و تأیید می‌شود و سپس از نظر محتوا و ماهیت.

- ۲-۱-۵- در ارجاع کلیه خدمات مشاوره با برآورد حق الزحمه‌ی بیش از نصف نصاب معاملات بزرگ (با هر روش ارجاع کار)، برای احراز این دو رکن، کارفرما باید با اجرای دو گام مستقل «ارزیابی توان» و «ارزیابی فنی»، (به ترتیب روی مستندات پاکت «الف» و پاکت «ب» که داوطلبان تسلیم می‌کنند) و به شرح مندرج در این آیین نامه اقدام کند.
- ۲-۵- کارفرما باید در اسناد ارجاع کار، برای هر یک از معیارهای «ارزیابی توان» و معیارهای «ارزیابی فنی»، اولاً «حداقل شرایط الزامی» را تعیین کند تا بعداً (در حین ارزیابی‌ها) هر داوطلبی را در صورت تأمین نکردن آن «حداقل شرایط الزامی» کنار بگذارد؛ ثانیاً در اسناد ارجاع کار باید حداکثر معقولی را برای وصول به شرایط بهینه‌ی مورد نظر خود تعیین کند تا بعداً به تمام داوطلبان برابر یا فراتر از آن «حداکثر شرایط لازم»، امتیاز کامل آن معیار را تخصیص دهد. مسئولیت لازم و کافی بودن تمام این حداقل‌ها و حداکثرها برعهده‌ی هیأت انتخاب مشاور است.
- ۳-۵- در ارجاع خدمات مشاوره با برآورد حق الزحمه‌ی بیش از نصف نصاب معاملات بزرگ، برای احراز توان داوطلبان «ارزیابی توان» و برای احراز کیفیت پیشنهادها «ارزیابی فنی» باید به نحو زیر انجام شود:
- ۱-۳-۵- «حداقل شرایط الزامی» برای هر «معیار»، مرز قبول یا رد داوطلبان از حیث آن «معیار» است.
- ۲-۳-۵- «حداکثر شرایط لازم» برای هر «معیار»، مرزی است که عرضه‌ی بیش از آن، تأثیری معنی‌دار در بهبود ویژگی احراز شده‌با آن «معیار» ندارد.
- ۳-۳-۵- امتیاز داوطلبان دارای حداقل شرایط الزامی هر «معیار»، برابر «حداقل امتیاز قابل قبول» خواهد بود.
- ۴-۳-۵- امتیاز داوطلبان دارای حداکثر شرایط لازم و نیز بیش از آن، برای هر معیار، برابر ۱۰۰ خواهد بود.
- ۵-۳-۵- امتیاز دیگر داوطلبان از طریق درون‌یابی خطی میان دو نقطه‌ی مذکور («حداقل امتیاز قابل قبول» و عدد ۱۰۰) تعیین می‌شود.
- ۶-۳-۵- امتیاز کل هر داوطلب از مجموع حاصل ضرب‌های وزن هر معیار در امتیاز آن داوطلب در خصوص آن معیار به دست می‌آید.
- ۷-۳-۵- داوطلب قابل قبول، داوطلبی است که دو شرط زیر را به صورت هم‌زمان دارا باشد:
- ۱-۷-۳-۵- امتیاز کل داوطلب، بیش از «حداقل امتیاز قابل قبول» یا دست‌کم برابر آن باشد.
- ۲-۷-۳-۵- از حیث هر «معیار کلیدی»، حایز «حداقل امتیاز قابل قبول» شده باشد.
- ۴-۵- چنانچه داوطلبی ابهام یا ایرادی در اسناد ارجاع کار مشاهده کند حق دارد از کارفرما توضیح بخواهد. کارفرما مکلف است متن پرسش و پاسخ مربوطه را در مهلت مناسب و معقولی به همه‌ی داوطلبانی که تا آن زمان در فرایند ارجاع کار حضور داشته‌اند اعلام کند.
- ۱-۴-۵- تبصره: پرسش و پاسخ باید به صورت کتبی مبادله و ثبت شود.

بخش دوم: فرایند ارجاع کار و انواع روش‌های آن

۱- تمهیدات خرید خدمات مشاوره:

پیش از آغاز فرایند ارجاع کار، کارفرما مکلف است اقدامات زیر را به انجام برساند:

۶-۱- تهیه «گزارش شناخت»؛ که این سند شامل مفاد زیر است:

۶-۱-۱- عنوان خدمات موضوع ارجاع کار و نیز مشخصات کلی و ابعاد طرح یا پروژه‌ی موضوع کار و اهداف کیفی و کمی موردنظر کارفرما (با توضیحات روشن و در صورت لزوم نقشه‌های مربوطه)؛

۶-۱-۲- معرفی سازمان کارفرمایی و «واحد پایش و تحویل‌گیری خدمات» و نیز چگونگی پایش خدمات مشاوره و تحویل گرفتن آن؛

۶-۱-۳- مستندات فنی نشان‌دهنده‌ی سابقه و وضعیت کنونی اطلاعات (درون داد فرایند خدمات مشاوره)؛

۶-۱-۴- شکل و سطح اطلاعات موردنظر کارفرما (برون داد فرایند خدمات مشاوره)؛

۶-۱-۵- برنامه‌ی زمانی کلی اجرای خدمات (شامل ملاحظات اساسی و قراردادی کارفرما)؛

۶-۱-۶- فهرست مهم‌ترین مقررات، مراجع و داده‌های مؤثر بر اجرای خدمات (از جمله مقررات خاص و حقوق دولتی مربوطه و مقررات و ملاحظات ویژه‌ی زیست‌محیطی و فرهنگی)؛

۶-۲- تهیه «شرح خدمات» و در صورت عدم امکان تهیه‌ی آن یا نیاز به دریافت جزئیات خدمات داوطلبان، تهیه «شرح کلی خدمات» که هر یک از این دو سند، باید حداقل شامل مفاد زیر باشد:

۶-۲-۱- اهداف و دامنه‌ی خدمات؛

۶-۲-۲- خدمات جنبی و تکمیلی موردنظر کارفرما (در مواردی مانند خدمات مشاوره‌ی نرم‌افزاری که مشاور باید در دوره‌های زمانی معین اطلاعات و نرم‌افزار را به‌روزرسانی کند)؛

۶-۲-۳- وظایف مشاور در زمینه‌ی آموزش یا انتقال فنی در قراردادهایی که این وظایف موضوعیت دارد؛

۶-۲-۴- اطلاعات پایه‌ی مورد نیاز برای آنکه داوطلبان رویکرد و روش‌شناسی (متدولوژی) کار و در صورت لزوم شرح تفصیلی خدمات را تدوین و به کارفرما ارائه کنند.

