

Aanbesteding: Inhuur flexibele arbeidskrachten ten behoeve van de GGD Hart voor Brabant GGD West Brabant en de RAV Brabant Midden West Noord

Aanbestedende Dienst: GGD Hart voor Brabant - vestiging 's-Hertogenbosch

Referentie: Z-20026859

Toelichting:

Ref.nr. 273

Onderwerp: vraag 250

Vraag:

U heeft op donderdag 7 januari jl. de tweede Nota van Inlichtingen gepubliceerd inzake de Europese Aanbesteding voor Inhuur flexibele arbeidskrachten ten behoeve van de GGD Hart voor Brabant, GGD West-Brabant en de RAV Brabant Midden-West-Noord. In een eerdere Nota en in de tweede Nota geeft u geen antwoord op de vraag over het te reserveren percentage eindejaarsuitkering (vragen 235 en 250). Hierdoor weten Inschrijvers niet met hoeveel procent eindejaarsuitkering er rekening gehouden moet worden. Als gevolg kunt u Inschrijvingen ontvangen met verschillende percentages eindejaarsuitkering. Hiermee weten Inschrijvers niet waar ze aan toe zijn en kan er géén eerlijke vergelijking gemaakt worden tussen de fictieve totaalsom van alle Inschrijvers.

Inschrijver wil u hierbij wijzen op het Transparantiebeginsel binnen de Aanbestedingswetgeving, die voorschrijft dat alle deelnemers gelijke kansen dienen te krijgen bij het formuleren van de offerte die zij opmaken. Aan potentiële deelnemers moet een voldoende mate van openbaarheid gegarandeerd worden. Doordat u geen toelichting verschaft over het percentage eindejaarsuitkering, is er geen sprake van transparantie, daar waar iedere Inschrijver een willekeurig percentage kan invullen.

Om appels met appels te kunnen vergelijken, verzoekt Inschrijver u nogmaals om het te reserveren percentage eindejaarsuitkering kenbaar te maken in een derde Nota van Inlichtingen. Graag uw toelichting hierop.

Antwoord:

Naar aanleiding van de vraag heeft aanbestedende dienst verder onderzoek gedaan naar de eindejaarsuitkering. Uit dit onderzoek is gebleken dat de eindejaarsuitkering in de branche geen onderdeel is van de inlenersbeoordeling.

Daarom is besloten de eindejaarsuitkering uit de loonsomfactor te halen.

Het gestelde in paragraaf 3.3.1 Tarieven wordt hiermee aangepast.

Oud:

3.3.1 Tarieven

Opdrachtnemer gaat ermee akkoord dat tarieven voor inzetten van flexibel personeel op uitzend- en detacheringsbasis worden weergegeven in loonsomfactoren en bureaumarges. Hiermee wil opdrachtgever transparantie bevorderen.

Met betrekking tot de gevraagde loonsomfactoren zoals vermeld op het inschrijfbiljet (bijlage 3) stelt de opdrachtgever de volgende eisen:

- de loonsomfactor is niet afhankelijk van de afname van het aantal uren door de opdrachtgever;
- de loonsomfactor is niet afhankelijk van het bruto uurloon;

de loonsomfactor, bestaat o.a. uit de wettelijke werkgeverspremies, werkgeversreserveringen, cao verplichtingen en reserveringen voor o.a. vakantiegeld, eventueel vakantiedagen, feestdagen en pensioenpremies, ten behoeve van de eindejaarsuitkering en is exclusief bureaumarge en BTW.

...

Nieuw:

3.3.1 Tarieven

Opdrachtnemer gaat ermee akkoord dat tarieven voor inzetten van flexibel personeel op uitzend- en detacheringsbasis worden weergegeven in loonsomfactoren en bureaumarges. Hiermee wil opdrachtgever transparantie bevorderen.

