

Programma van Eisen

Externe inhuur

Dit Programma van Eisen is van toepassing op perceel 1 en 2, tenzij expliciet anders is aangegeven. Tevens geldt dit Programma van Eisen voor alle gecontracteerde leveranciers, ongeacht of de leverancier eerste, tweede (of in geval van perceel 1 derde) is geëindigd in de aanbesteding.

1 Algemeen

A1	Opdrachtnemer gaat ermee akkoord dat door in te schrijven expliciet akkoord wordt gegaan met alles opgenomen in dit programma van eisen en overige bijlagen (waaronder de overeenkomsten en voorwaarden) en inschrijver verklaard daarmee automatisch expliciet dat hij voldoet aan de in het beschrijvend document en daarbij behorende bijlage(n) genoemde voorwaarden en eisen die aan de opdracht zijn gesteld.
A2	Opdrachtnemer staat er voor in dat hij de dienstverlening zoals omschreven in de aanbestedingsdocumenten, gedurende de looptijd van de raamovereenkomst kan leveren in de soort en kwaliteit zoals in deze aanbesteding is gevraagd.
A3	De flexibele arbeidskrachten kunnen worden ingezet op alle locaties van STC Group. Hieronder vallen alle locaties zoals genoemd in het beschrijvend document. Indien gedurende de looptijd van de raamovereenkomst locaties (vallend onder STC Group) worden toegevoegd of komen te vervallen zal dit aan opdrachtnemer worden medegedeeld. De scholen (of locaties) die worden toegevoegd zullen onderdeel uitmaken van de raamovereenkomst.
A4	Opdrachtnemer dient te voldoen aan de gestelde eisen in de NEN-4400 norm.

2 Administratie

B1	Opdrachtgever stuurt per maand of per vier weken één (1) factuur per uitzendkracht. Zowel maandelijkse als vier (4)-wekelijkse facturatie is toegestaan. Na gunning zal worden afgestemd welke variant wenselijk is voor de opdrachtnemer.
B2	De facturen van de geleverde diensten per uitzendkracht dient minimaal de volgende informatie te bevatten: • Verwijzing naar de naam en datum van de raamovereenkomst; • Het college/ de stafafdeling waar de flexibele arbeidskracht werkzaam is geweest; • De betreffende periode waarin de flexibele arbeidskracht gewerkt heeft; • Naam en functie van de flexibele arbeidskracht; • Aantal gewerkte uren van de flexibele arbeidskracht; • Uurtarief van de flexibele arbeidskracht; • Opslagpercentage; • Reden van inhuur (zwangerschapsverlof, ziekte, openstaande vacature, subsidieproject of overig); • Het verschuldigde bedrag exclusief BTW; • Het verschuldigde bedrag inclusief BTW; • Het BTW- bedrag. De informatie die vanuit STC Group moet worden aangeleverd zoals het betreffende college/stafafdeling en de reden van inhuur, worden bij de inhuuraanvraag beschikbaar gesteld.
B3	Opdrachtnemer verstuurt de facturen digitaal naar facturen@stc-r.nl inclusief digitale urendeclaraties.
B4	Opdrachtnemer brengt uitsluitend de feitelijk gewerkte uren, niet zijnde vakantiedagen, feestdagen en/of ziekte dagen, van de flexibele arbeidskracht in rekening tot een maximum van het overeengekomen aantal uren.
B5	Voor aanvullende facturen en creditnota's gelden dezelfde voorschriften als voor facturen. Op creditnota's moeten bovendien de datum, het nummer en het eindbedrag worden vermeld van de factuur waarop de creditnota betrekking heeft.