۶-۲-۵- تبصره‌ی یک: در صورتی که «شرح خدمات همسان» یا «فهرست خدمات همسان» به تصویب مراجع قانونی (سازمان یا دستگاه مربوطه) رسیده باشد، کارفرما یا باید عنوان متناسب را از همان شرح یا فهرست خدمات همسان انتخاب کند و به اطلاع داوطلبان برساند یا در صورت وجود تعرفه مرتبط و تطابق و شمول کامل آن بر موضوع کار، همان شرح خدمات را بدون هیچ تغییری اعلام و اطلاع‌رسانی کند.

۶-۲-۶- تبصره‌ی دو: در صورت نیاز، هیأت مجاز است «درخواست تدوین و تکمیل شرح خدمات» را به داوطلبان مندرج در فهرست کوتاه ارسال کند و پیشنهادهای آنان را دریافت و سپس «شرح نهایی خدمات» را تهیه و اطلاع‌رسانی کند. در این صورت، هیأت باید فرصت معقولی برای تهیه‌ی پیشنهاد فنی نهایی و نیز ارائه‌ی پیشنهاد مالی نهایی را به همه‌ی داوطلبان بدهد. هر داوطلبی که در تهیه و تکمیل «شرح نهایی خدمات» مشارکت و تأثیر بیشتری داشته باشد، در گام «ارزیابی فنی» امتیاز مربوطه (معیار «جامعیت و کفایت شرح خدمات تفصیلی ارائه و تعهدشده‌ی داوطلب»، موضوع بند ۱۲.۱) بیشتری کسب خواهد کرد. هیأت براساس مجموعه‌ی پیشنهادها و مستندات که هر داوطلب ارائه کرده‌است امتیاز داوطلبان را تعیین و اعلان می‌کند.

۶-۳- تهیه‌ی متن قرارداد، (شامل انتخاب شرایط عمومی و موافقتنامه‌ی مربوطه و تدوین شرایط اختصاصی و نیز تمامی پیوست‌های آن).

۶-۴- برآورد حق‌الزحمه‌ی خدمات مشاوره و مبانی برآورد آن،

۶-۵- اخذ مجوزهای لازم برای انعقاد قرارداد و نیز تأمین اعتبارات لازم برای انعقاد قرارداد،

۶-۶- تشکیل هیأت انتخاب مشاور،

۲- هیأت انتخاب مشاور (تشکیل، روش برگزاری جلسات و تصمیم‌گیری، وظایف و اختیارات)؛

۷-۱- عضو نخست بالاترین مقام کارفرما و در صورت تشخیص وی نماینده‌ی مجاز وی است.

- ۲-۷- عضو دوم هیأت، یک نفر کارشناس صلاحیتدار و مجرب در موضوع ارجاع کار است که «واحد پایش و تحویل‌گیری خدمات» باید وی را به‌عنوان نماینده‌ی خود معرفی کند.
- ۳-۷- عضو سوم هیأت (با حق رأی برابر دو عضو دیگر) کارشناس صلاحیتدار و مجربی است که تشکل صنفی معرفی می‌کند و در صورت عدم معرفی، با همان مشخصات و روش عضو دوم تعیین می‌شود. روش تعیین عضو سوم به شرح زیر است.
- ۱-۳-۷- کارفرما مکلف است، دست‌کم ده روز کاری قبل از تشکیل نخستین جلسه‌ی هیأت، موضوع را به‌همراه ارایه‌ی گزارش شناخت، شرح خدمات و برآورد حق‌الزحمه‌ای که خود تهیه کرده است، به اطلاع جامعه مهندسان مشاور ایران برساند. این تشکل مکلف است قطعیت حضور نماینده را، در صورت وجود هریک از سه شرط زیر، ظرف پنج روز کاری به کارفرما اعلام کند:
- ۱-۳-۷- در تمام ارجاع‌کارهایی که نیازمند واگذاری خدمات به مشاوران رتبه‌ی یک سازمان باشد؛
- ۲-۳-۷- در هر ارجاع کار خارج از رتبه‌بندی سازمان که برآورد مبلغ اولیه‌ی قرارداد خدمات، بیش از پنج برابر نصاب معاملات بزرگ باشد؛
- ۳-۳-۷- در هر ارجاع کاری که به‌دلیل پیچیدگی یا حساسیت موضوع، کارفرما ضمن اعلام موضوع، «نیاز قطعی به مشارکت نماینده‌ی تشکل صنفی» را نیز اعلام کرده‌باشد.
- ۲-۳-۷- در صورت عدم وجود هیچ‌یک از سه شرط پیشگفته، تشکل صنفی □ با توجه به امکانات خود و مجموعه‌ی دعوتنامه‌های رسیده در آن زمان - در معرفی یا عدم معرفی نماینده مختار است؛ ولی در هر صورت مکلف است ظرف همان پنج روز کاری حضور یا عدم حضور نماینده‌ی خود را به کارفرما اعلام کند تا کارفرما بتواند در صورت عدم حضور نماینده‌ی تشکل، عضو سوم را هم مانند عضو دوم انتخاب کند و نخستین جلسه‌ی هیأت را در زمان مقرر تشکیل دهد.
- ۳-۳-۷- جامعه مهندسان مشاور ایران، مجاز است در صورت عدم وجود تخصص موضوع ارجاع کار در گروه‌های خود، تشکل صنفی با ارتباط بیشتر را شناسایی و از همکاری تشکل دیگر استفاده کند اما در هر صورت مسئولیت حضور به موقع نماینده، با جامعه است.
- ۴-۳-۷- تبصره: ارتقای شرایط سه‌گانه‌ی الزام حضور نماینده‌ی تشکل صنفی - متناسب با توسعه‌ی امکانات و ظرفیت جامعه‌ی مهندسان مشاور ایران - و نحوه‌ی تأمین هزینه‌های حضور این نماینده، به پیشنهاد جامعه و تأیید سازمان تدوین و ابلاغ می‌شود.
- ۴-۷- جلسات هیأت با حضور هر سه عضو آن (به شرح پیشگفته) رسمیت می‌یابد. تصمیم‌گیری هیأت، هنگام انتخاب میان گزینه‌ها براساس اکثریت آرا و هنگام امتیازدهی (موارد طیفی یا پیوسته) براساس میانگین امتیازات است.
- ۵-۷- وظایف و اختیارات هیأت انتخاب مشاور به شرح زیر است:
- ۱-۵-۷- تأیید «گزارش شناخت»، «شرح خدمات»، «برآورد حق‌الزحمه» و «قرارداد و اجزای آن».
- ۲-۵-۷- تعیین «مبلغ قابل پرداخت برای پیشنهادهای ویژه» به‌صورت یک مبلغ ثابت یا بصورت رابطه‌ی ریاضی تابع امتیاز پیشنهاد ویژه و مبلغ قراردادی.
- ۳-۵-۷- گزینش روش انتخاب مشاور از میان روش‌هایی که دستگاه اجرایی مجاز اعلام کرده است. (تا زمان و در مواردی که دستگاه این روش‌ها و وزن‌ها را اعلام نکرده است، تشخیص هیأت در چارچوب این آیین‌نامه مجاز است)؛
- ۴-۵-۷- تعیین شاخص‌های ارزیابی و نیز حدود قابل قبول هر معیار (پایین‌ترین و بهترین ویژگی قابل قبول) و نیز تعیین «معیارهای کلیدی»؛
- ۵-۵-۷- در روش QCBS تعیین شاخص رواداری ؛
- ۶-۵-۷- تنظیم «برنامه‌ی زمانی انتخاب مشاور» (با تأمین حداقل متناسب و معقولی برای مهلت تهیه و تکمیل اسناد ارجاع کار و ارایه‌ی پیشنهاد برای تمامی داوطلبان)؛
- ۷-۵-۷- تأیید فرایند تهیه‌ی فهرست بلند؛
- ۸-۵-۷- گشایش پاکت‌های داوطلبان و ارزیابی شکلی و ماهوی محتویات آنها و امتیازدهی به آنان و محاسبات امتیازات کل و تعیین رد یا قبول شدن هر داوطلب؛
- ۹-۵-۷- تعیین برنده و قیمت قراردادی،