Met betrekking tot de gevraagde loonsomfactoren zoals vermeld op het inschrijfbiljet (bijlage 3) stelt de opdrachtgever de volgende eisen:

- de loonsomfactor is niet afhankelijk van de afname van het aantal uren door de opdrachtgever;
- de loonsomfactor is niet afhankelijk van het bruto uurloon;

de loonsomfactor, bestaat o.a. uit de wettelijke werkgeverspremies, werkgeversreserveringen, cao verplichtingen en reserveringen ten behoeve van o.a. vakantiegeld, eventueel vakantiedagen, feestdagen en pensioenpremies. De loonsomfactor is exclusief bureaumarge en BTW.

De rest van dit artikel blijft ongewijzigd van toepassing.

Percelen:

- P1 1. Perceel: Verpleegkundigen
- P2 2. Perceel: Verpleegkundig specialist
- P3 3. Perceel: Artsen
- P4 4. Perceel: Doktersassistenten
- P5 5. Perceel: Toezichthouders
- P6 6. Perceel: Administratief

P7 7. Perceel: Financiële specialisten
P8 8. Perceel: HR specialisten
P9 9. Perceel: roosterplanners
P10 10. Perceel: ICT

Beantwoord op: 13-01-2021
Label: Inhoud

Ref.nr.
274

Onderwerp:
Onderwerp: NVI vraag 169

Vraag:

Allereerst dan voor het delen van de tweede NVI. Echter heeft inschrijver hier een vraag over die van grote invloed is op het bepalen van de prijs, vandaar deze aanvullende vraag. het betreft de vraag:

Onderwerp: NVI vraag 169

U geeft aan dat inschrijver zelf de hoogte van de eindejaarsuitkering dient te bepalen. Dit maakt dat er geen eenduidig vergelijk mogelijk is, daar inschrijvers verschillend gaan rekenen. Wij willen u vragen om dit percentage door opdrachtgever te laten bepalen, zodat een eenduidig vergelijk mogelijk is. zo niet, hoe gaat u een eerlijk vergelijk dan mogelijk maken, wat als 1 partij niets opneemt en de andere partij rekent met 5%?

Antwoord:

Naar aanleiding van de vraag heeft aanbestedende dienst verder onderzoek gedaan naar de eindejaarsuitkering. Uit dit onderzoek is gebleken dat de eindejaarsuitkering in de branche geen onderdeel is van de inlenersbeoordeling.

Daarom is besloten de eindejaarsuitkering uit de loonsomfactor te halen.

Het gestelde in paragraaf 3.3.1 Tarieven wordt hiermee aangepast.

Oud:
3.3.1 Tarieven

Opdrachtnemer gaat ermee akkoord dat tarieven voor inzetten van flexibel personeel op uitzend- en detacheringsbasis worden weergegeven in loonsomfactoren en bureaumarges. Hiermee wil opdrachtgever transparantie bevorderen.

Met betrekking tot de gevraagde loonsomfactoren zoals vermeld op het inschrijfbiljet (bijlage 3) stelt de opdrachtgever de volgende eisen:

- de loonsomfactor is niet afhankelijk van de afname van het aantal uren door de opdrachtgever;
- de loonsomfactor is niet afhankelijk van het bruto uurloon;

de loonsomfactor, bestaat o.a. uit de wettelijke werkgeverspremies, werkgeversreserveringen, cao verplichtingen en reserveringen voor o.a. vakantiegeld, eventueel vakantiedagen, feestdagen en pensioenpremies, ten behoeve van de eindejaarsuitkering en is exclusief bureaumarge en BTW.

...

Nieuw:

3.3.1 Tarieven

Opdrachtnemer gaat ermee akkoord dat tarieven voor inzetten van flexibel personeel op uitzend- en detacheringsbasis worden weergegeven in loonsomfactoren en bureaumarges. Hiermee wil opdrachtgever transparantie bevorderen.