B6	Indien de factuur niet in overeenstemming is met het bepaalde in eis B1 t/m B5 zal de opdrachtgever deze factuur niet in ontvangst nemen en retourneren aan opdrachtnemer, indien dit gebeurt, stuurt opdrachtnemer een nieuwe factuur met aangepaste datum aan opdrachtgever.-
----	---

3 Communicatie en SLA

C1	Opdrachtnemer dient op werkdagen tijdens kantooruren van 8:30 uur tot 17:00 uur telefonisch en per e-mail bereikbaar te zijn voor opdrachtgever.
C2	Opdrachtnemer verzorgt voor de ingangsdatum van de raamovereenkomst een kennismaking met opdrachtgever.
C3	Opdrachtnemer stelt gedurende de duur van de raamovereenkomst voor STC Group een vaste contactpersoon beschikbaar. Bovendien draagt opdrachtnemer zorg voor vaste plaatsvervangers bij afwezigheid. De contactpersoon van opdrachtnemer is in ieder geval telefonisch bereikbaar tussen 08:30 uur en 17:00 uur op werkdagen en reageert binnen één (1) werkdag op e-mail.
C4	De contactpersonen van opdrachtnemer en het personeel van opdrachtnemer dat op de opdracht van STC Group wordt ingezet dient de Nederlandse taal in woord en geschrift machtig te zijn.
C5	Opdrachtnemer is verplicht om binnen één (1) week na aanvang van de werkzaamheden contact op te nemen met de flexibele arbeidskracht en de betreffende vacaturehouder van de kant van opdrachtgever teneinde zich op de hoogte te stellen van het functioneren van de flexibele arbeidskracht.
C6	Opdrachtnemer evalueert twee (2) keer per jaar (of vaker indien een van de partijen dit noodzakelijk acht) met STC Group de dienstverlening. Dit gesprek vindt kosteloos plaats op een door opdrachtgever aangewezen locatie. Opdrachtnemer beheert hiertoe de agenda en de verwerking van het gesprek in een verslag dat binnen vijf (5) werkdagen aan STC Group wordt overlegd. Daarnaast zal opdrachtnemer ervoor zorgen dat voorafgaand aan de evaluatie de betreffende managementrapportage digitaal aanwezig is. In de situatie dat STC Group of opdrachtnemer behoefte heeft aan een tussentijds gesprek dient dit ten spoedigste plaats te vinden.
C7	De halfjaarlijkse evaluatie dient ondersteund te worden door managementinformatie, welke opdrachtnemer één maand voorafgaand aan het overleg verstrekt aan de contactpersoon van opdrachtgever.
C8	Deze managementinformatie bestaat uit minimaal de volgende onderdelen:

- omzet per kostenplaats (college);
- het aantal ingezette flexibele arbeidskrachten, gespecificeerd per college;
- de inschaling en het uurtarief per ingezette flexibele arbeidskracht;
- het aantal gewerkte uren per ingezette flexibele arbeidskracht; gespecificeerd per week vanaf datum plaatsing;
- de functie van de ingezette flexibele arbeidskrachten;
- overzicht van de gevolgde opleiding per flexibele arbeidskracht en per periode (een overzicht bedoeld van de functierelevante opleidingen die de flexibele arbeidskrachten hebben gevolgd of momenteel volgt (status van voortgang in deze, dit ter voorkoming van langstudeerders). Hierbij dient vermeld te worden in welke periode de flexibele arbeidskrachten deze opleidingen hebben gevolgd of momenteel volgt);
- hoeveel plaatsingen (in aantal en percentage) binnen de gestelde termijn tot stand zijn gekomen ten opzichte van het aantal aanvragen;
- hoeveel plaatsingen (in aantal en percentage) buiten de gestelde termijn tot stand zijn gekomen ten opzichte van het aantal aanvragen;
- hoeveel geslaagde plaatsingen* (in aantal en percentage) binnen de gestelde termijn tot stand zijn gekomen ten opzichte van het aantal aanvragen;
- hoeveel geslaagde plaatsingen* (in aantal en percentage) buiten de gestelde termijn tot stand zijn gekomen ten opzichte van het aantal aanvragen.