- ۷-۹-۱- در روش اصلی QBS مذاکره با داوطلبان به‌عده‌ی هیأت است.
- ۷-۶- هر داوطلبی حق دارد در هر جلسه‌ی ای که یکی از پاکت‌های وی گشوده و خوانده می‌شود، حضور یابد.
- ۷-۶-۱- برای تأمین این حق، کارفرما موظف است زمان و مکان تشکیل هر جلسه را به‌نحوی به اطلاع همه‌ی داوطلبان برساند که حضور داوطلبان علاقمند به اعمال این حق عرفاً (طبق تشخیص هیأت انتخاب مشاور) امکان‌پذیر باشد.
- ۱- شناسایی داوطلبان (تهیه‌ی فهرست بلند):
- کارفرما فقط به‌روش‌های زیر مجاز است «فهرست بلند» مشاوران را تهیه کند:
- ۸-۱- انتشار «فراخوان مشاوران» - به تشخیص کارفرما، در یک یا چند روزنامه‌ی کثیرالانتشار کشور - در مجموع در دو یا سه نوبت. (همراه درج آن فراخوان در بانک اطلاعات و پایگاه ملی اطلاع‌رسانی مناقصات و سامانه‌ی تدارکات الکترونیکی دولت).
- ۸-۱-۱- تبصره: در صورت انتشار فراخوان، دعوت از یک یا چند مشاور طبق روش بعدی نیز بلا مانع است.
- ۸-۲- مراجعه کارفرما به یک فهرست قانونی جامع مشاوران دارای صلاحیت (مانند فهرست مشاوران تشخیص صلاحیت شده‌ی سازمان در بانک اطلاعات و پایگاه ملی اطلاع‌رسانی مناقصات) و انتخاب دوازده مشاور متناسب با موضوع و ابعاد کار و ارسال «فراخوان مشاوران» به آنان.
- ۸-۲-۱- تبصره‌ی یک: در حوزه فناوری اطلاعات برای خدمات مشاوره با برآورد حق‌الزحمه‌ی بیش از سه برابر نصاب معاملات بزرگ و برای دیگر کارهای مشاوره با برآورد حق‌الزحمه‌ی بیش از بیست برابر نصاب معاملات بزرگ، این روش مجاز نیست و انتشار آگهی الزامی است، مگر با مجوز بالاترین مقام دستگاه (دستگاه مرکزی).
- ۸-۲-۲- تبصره‌ی دو: در شرایط خاص، با تشخیص و مسئولیت هیأت انتخاب مشاور، مجاز است که تعداد مشاوران انتخابی این مرحله، تا شش مشاور تقلیل یابد.
- ۸-۲-۳- تبصره‌ی سه: اگر کل تعداد مشاوران تشخیص صلاحیت شده برای آن ابعاد کار (آن پایه)، کمتر از تعداد مجاز بندهای پیشگفته باشد و مشاوران تشخیص صلاحیت شده برای کار با ابعاد بزرگتر یا کوچکتر (رتبه‌های بالاتر یا پایینتر) وجود داشته باشد، کارفرما فهرست بلند را با مشاوران صلاحیت‌دار پایه یا پایه‌های مجاور همان رشته تکمیل می‌کند (دوازده داوطلب و در موارد خاص تا شش داوطلب) و بدین ترتیب، به مجموع تعداد مشاوران موجود در آن پایه و یک یا دو پایه‌ی مجاور (پایه‌ها یا پایه‌ی بدون فاصله) آن اکتفا می‌شود؛ البته اگر مشاوره‌ی از پایه‌ی پایینتر داوطلب بشود باید طبق مقررات و دستورالعمل‌های مربوطه با یک مشاور هم‌رتبه‌ی خود مشارکت کند.
- ۸-۳- «فراخوان مشاوران» باید حداقل شامل مفاد زیر باشد:
- ۸-۳-۱- نام و نشانی کارفرما؛
- ۸-۳-۲- موضوع خدمات مشاوره و حدود کلی آن و در صورت وجود طرح یا پروژه، بیان مشخصات کلی طرح؛
- ۸-۳-۳- رشته یا زمینه‌ی تخصصی مشاور؛
- ۸-۳-۴- اعتبار مالی خرید خدمات و محل تأمین آن و نیز مبلغ برآوردی حق‌الزحمه‌ی خدمات،
- ۸-۳-۵- تاریخ‌ها، ساعت‌ها و محل یا محل‌های توزیع اسناد ارجاع کار به داوطلبان و نیز تسلیم پیشنهادها و مستندات داوطلبان به کارفرما.
- ۸-۳-۶- تاریخ، ساعت و محل تشکیل جلسات هیأت برای گشایش پاکت‌های داوطلبان،
- ۸-۳-۷- فهرست مدارک احتمالی لازم برای دریافت اسناد ارجاع کار از کارفرما و در صورت لزوم بخشی از هزینه‌ی تکثیر و تنظیم آن اسناد؛
- ۸-۳-۸- تعیین گواهینامه‌ی صلاحیت مرتبط با موضوع خدمات که آرایه‌ی آن در مراحل بعدی الزامی خواهد بود، در صورت وجود و لزوم آن گواهینامه یا گواهینامه‌ها؛
- ۴- در زمان مقرر گشایش پیشنهادها، اگر یک پیشنهاد یا بیشتر رسیده باشد، هیأت به تشخیص خود می‌تواند آن را بررسی کند و مراحل کار را ادامه دهد.
- ۲- «ارزیابی توان» داوطلبان:
- هیأت انتخاب مشاور باید براساس «معیار»های زیر و وزن هریک از آنها (که با توجه به نوع خدمات، «دستگاه» آن را تعیین و اعلام می‌کند)