Met betrekking tot de gevraagde loonsomfactoren zoals vermeld op het inschrijfbiljet (bijlage 3) stelt de opdrachtgever de volgende eisen:

- de loonsomfactor is niet afhankelijk van de afname van het aantal uren door de opdrachtgever;
- de loonsomfactor is niet afhankelijk van het bruto uurloon;

de loonsomfactor, bestaat o.a. uit de wettelijke werkgeverspremies, werkgeversreserveringen, cao verplichtingen en reserveringen ten behoeve van o.a. vakantiegeld, eventueel vakantiedagen, feestdagen en pensioenpremies. De loonsomfactor is exclusief bureaumarge en BTW.

De rest van dit artikel blijft ongewijzigd van toepassing.

Perceelen:

- P1 1. Perceel: Verpleegkundigen
- P2 2. Perceel: Verpleegkundig specialist
- P3 3. Perceel: Artsen
- P4 4. Perceel: Doktersassistenten
- P5 5. Perceel: Toezichthouders
- P6 6. Perceel: Administratief
- P7 7. Perceel: Financiële specialisten
- P8 8. Perceel: HR specialisten
- P9 9. Perceel: roosterplanners
- P10 10. Perceel: ICT

Beantwoord op: 13-01-2021

Label: Inhoud

Ref.nr.
275

Onderwerp:
contracturen / gewerkte uren

Vraag:

Zoals eerder aangegeven heeft u als aanbestedende dienst in basis de keuze

uit twee contractvormen: op basis van contracturen en op basis van gewerkte uren.

U geeft aan dat inschrijvers hun tarieven dienen te baseren op de contractvorm contracturen. Daarbij geeft u aan dat als een medewerker verlof opneemt deze bedragen in mindering gebracht dienen te worden op de factuur. Dit laatste, dus verlof in mindering brengen op de factuur, hoort in feite bij de contractvariant gewerkte uren, aangezien de verlofuren dan niet worden doorbelast. Tevens geeft u aan dat we reserveringen dienen op te nemen in het tarief. Hieruit concluderen wij dat de contractvorm gewerkte uren beter bij u past dan de contractvorm contracturen.

Een eenduidige keuze van contractvorm (dus gewerkte uren of contracturen) is zeer bepalend voor het opstellen van de tarieven. Het is immers essentieel om ervoor te zorgen dat iedere inschrijvende partij hetzelfde uitgangspunt heeft bij het inschrijven op deze aanbesteding en het bepalen van haar tarieven. Daarnaast is het van belang dat inschrijvers de garantie krijgen dat zaken rondom de inschrijfprijs met de winnende partij niet later nog herzien worden. Er dient een gelijk speelveld te zijn.

We adviseren u om uw keuze op de contractvorm contracturen te herzien en te kiezen voor de contractvorm gewerkte uren, zodat iedere week de uren die de flexibele arbeidskracht daadwerkelijk heeft gewerkt in die week, aan u gefactureerd worden en vakantie- en feestdagen opgenomen worden in de loonsomfactor. Bij gewerkte uren kunt u nog steeds van inschrijvers verwachten om 4-wekelijks te factureren, hiermee voorkomt u dat u wekelijks facturen ontvangt.

Dit is voor ons en andere inschrijvers een zeer essentiële vraag. We hopen dat u bereid bent om deze vraag zeer spoedig te beantwoorden.

Antwoord:

Er is wat verwarring over werken op contracturen of gewerkte uren. Opdrachtgever heeft eerder aangegeven werken op basis van contracturen. Opdrachtgever ziet dit als het bieden van vaste uren aan de medewerker. Medewerker heeft daarin de garantie op een x aantal uren. Graag in de loonsomfactor verlof/feestdagen meenemen. In de facturatie worden deze dagen niet in rekening gebracht.

Percelen:

- P1 1. Perceel: Verpleegkundigen
- P2 2. Perceel: Verpleegkundig specialist
- P3 3. Perceel: Artsen
- P4 4. Perceel: Doktersassistenten
- P5 5. Perceel: Toezichthouders
- P6 6. Perceel: Administratief
- P7 7. Perceel: Financiële specialisten
- P8 8. Perceel: HR specialisten

	P9 9. Perceel: roosterplanners
	P10 10. Perceel: ICT
Beantwoord op:	13-01-2021
Label:	Inhoud