**Met een geslaagde plaatsing wordt bedoeld dat een inhuurvraagstuk wordt ingevuld en dat deze in de eerste periode van twee (2) maanden gemeten tevredenheid zal opleveren bij opdrachtgever.*

4. Commercieel

- | | |
|----|---|
| D1 | <p>Het door opdrachtnemer aangeboden opslagpercentage dient inclusief overige belastingen en/of heffingen te zijn en exclusief BTW. Er wordt gevraagd om een All-In tariefstelling uitgaande van het CAO MBO (onderhandelingsakkoord CAO 2022 / 2023). Het gehele CAO MBO dient te worden gevolgd. Alle daarin opgenomen kosten dienen door de inschrijver ook aan de flexibele arbeidskracht te worden betaald en de daarvoor te hanteren kosten dienen dus te worden opgenomen in de werkgeverslasten naast hetgeen aan de flexibele arbeidskracht uit te betalen. Alle kosten dienen te zijn opgenomen in het opslagpercentage. Er kunnen geen aparte kosten worden doorbelast. In het opslagpercentage is o.a., maar niet limitatief rekening gehouden met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het risico op het uitkeren van transitievergoedingen; • reiskosten van de flexibele arbeidskracht; |
|----|---|

	• parkeerkosten van de flexibele arbeidskracht (opdrachtgever stelt geen parkeerplekken ter beschikking; • administratie- en servicekosten; • opleidingskosten; • ziekte- en vakantiedagen van flexibele arbeidskrachten; • collectief roostervrije dagen en nationale feestdagen. Deze worden door opdrachtgever niet aan opdrachtnemer vergoed. Roostervrije dagen worden door opdrachtgever per kalenderjaar bepaald. Opdrachtnemer kan uitgaan van maximaal vijf (5) roostervrije dagen per kalenderjaar. De flexibele arbeidskrachten mogen in overleg met de leidinggevende vanuit opdrachtgever deelnemen aan de studiedagen van de opdrachtgever. De collectieve studiedagen die door STC Group worden verzorgd, zullen voor rekening worden genomen van STC Group. Externe opleidingen en studiedagen zijn voor rekening van opdrachtnemer (zowel in uren als in kosten). Ook andere naschoolse bijeenkomsten, zoals uitjes met het team worden niet betaald door de opdrachtgever; • alle verplichtingen en lasten van een tewerkgestelde flexibele arbeidskracht zijn voor rekening van de opdrachtnemer, tenzij dit krachtens enig wettelijk voorschrift aan de opdrachtgever is opgedragen; • verzekeren van aansprakelijkheid; • Eindejaarsuitkering.
D2	Overige kosten buiten het opgegeven opslagpercentage om worden tijdens de contractduur niet geaccepteerd, alle kosten dienen in het opslagpercentage te zijn verdisconteerd.
D3	Het opgegeven opslagpercentage staat minimaal vast in het eerste jaar na de ingangsdatum. Vervolgens mag het geoffreerde opslagpercentage één (1) maal per jaar, per 1 januari, worden bijgesteld voor het eerst 1 januari 2024 op basis van het CBS-prijsindexcijfer met betrekking tot zakelijke dienstverlening. Indien Opdrachtnemer het opslagpercentage wenst aan te passen aan deze indexering legt hij een schriftelijk voorstel met een onderbouwing uiterlijk vier (4) weken voor het doorvoeren van de prijsverhoging voor aan STC Group. Wanneer STC Group vaststelt dat het voorstel overeenstemt met de hiervoor genoemde indexering, geeft zij schriftelijke goedkeuring voor aanpassing van het opslagpercentage, zodat deze geldt voor de volgende contractperiode.

D4	Het prijzenblad mag niet worden aangepast en dient geheel te worden ingevuld en ondertekend.
----	--