«ارزیابی توان» را به‌انجام رساند و «فهرست کوتاه» را تهیه نماید:

۹-۱-۱- داشتن گواهی تشخیص صلاحیت متناسب با خدمات موضوع ارجاع کار (از جهات گوناگون مانند گروه و تخصص)، در تمام مواردی که مراجع قانونی، توانایی داوطلبان را بررسی و گواهی مربوطه را صادر می‌کنند. این معیار «کلیدی» است.

۹-۱-۱-۱- تبصره‌ی یک: در مواردی که قوانین و مقررات مربوطه، داشتن این گواهی را شرط کافی احراز توان داوطلبان اعلام کرده باشد، ورود کارفرما به معیارهای بعدی مجاز نیست و فقط داشتن همین گواهی قانونی، کافی است.

۹-۱-۲- تبصره‌ی دو: در صورت اثبات هریک از موارد زیر در پیشینه‌ی حرفه‌ای یا شرایط فعلی هر داوطلب، کارفرما باید وی را از ادامه‌ی فرایند حذف کند:

۹-۱-۲-۱- حضور در دوره‌ی محرومیت حرفه‌ای به دلیل سوءسابقه یا نقض اخلاق حرفه‌ای (نقض منشور اخلاق حرفه‌ای طبق حکم تشکل صنفی یا مراجع قانونی)،

۹-۱-۲-۲- نداشتن ظرفیت آزاد (آماده‌به‌کار) واقعی - یا پر شدن آن در حین فرایند ارجاع کار - در مواردی که طبق قوانین و مقررات مربوطه، این ظرفیت الزامی اعلام شده است.

۹-۲- دانش هریک از کارکنان کلیدی در ارایه‌ی خدمات قراردادی، براساس نظام‌های آموزشی رسمی (مدارک تحصیلی) یا حرفه‌ای (مدارک تشکل‌های صنفی و مراجع ذیصلاح)، این معیار «کلیدی» است.

۹-۳- تجربه‌ی هریک از کارکنان کلیدی در ارایه‌ی خدمات موضوع ارجاع کار طی کارهای مشابه پیشین، این معیار «کلیدی» است.

۹-۴- تجربه‌ی شرکت در ارایه‌ی خدمات موضوع ارجاع کار طی کارهای مشابه پیشین، (براساس دو قرارداد مشابه یا کمابیش مشابه داوطلبان)،

۹-۵- روش مدیریت دانش در ارایه‌ی خدمات مشابه پیشین و ارایه‌ی مستندات تدوین شده،

۹-۶- حسن سابقه‌ی شرکت در کارهای مشابه قبلی (تشویق‌نامه یا گواهینامه از تشکل صنفی)،

۹-۷- رضایت مشتریان یا کارفرمایان قبلی از نحوه‌ی عملکرد شرکت داوطلب (تشویق‌نامه یا رضایت‌نامه از کارفرمایان)،

۹-۸- داشتن گواهی‌های «مدیریت کیفیت» و «تضمین کیفیت جامع» مانند گواهی سری-ISO

۹-۹- تجهیزات و دستگاه‌های خاص لازم برای اجرای خدمات موضوع ارجاع کار، که در اختیار داوطلب هستند،

۹-۱۰- امکانات دفتری، تجهیزاتی و مالی (مانند دفتر، امکانات و تجهیزات رایانه‌ای، امکانات کتابخانه‌ای و آرشیوها و نیز تعداد کل کارکنان ثابت)،

۹-۱۱- امتیازات ویژه:

۹-۱۱-۱- تعداد اختراعات و امتیازات ثبت‌شده‌ی کارکنان کلیدی،

۹-۱۱-۲- کتاب‌های مرتبط با موضوع ارجاع کار که کارکنان کلیدی تألیف کرده‌اند، (در صورت ذکر نام بیش از دو نفر در ردیف مؤلف شناسنامه‌ی کتاب، امتیاز آن نصف می‌شود.)

۹-۱۱-۳- کتاب‌های مرتبط با موضع ارجاع کار که کارکنان کلیدی ترجمه کرده‌اند،

۹-۱۱-۴- مقالات تألیف یا ترجمه و منتشر شده‌ی کارکنان، (در صورت ذکر نام بیش از دو نفر در ردیف مؤلف شناسنامه‌ی کتاب، امتیاز آن نصف می‌شود.)