5 Beloning flexibele arbeidskrachten

E1	Opdrachtnemer verplicht zich tot het tijdig (minimaal één (1) keer per maand) uitbetalen van het volledige salaris aan de flexibele arbeidskracht, alsmede tot het verrichten van inhouding en afdrachten aan de betreffende instanties van de verschuldigde premies voor sociale lasten, de loonbelasting en andere wettelijke inhoudingen. Wekelijkse en 4-wekelijkse verloning is toegestaan.
E2	De op te nemen extra verlofdagen van de flexibele arbeidskracht (naast de vaste vakantiedagen conform het CAO MBO) zullen in goed overleg tussen de directe leidinggevende en de flexibele arbeidskracht worden vastgesteld, waarbij rekening dient te worden gehouden met de voortgang van de werkzaamheden / vastgesteld rooster en daarbij behorende afspraken. Hierbij zal te allen tijde rekening worden gehouden met de schoolvakanties. Belemmeringen in werkzaamheden waarvoor de flexibele arbeidskracht wordt ingezet dienen te worden voorkomen.
E3	Opdrachtgever is gerechtigd, zonder voorafgaande toestemming van opdrachtnemer, na een inzet van één (1) jaar, ongeacht het aantal uur dat de flexibele arbeidskracht in deze periode heeft gewerkt, of na een inzet van 800 uur, indien deze uren gemaakt zijn in een periode korter dan één (1) jaar, de flexibele arbeidskracht, waarvoor opdrachtnemer de werving en selectie heeft verricht, in dienst te nemen zonder dat opdrachtgever hiervoor een vergoeding aan opdrachtnemer verschuldigd is. Opdrachtgever maakt dit minimaal één (1) maand vóór indiensttreding van de flexibele arbeidskracht bij opdrachtgever bekend bij opdrachtnemer. Indien er sprake is van overname eerder dan de inzet van 800 uur, of een periode van één (1) jaar, zal er een fee betaald worden voor overname van maximaal het aantal resterende uren (tot de 800 uur) maal het opgegeven deel van het opslagpercentage voor werving.
E4	In het geval de opdrachtgever parallel zelf werving en selectie van de flexibele arbeidskracht heeft verricht naast dat de opdracht uitgezet is bij opdrachtnemer, is opdrachtgever te allen tijde gerechtigd rechtstreeks met deze flexibele arbeidskracht een dienstverband aan te gaan zonder dat de opdrachtgever hiervoor een vergoeding aan opdrachtnemer verschuldigd is.
E5	Opdrachtnemer hanteert richting de door hem bemiddelde flexibele arbeidskrachten geen concurrentiebeding en/of relatiebeding ten aanzien van indiensttreding bij opdrachtgever.

E6	Opdrachtnemer gaat ermee akkoord dat, wanneer opdrachtgever daartoe over wil gaan, de af te sluiten raamovereenkomst voortvloeiend uit deze aanbesteding wordt ontbonden en/ of van rechtswege eindigt, reeds bestaande individuele opdrachtverstrekkingen voortduren tot maximaal augustus 2023. Indien de opdrachtverstrekkingen geen einddatum kennen, is opdrachtgever gerechtigd de opdrachtverstrekkingen op te zeggen, zodat deze eindigen vóór 31 juli 2022 (indien gebruik is gemaakt van de twee (2) verlengingsopties).
E7	Opdrachtnemer zal de opbouw van vakantiedagen per flexibele arbeidskracht bijhouden.
E8	Opdrachtnemer verdisconteert de reiskosten voor woon-werkverkeer van de flexibele arbeidskracht in het opslagpercentage. Reiskosten woon -werk verkeer worden door opdrachtgever niet op basis van een declaratie van de werkelijke kosten aan de opdrachtnemer vergoed.
E9	De flexibele arbeidskrachten worden verloned conform de vigerende beloningsregeling van de CAO MBO (momenteel december 2021 t/m 1 mei 2022, wordt binnenkort een nieuw CAO). Bij een wijziging in de CAO, wordt deze ook door de opdrachtnemer voor de flexibele arbeidskrachten toegepast. CAO wijzigingen kunnen door opdrachtnemer worden verrekend in het bruto uurloon. Opdrachtnemer dient eventuele verhogingen in dit bruto uurloon te onderbouwen richting opdrachtgever en pas na akkoord van opdrachtgever kan de verhoging worden toegepast. Indien er ingrijpende wijzigingen zijn in de CAO MBO, die impact heeft op o.a. reiskosten of vakantiedagen, wordt in onderling overleg bekeken in hoeverre dit impact heeft op het afgegeven opslagpercentage.