۹-۱۲- عضویت در هر تشکل حرفه‌ای که دست‌کم یکی از شرایط زیر را دارا باشد:

۹-۱۲-۱- منشور اخلاق حرفه‌ای و هیأت داوری (انتظامی) رسیدگی به تخلفات مربوطه، (تصدیق این امر به‌وسیله‌ی ارایه‌ی گواهی تشکل مبنی بر اینکه آن عضو منشور اخلاق حرفه‌ای و تعهدنامه‌ی التزام به رأی هیأت انتظامی را امضا کرده است احراز می‌شود.)

۹-۱۲-۲- تعهد به تضمین حرفه‌ای خدمات موضوع ارجاع کار،

۹-۱۳- تبصره‌ی یک: در صورتی که کارفرما بخواهد کاری مشابه (از لحاظ گروه و تخصص و نیز مبلغ حق‌الزحمه یا پایه) را ارجاع نماید، تا

حداکثر تا یک‌سال پس از «ارزیابی توان» پیشین، مجاز است که اعتبار (جامعیت و مانعیت) فهرست حاصل از آن «ارزیابی توان» پیشین را

تأیید کند و با مسئولیت بالاترین مقام کارفرما از آن فهرست پیشین استفاده نماید و پس از یک سال، تأیید یا استفاده از آن فهرست مجاز

نیست.

۱- «ارزیابی فنی» پیشنهادها:

هیأت انتخاب مشاور باید براساس «معیار» های زیر و وزن هریک از آنها (که با توجه به نوع خدمات، دستگاه مرکزی آن را تعیین و اعلام می کند) «ارزیابی فنی» را به انجام رساند:

۱-۱۰- اثربخشی و کارآمدی «روش شناسی» پیشنهاد و تعهدشده‌ی هر داوطلب و حسب مورد جامعیت و کفایت «شرح خدمات تفصیلی» ارایه شده‌ی وی و نیز در صورت لزوم جامعیت و کارآمدی «رویکرد» پیشنهادی وی؛ در مواردی مانند:

۱-۱-۱۰- انطباق سرفصل های مورد تعهد داوطلب در گزارش تحویل شدنی، با نیازها و الزامات کارفرمایی،  
۱-۱-۲- در صورت لزوم، روش های کنترل و صحت سنجی محاسبات یا تحلیل ها و روش های گردآوری داده ها یا راستی آزمایی آنها،  
۱-۱-۳- در صورت وجود، داشتن استانداردها و گواهی های کیفی خدمات ارایه شده،

۱-۱-۴- در صورت امکان، قابلیت های استفاده ی گزارش های تحویلی (فرمت های متنوع و سازگار با نیازهای متنوع)،  
۱-۱-۵- در صورت نیاز، انتقال دانش به کارکنان یا دیگر اشخاص مورد نظر کارفرما و آموزش آنان،

۱-۲- انطباق، کفایت و قابلیت حصول برنامه‌ی زمانی پیشنهادی داوطلب برای اجرای خدمات،

۱-۳- معرفی کارکنان کلیدی و نیز کارکنان ویژه در ساختار سازمانی پروژه؛ این معیار «کلیدی» است.

۱-۴- امتیاز فراغت که متناسب است با میزان ظرفیت آزاد هر داوطلب.

۱-۵- ارایه‌ی پیشنهادهای ویژه برای اجرای خدمات،

۱-۵-۱- تبصره‌ی یک: پیشنهاد ویژه‌ی هر داوطلب، اطلاعاتی است که برای ارایه‌ی بهتر خدمات مفید باشد و آن مشاور در دیگر بخش های پیشنهاد خود ذکر نکرده باشد و همچنین داوطلب دیگری آن را ارایه نداده باشد.

۱-۵-۲- تبصره‌ی دو: در صورتی که داوطلبی برنده نشود، اما کارفرما از پیشنهاد ویژه‌ی وی استفاده کند، کارفرما ضمن ارایه‌ی تشویق نامه «مبلغ قابل پرداخت برای پیشنهادهای ویژه» مندرج در اسناد ارجاع کار را به داوطلب ارایه دهنده‌ی آن پیشنهاد ویژه باید پردازد.

۱-۵-۳- تبصره‌ی سه: کارفرما باید با توجه به ابعاد و حساسیت های پروژه، از آغاز فرایند ارجاع کار، «مبلغ قابل پرداخت برای پیشنهادهای ویژه» را، تعیین کند و در اسناد ارجاع کار به اطلاع همه‌ی داوطلبان برساند و پس از انتخاب برنده و روش نهایی ارایه‌ی خدمات، ملاک محاسبه و پرداخت پیش گفته قرار دهد.

۲- تعیین قیمت قراردادی و انتخاب برنده:

هیأت انتخاب مشاور موظف است در زمان مقرر در برنامه‌ی زمانی یا اصلاحات اطلاع رسانی شده‌ی آن،

جلسه‌ی گشایش پاکت های پیشنهاد مالی را تشکیل دهد و حسب روش انتخاب مشاور، به شرح زیر قیمت قراردادی را نهایی و برنده را انتخاب و به وی ابلاغ و نیز اطلاع رسانی نماید. تغییرات بعدی قیمت قرارداد تابع قوانین و مقررات مربوطه است.

۱-۱۱- در روش گزینش برپایه‌ی کیفیت (QBS): هیأت باید «پاکت پیشنهاد مالی» (پاکت «ج») داوطلب دارای بالاترین امتیاز فنی - که اولویت نخست نامیده می شود - را در حضور آن داوطلب بگشاید و در صورتی که پیشنهاد مالی وی را با توجه به ویژگی خدمات و قیمت های متعارف،

قابل قبول تشخیص داد یا با کاهش جزئی آن (حداکثر ده درصد قیمت پیشنهادی داوطلب) با داوطلب به توافق رسید، با همین قیمت با وی قرارداد ببندد. اما اگر پیشنهاد مالی داوطلب اولویت اول را قابل قبول تشخیص نداد و با وی به توافق نرسید، پاکت پیشنهاد مالی داوطلب

اولویت دوم (دارای رتبه‌ی دوم امتیاز فنی) را به شرط آنکه امتیاز فنی وی کمتر از ۰/۹ (نه دهم) امتیاز فنی مشاور اول نباشد، بگشاید و مراحل پیشگفته را با پیشنهاد وی انجام دهد. اگر با وی نیز نتوانست قرارداد ببندد. فرایند ارجاع کار تجدید می شود.

۱-۱-۱۱- فقط در صورتی بازگشت به داوطلب اولویت اول مجاز است که قیمت داوطلب اولویت دوم (حتی پس از مذاکره و حداکثر ده درصد تخفیف)، از قیمت نهایی داوطلب اولویت اول (قیمت به توافق رسیده با وی، در صورت توافق بر تخفیف) بیشتر باشد.

۱-۱-۲- تبصره: در روش قیمت گذاری «بودجه‌ی ثابت» و «تعرفه‌ای» که قیمت یا مبانی آن را مرجعی غیر از داوطلبان تعیین می کند، پاکت «ج» فقط باید حاوی تعهد صریح و شفاف داوطلبان به آن قیمت و مبانی («تعرفه‌ی مقرر» یا «بودجه‌ی ثابت اعلان شده») باشد.

- ۱۱-۲- در روش گزینش برپایه‌ی کیفیت و قیمت (QCBS): هیأت باید «پاکت قیمت» (پاکت «ج») همه‌ی داوطلبان مورد قبول در «ارزیابی فنی» را بگشاید؛ سپس تمام پیشنهادهای مالی باز شده را در جدولی درج و از لحاظ قابلیت اجرایی یا امکان حصول (با توجه به کیفیت مقرر) بررسی کند و پیشنهادهای مالی پرت را کنار بگذارد. سپس پیشنهادهای مالی باقیمانده (قابل اجرا و ممکن الحصول) را در «رابطه‌ی قیمت تراز شده» قرار دهد و برای هر داوطلب باقیمانده، «قیمت تراز شده» وی را محاسبه کند. داوطلب دارای کمترین قیمت تراز شده، برنده و پیشنهاد مالی وی (جمع کل مندرج در پاکت «ج» وی) قیمت قراردادی محسوب می‌شود. ملاک تعیین و رد پیشنهادهای مالی پرت، فاصله‌ی آنها با قیمتی است که آن را «قیمت متعادل» می‌نامیم. «قیمت متعادل»، میانگین «برآورد کارفرما» و «میانگین قیمت‌های گشوده شده‌ی داوطلبان» با ضریب دو است. قیمت پیشنهادی هر داوطلب با توجه به فاصله‌اش با قیمت متعادل، به نحو زیر کنترل و پذیرفته می‌شود:
- ۱۱-۲-۱- در فاصله‌ی کمتر از پانزده درصد اختلاف با قیمت متعادل، قابل قبول است.
- ۱۱-۲-۲- در فاصله‌ی پانزده درصد تا سی درصد با قیمت متعادل، با کنترل مجدد هیأت انتخاب مشاور بر مبنای قیمت یا قیمت‌ها و بنا به تشخیص هیأت، با در نظر گرفتن وجوه التزام برای تعهدات مشکوک و فاقد وجه التزام در قرارداد مشاور،
- ۱۱-۲-۳- در فاصله‌ی بیش از سی درصد، قیمت‌ها پرت محسوب شده و باید مردود شوند.
- ۱۱-۳- در روش گزینش تک‌گزینه‌ای اگر سازمان یا مرجع ذیصلاح دیگری تعرفه‌ای ارائه کرده باشد بدون تغییر اعمال می‌شود و اگر تعرفه‌ای وجود نداشته باشد، پیشنهاد مالی از داوطلب اخذ می‌شود. هیأت انتخاب مشاور این قیمت را با توجه به ویژگی خدمات و قیمت‌های متعارف بررسی می‌کند و اگر قابل قبول تشخیص داد یا طی مذاکره با داوطلب به توافق رسید، با همین قیمت با وی قرارداد می‌بندد.
- ۳- انعقاد قرارداد:
- ۱۲-۱- هیأت انتخاب مشاور در صورت تشخیص خود، حق دارد که همزمان با اعلان برنده، مستندات تصدیق اوراق امتیاز آور برنده (مانند اصل اسناد یا اوراق مثبتی مربوط به تداوم همکاری کارکنان کلیدی یا سوابق تحصیلی و تجربی آنان) را از وی درخواست کند.
- ۱۲-۲- مشاور برنده موظف است ظرف ده روز کاری مستندات تصدیق اوراق امتیاز آور مورد درخواست هیأت را ارائه و قرارداد (منطبق بر متن و پیوست‌های مندرج در اسناد ارجاع کار) را نیز امضا و به کارفرما تسلیم نماید.
- ۱۲-۳- کارفرما موظف است کلیه‌ی اقدامات لازم برای اصلاح یا تکمیل احتمالی و نیز امضا، مبادله و ابلاغ قرارداد را حداکثر ظرف بیست‌روز کاری انجام دهد و اطلاع‌رسانی نماید.
- ۴- موارد ملزم به اطلاع‌رسانی در سامانه:
- موارد ملزم به اطلاع‌رسانی در پایگاه ملی اطلاع‌رسانی مناقصات (حداکثر ظرف یک روز کاری) یا سامانه‌ی تدارکات الکترونیکی دولت به شرح زیر است:
- ۱۳-۱- متن فراخوان مشاوران به همراه فهرست کامل مشاوران فراخوانده شده؛
- ۱۳-۲- «گزارش شناخت» و نیز «شرح خدمات» یا «شرح کلی خدمات»؛
- ۱۳-۳- برنامه‌ی زمانی کلی خدمات مشاوره (شامل آخرین مهلت ارائه‌ی گزارش‌های قابل تحویل)،
- ۱۳-۴- شرح کامل معیارها و روش «ارزیابی توان».
- ۱۳-۵- فهرست تمام داوطلبان راه یافته به «ارزیابی توان» و امتیازات منتسب به هریک (شامل امتیاز هر معیار و امتیاز کل) از آنان و نام و امضای ارزیابی‌کنندگان.
- ۱۳-۶- شرح کامل معیارها و روش «ارزیابی فنی».
- ۱۳-۷- فهرست تمامی مشاوران راه یافته به «ارزیابی فنی»، به همراه امتیاز منتسب به هر پیشنهاد (شامل امتیاز هر معیار و امتیاز کل) هریک از آنان و نام و امضای ارزیابی‌کنندگان،
- ۱۳-۸- متن قرارداد، شامل «شرایط اختصاصی» (در مواردی که از قرارداد همسان استفاده می‌شود، ذکر دقیق نام و شناسه‌ی قرارداد همسان جایگزین متن «شرایط عمومی» می‌شود)؛
- ۱۳-۹- شرح روش تعیین مشاور برنده و قیمت قرارداد واگذار شده به وی و نام و امضای ارزیابی‌کنندگان،