6 Inhuurproces flexibele arbeidskrachten

F1	Indien opdrachtgever behoefte heeft aan inhuur van flexibele arbeidskrachten, zal als volgt gehandeld worden: • Opdrachtgever zal een functieprofiel van de in te huren persoon opstellen; • Dit functieprofiel zal bij de partijen met wie de raamovereenkomst is aangegaan gelijktijdig worden uitgezet;
----	--

	Opdrachtnemer heeft drie (3) werkdagen de tijd om minimaal één (1) kandidaat en maximaal drie (3) kandidaten aan te dragen, inclusief CV en twee (2) recente referenties per kandidaat. <i>Met referenties bedoelt opdrachtgever dat de organisatienamen van de referenten benoemd worden in de CV's zodat helder is waar de aangeboden kandidaat ervaring heeft opgedaan. Eventueel worden later de contactgegevens van deze referenten nog opgevraagd, om de referent na te kunnen gaan. Indien die situatie zich voordoet, wordt daar in de praktijk over afgestemd.</i>
F2	Indien opdrachtnemers op aanvraag van opdrachtgever niet binnen de gestelde tijd de juiste flexibele arbeidskrachten kan aandragen, dan staat het opdrachtgever vrij om zelf de vervolgroute te bepalen.
F3	Opdrachtnemer neemt alleen de inhuuraanvragen van opdrachtgever in behandeling vanuit de afdeling HRM. Indien dit niet het geval is zal opdrachtgever de factuur van de ingezette flexibele arbeidskracht niet betalen.
F4	Per situatie wordt door opdrachtgever beoordeeld of eventuele zij-instromers ingezet kunnen worden. Indien een zij-instroomer geen onderwijsbevoegdheid heeft, vindt hierin afstemming plaats en zullen andere tarieven (lagere trede/schaal) worden berekend. Met name voor vakspecifieke docenten, zal dit in veel gevallen toegestaan zijn.
F5	Opdrachtnemer dient zijn aanbieding minimaal drie (3) werkdagen gestand te doen. Kandidaten dienen gedurende die periode beschikbaar te blijven voor opdrachtgever. Opdrachtgever zal er naar streven om inschrijvers na het doen van een aanbieding z.s.m. (indien mogelijk sneller dan drie (3) werkdagen) uitsluitel te geven over de gunning en daarmee de inzet van de kandidaat.
F6	Opdrachtnemer is verplicht om de flexibele arbeidskracht te informeren over de functie- eisen, de aard van de organisatie en eventuele relevante kenmerken ten aanzien van de arbeidsomstandigheden, zoals de veiligheids- en gezondheidsrisico's.
F7	Instructies aan de flexibele arbeidskracht omtrent arbeidsomstandigheden met betrekking tot de werking en bediening van machines, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en de wijze waarop gehandeld moet worden bij brand en andere calamiteiten worden door opdrachtgever verzorgd. Opdrachtgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet werkgever voor de flexibele arbeidskracht.
F8	De in te zetten flexibele arbeidskrachten dienen zich te houden aan de in het betreffende gebouw van toepassing zijnde huisregels. Opdrachtnemers dient flexibele arbeidskrachten hiervan vooraf op de hoogte te stellen. Opdrachtgever zal

	hierop toezien aangezien de flexibele uitzendkrachten onder leiding en toezicht van opdrachtgever zullen werken.
F9	De flexibele arbeidskrachten kunnen gebruik maken van de reeds aanwezige (onderwijs) voorzieningen van opdrachtgever die voorhanden zijn op de locaties (bijvoorbeeld een vaste computer of presentatiescherm). Daarnaast krijgen de flexibele arbeidskrachten een laptop beschikbaar vanuit opdrachtgever indien voor de functie noodzakelijk (bruikleen overeenkomst).
F10	In te zetten docenten dienen de relevante bevoegdheid te hebben (eerste/tweede graads docent). Voor VMBO docenten wordt een tweede graads bevoegdheid gevraagd. Voor MBO docenten wordt een tweede graads bevoegdheid gevraagd (voorkeur), maar is een PDG ook toegestaan. Per situatie wordt door opdrachtgever beoordeeld of de flexibele arbeidskracht, die nog een opleiding volgt om aan de gevraagde kwalificaties en opleidingseisen te kunnen voldoen, kan worden ingezet. Opdrachtgever wil echter benadrukken dat het de voorkeur heeft dat de flexibele arbeidskrachten bij aanvang van de opdracht beschikken over de gevraagde kwalificaties en opleidingseisen.
F11	Opdrachtnemer draagt zorg voor het leveren van gekwalificeerde flexibele arbeidskrachten voor de functies. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het juiste opleiding- en functioneringsniveau evenals de juiste competenties zoals gevraagd door de opdrachtgever, en draagt zo nodig zorg voor adequate (bij)scholing. De kwaliteit van de flexibele arbeidskracht wordt beoordeeld door opdrachtgever.
F12	Alle flexibele arbeidskrachten dienen bij aanvang van de opdracht in het bezit te zijn van een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) van maximaal zes (6) maanden oud en dienen deze te overleggen (origineel, kopie of digitale versie). Indien dit niet het geval is, zal eerst een VOG aangevraagd worden, de kosten hiervan mogen niet worden doorberekend aan opdrachtgever. Tevens dienen alle flexibele arbeidskrachten in het bezit te zijn van een geldig identiteitsbewijs. De verantwoordelijkheid voor het aanleveren van een geldige VOG ligt bij de opdrachtnemer. Deze documenten dienen bij start van de inzet van de flexibele arbeidskracht overlegd te worden aan de opdrachtgever. Indien er geen of niet tijdig een geldige VOG wordt overlegd zal er een opdrachtverstrekking met de flexibele externe arbeidskracht tot stand komen onder de voorwaarde dat er binnen één maand een geldig VOG overlegd dient te worden. Indien er binnen één maand geen geldig VOG is overlegd, zal de opdracht

	per direct worden beëindigd. Opdrachtgever is in dit geval niet verplicht om een opzegtermijn te hanteren.
F13	Opdrachtnemer garandeert dat zijn werknemers of door hem in te schakelen derden bij uitvoering van de werkzaamheden vertrouwelijkheid en geheimhouding betrachten ten aanzien van wat hen bij de uitvoering van de werkzaamheden bekend wordt.
F14	Afhandeling van alle relevante vragen van flexibele arbeidskrachten geschiedt rechtstreeks door opdrachtnemer evenals mutaties in persoonsgegevens van de flexibele arbeidskracht.
F15	Om een flexibele arbeidskracht snel in dienst te kunnen melden en de faciliteiten van de uitzendkracht te regelen, zijn de volgende gegevens nodig: - NAW gegevens inclusief mailadres; - Geboorteplaats en geboortedatum; - Pasfoto. Opdrachtnemer dient deze gegevens zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen één werkdag nadat bekend is dat de kandidaat gaat starten aan te leveren. Opdrachtgever is in het kader van de AVG ook verwerkersverantwoordelijke en zal dus de gegevens op een juiste manier behandelen.
F16	Voor iedere ingehuurde flexibele arbeidskracht dient, na schriftelijk akkoord van opdrachtgever, de opdrachtbevestiging voor aanvang van de start van de dienstverlening door opdrachtnemer te worden verstuurd aan opdrachtgever (naar de vacaturehouder met cc aan afdeling HRM van STC Group) en deze dient minimaal de volgende gegevens te bevatten: • college/ stafafdeling waar flexibele arbeidskracht wordt ingezet; • reden van inhuur; • naam vacaturehouder; • in te zetten locatie; • functie flexibele arbeidskracht bij opdrachtgever; • naam van de flexibele arbeidskracht; • mailadres en telefoonnummer van de flexibele arbeidskracht (met als doel om concrete werkafspraken met deze persoon te kunnen maken); • start en einddatum van de betreffende periode; • salarisschaal en periodiek waarin de flexibele arbeidskracht is ingeschaald; • opslagpercentage; • uurtarief van de flexibele arbeidskracht excl. BTW;