- ۵- شرایط خاص در خرید خدمات مشاوره و کارشناسی با حق الزحمه‌ی کمتر از نصف نصاب معاملات بزرگ:
- ۱-۱۴- کارفرما دست‌کم چهار داوطلب را از طریق ارسال دعوت‌نامه (شبهه روش دوم شناسایی داوطلبان، ماده‌ی ۸) دعوت به دریافت مستندات بررسی «توان» می‌کند؛ به نحوی که از میان این مدعوان، دست‌کم دو داوطلب این را دریافت و نیز تکمیل و تسلیم نمایند.
- ۱-۱-۱۴- تبصره: در صورتی که وصول به هر یک از دو نصاب نامبرده‌ی بالا (دست‌کم چهار داوطلب دعوت‌شده و دست‌کم دو داوطلب پیشنهاد دهنده) ممکن نشود، این نصاب‌ها با مسئولیت و مجوز کتبی بالاترین مقام کارفرما، قابل کاهش است.
- ۲-۱۴- کارفرما باید دو قاعده‌ی فراگیر خرید خدمات مشاوره، یعنی احراز توانمندی داوطلب برای ارایه‌ی خدمات موضوع قرارداد و نیز احراز کیفیت خدمات موردتعهد داوطلب (سازگاری آن خدمات با سفارش و نیاز کارفرما) را، براساس معیارهای این آیین‌نامه و با روش موردنظر خود انجام دهد (و نحوه‌ی احراز و اطمینان یافتن خود را مستند و نگهداری نماید) و سرانجام قیمت قراردادی را نیز نهایی کند.
- ۳-۱۴- کارفرما باید موارد زیر را مستند و اطلاع‌رسانی کند:
- ۱-۳-۱۴- متن دعوت‌نامه،
- ۲-۳-۱۴- فهرست داوطلبان دعوت‌شده، دریافت‌کننده‌ی اسناد و تسلیم‌کننده‌ی پیشنهاد.
- ۳-۳-۱۴- معیارهای ارزیابی، وزن آنها، بالاترین و پایین‌ترین حد مطلوبیت و امتیاز هر داوطلب،
- ۴-۳-۱۴- برنده و نحوه‌ی انتخاب وی و نحوه‌ی تعیین قیمت قراردادی،
- ۴-۱۴- شرایط انعقاد قرارداد خدمات مشاوره با حق الزحمه‌ی کمتر از نصف نصاب معاملات بزرگ، مانند قراردادهای با حق الزحمه‌ی بیش از نصف نصاب معاملات بزرگ است.
- ۵-۱۴- خدماتی که به‌طور متعارف مجموعه‌ای واحد محسوب می‌شود و حق الزحمه‌ی مجموعه‌ی آن خدمات بیش از نصف نصاب معاملات بزرگ است، نباید بدون گزارش توجیه اقتصادی مورد تأیید بالاترین مقام کارفرما، به اجزایی تفکیک شود که مبلغ حق الزحمه‌ی آن اجزاء، کمتر از نصف نصاب معاملات بزرگ باشد.

مهندسان مشاور ایران

بخش سوم: موازین تکمیلی

۱- شروط ارجاع خدمات گوناگون مشاوره، به یک مشاور:

- ۱-۱۵- ارجاع مراحل بعدی هر کار به مشاورى که مطالعات امکان‌سنجى (هرگونه مطالعات تعیین‌کننده‌ی پذیرش یا کنار گذاشتن ادامه‌ی کار یا طرح) همان کار را انجام داده است، به روش تک‌گزینه‌ای یا QBS مجاز نیست.
- ۲-۱۵- قرارداد مستقل خدمات مهندسی ارزش یا مدیریت ارزش با مشاورى که هر یک از خدمات طراحی پایه، طراحی تفصیلی، نظارت عالی یا نظارت کارگاهی را به انجام می‌رساند ممنوع است.
- ۱-۲-۱۵- تبصره: خدمات مهندسی ارزش می‌تواند جزیی متناسب از شرح خدمات هر گونه قرارداد خدمات مشاوره باشد.
- ۳-۱۵- هرگونه خدمات مطالعه، طراحی یا نظارت (اعم از مطالعات پیدایش یا توجیهی، طراحی‌های پایه یا تفصیلی و نظارت‌های عالی یا کارگاهی) به‌دست مشاورى که در همان مرحله «خدمات مدیریت طرح» یا در پروژه‌های با انواع روش اجرایی «طرح و ساخت» «خدمات مشاور کارفرما» را انجام می‌دهد، ممنوع است. هر گونه مشارکت در منافع مالی و تدارکاتی پروژه، برای مشاورى که «خدمات مدیریت طرح»، «خدمات مشاور کارفرما» (در پروژه‌های طرح و ساخت)، مطالعات پیدایش یا توجیهی، طراحی پایه یا تفصیلی یا نظارت عالی یا کارگاهی یا بازرسی در طرحی را بر عهده گرفته است، در انواع قراردادهای تأمین کالا و قراردادهای پیمانکاری ممنوع است.
- ۱-۳-۱۵- تبصره: کارهای بیرون حوزه‌ی فناوری اطلاعات که قراردادهای آنها به صورت مشارکت برای پیمانکاری (DB&EPC&EC) و پیمانکاری کل (GC) است، مصداق کارهای پیمانکاری است و در قالب این آیین‌نامه قرار نمی‌گیرد.

۲- حل مسأله‌ی همانندی چند مشاور در گام پایانی ارجاع کار

- اگر چند مشاور در گام پایانی ارجاع کار شرایط همانند داشته باشند، روش ترجیح یکی از آنان برای انعقاد قرارداد به شرح زیر است:
- ۱-۱۶- در روش QCBS اگر «قیمت‌تراز شده» چند مشاور برابر باشد، برتری با داوطلبی است که امتیاز فنی بیشتری دارد. در صورت برابری امتیاز فنی، باید موارد زیر را با رعایت ترتیب، ملاک عمل قرار داد:
- ۱-۱-۱۶- برتری در امتیاز «ارزیابی توان»،
- ۲-۱-۱۶- ظرفیت آزاد قانونی بیشتر (در رشته‌هایی که ظرفیت آزاد برای مشاوران تعریف شده و کنترل می‌شود)،
- ۳-۱-۱۶- توافق میان داوطلبان دارای شرایط برابر،
- ۴-۱-۱۶- اشتغال به خدمات، در محل کار موردارجاع و در صورت برابری از این حیث، پیشینه‌ی اشتغال به خدمات در آن محل،
- ۵-۱-۱۶- داشتن دفتر مرکزی در محل خدمات یا در صورت نداشتن هیچ‌یک از آن داوطلبان، داشتن شعبه در آن محل،
- ۶-۱-۱۶- قید قرعه با حضور داوطلبانی که از حیث ملاک‌های بالا با هم برابر هستند.
- ۲-۱۶- در روش QBS اگر امتیاز فنی چند مشاور برابر باشد، به ترتیب طبق موارد یک (۱) تا پنج (۵) پیشگفته عمل شود، اما در صورت بی‌تفاوت بودن هر پنج مورد، برتری با داوطلبی است که در پاکت «ج» قیمت کمتری را پیشنهاد داده باشد یا با پذیرش و امضای تخفیف (حداکثر ده درصد) به قیمت پایین‌تری برسد. در آخرین مرحله و در صورت برابری قیمت پیشنهادی (حتی پس از امضای تخفیف مقرر)، به قید قرعه (طبق مورد ششم) باید عمل شود.
- ۱-۲-۱۶- در روش‌های قیمت‌گذاری به روش «تعرفه» و «بودجه‌ی ثابت»، اگر «امتیاز فنی» چند مشاور برابر باشد، موارد یک (۱) تا شش (۶) به ترتیب (مانند روش QCBS) و تا تعیین داوطلب منتخب طی می‌شود.
- ۳- الزام به حذف اوراق و سفرهای غیر ضروری و مدیریت هزینه‌های مبادله در فرایند ارجاع کار:
- کلیه‌ی سازمان‌ها، دستگاه‌ها و تشکل‌های ذیربط مکلفند حداکثر استفاده از امکانات قانونی، بسترهای حقوقی و زیرساخت‌های فنی کشور به‌منظور پرهیز از ایجاد برگه‌ها، مکاتبات و رفت و آمدهای قابل حذف از فرایند ارجاع کار مشاوران را در اسرع وقت انجام دهند. این الزام مانع تأمین حقوق ذینفعان به روش‌هایی مانند مستندسازی و اطلاع‌رسانی الکترونیکی نیست.



جدول شماره‌ی دو: جدول تعیین دامنه‌ی مطلوب ویژگی‌ها برای هر معیار ارزیابی توان و ارزیابی فنی

تک تک معیار ارزیابی فنی					تک تک معیارهای ارزیابی توان					
B5	B4	B3	B2	B1	A5	A4	A3	A2	A1	
										بهترین مشخصات قابل قبول (دارای امتیاز ۱۰۰)
										پایین ترین مشخصات قابل قبول (دارای حداقل امتیازز قابل قبول)

توضیح:

این جدول را کارفرمایان با نظر هیأت انتخاب مشاور، باید برای هر ارجاع کار خدمات مشاوره تکمیل و در اسناد ارجاع کار درج و اطلاع‌رسانی کنند.

اگر در طی یک ارجاع کار، چند قرارداد مطرح است، برای هر یک از قراردادها یک سطر مستقل باید تنظیم شود. مواردی که باید تعیین و ابلاغ شود به شرح زیر است:

- ۱- ستون نخست: عنوان دقیق قرارداد یا خدمات موضوع ارجاع کار با ذکر شماره یا شناسه‌ی آن ارجاع کار.
- ۲- در ستون‌های زیر «پایین ترین مشخصات قابل قبول برای هر معیار ارزیابی توان» مشخصات مرزی مربوط به رد و قبول داوطلب در هر معیار «ارزیابی توان» درج می‌شود. هر داوطلب دارای این حداقل مشخصات، در آن معیار امتیازی معادل حداقل امتیاز قابل قبول کسب می‌نماید و هر داوطلب فاقد این حداقل مشخصات، مردود خواهد شد.
- ۳- در ستون‌های زیر «پایین ترین مشخصات قابل قبول برای هر معیار ارزیابی فنی» مشخصات مرزی مربوط به رد و قبول داوطلب در هر معیار «ارزیابی فنی» درج می‌شود. هر پیشنهاد دارای این حداقل مشخصات، در آن معیار امتیازی معادل حداقل امتیاز قابل قبول کسب می‌نماید و هر پیشنهاد فاقد این حداقل مشخصات، مردود خواهد شد.
- ۴- در ستون‌های زیر «بهترین مشخصات قابل قبول برای هر معیار ارزیابی توان» مشخصات بیشترین مطلوبیت در هر معیار «ارزیابی توان» درج می‌شود. هر داوطلب دارای این مشخصات یا مشخصات بهتر، واجد حداکثر امتیاز آن معیار یعنی عدد ۱۰۰ خواهد شد.
- ۵- در ستون‌های زیر «بهترین مشخصات قابل قبول برای هر معیار ارزیابی فنی» مشخصات بیشترین مطلوبیت در هر معیار «ارزیابی فنی» درج می‌شود. هر پیشنهاد دارای این مشخصات یا مشخصات بهتر، موفق به کسب حداکثر امتیاز آن معیار یعنی عدد ۱۰۰ خواهد شد.