	• uurtarief van de flexibele arbeidskracht incl. BTW; • afgestemde maximaal aantal in te zetten uren per week. De opdrachtbevestiging dient binnen vijf (5) werkdagen na het akkoord van de opdrachtgever te worden verstrekt. Tekenbevoegde van opdrachtgever ondertekent vervolgens deze opdrachtbevestiging en hiermee is de opdrachtbevestiging de Nadere overeenkomst.
F17	Opdrachtnemer heeft een meldplicht richting opdrachtgever. Indien opdrachtgever vanuit decentraal niveau (bijv. een onderwijsmanager, stafdirecteur, colledirecteur of andere functionaris) een inhuurvraag ontvangt, dan meldt opdrachtgever dit aan de afdeling HRM van STC Group. Zie ook eis F3. Opdrachtnemer draagt dus de verantwoordelijkheid om alleen de inhuuraanvragen van opdrachtgever in behandeling te nemen, wanneer deze vanuit HRM komt.
F18	Indien er sprake is van een wijziging in de gegevens van de oorspronkelijke opdrachtbevestiging voor een flexibele arbeidskracht (bijvoorbeeld door verlenging of een wijziging in het aantal uren), dient opdrachtgever een nieuwe opdrachtbevestiging te versturen naar opdrachtgever, welke bevestigd zal worden door deze te ondertekenen en te retourneren.
F19	Opdrachtnemer maakt gebruik van digitale urenregistratie. Per flexibele arbeidskracht dienen de uren door de leidinggevende vanuit opdrachtgever geaccordeerd te worden. Accordering van de uren dient niet door opdrachtgever te geschieden en niet automatisch plaats te vinden.
F20	Opdrachtnemer dient alle dossiers van de flexibele arbeidskrachten, conform de wettelijke bewaartermijn, te allen tijde op orde te hebben. De dossier dienen actueel en volledig te zijn. Alle voor de aanvraag en plaatsing relevante documenten, dan wel een kopie daarvan, dienen bij opdrachtgever gearchiveerd te worden. Onder relevante documenten wordt in ieder geval verstaan: • benodigde diploma's; • geldig legitimatiebewijs; • bewijs geldige verblijfstitel in Nederland; • Verklaring Omtrent Gedrag voor natuurlijke personen (VOG np); Op verzoek van opdrachtgever dient opdrachtgever binnen één (1) werkdag inzage te verlenen in dossiers van flexibele arbeidskrachten welke ingezet zijn bij opdrachtgever.

F21	Opdrachtnemer zorgt ervoor dat bij ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid van de flexibele arbeidskracht, deze zich 'tijdig' ziek meldt bij de opdrachtgever en de opdrachtnemer conform het verzuimprotocol STC. Onder 'tijdig' wordt verstaan: dezelfde ochtend voor 08:00 uur. Opdrachtnemer verzorgt de begeleiding en voert de relevante sociale wetgeving uit. Opdrachtnemer neemt in geval van ziekmelding door de flexibele arbeidskracht, op dezelfde werkdag (voor 9:00 uur) het initiatief richting opdrachtgever of en zo ja, op welke termijn, vervanging gewenst is.
F22	Als tijdens de uitvoering van de opdracht blijkt dat de geselecteerde flexibele arbeidskracht niet of niet meer aan de functie-eisen voldoet en/of niet over de vereiste competenties beschikt en/of er andere dringende redenen zijn waardoor de tewerkstelling beëindigd dient te worden, zal opdrachtgever de tewerkstelling onmiddellijk beëindigen. Indien deze situatie plaatsvindt tijdens de eerste vijf (5) werkdagen van de flexibele arbeidskracht dan worden de gewerkte uren niet aan opdrachtgever in rekening gebracht. Indien een dergelijke situatie zich voordoet zal opdrachtgever altijd motiverende redenen meegeven voor het beëindigen van de tewerkstelling richting opdrachtnemer. In deze situaties is er standaard geen sprake van vervanging, maar zal de aanvraag opnieuw worden uitgezet conform de werkwijze zoals omschreven bij eis F1 t/m F3.
F23	Wanneer de ingezette flexibele arbeidskracht twee (2) maanden werkzaam is voor opdrachtgever, inventariseert opdrachtnemer bij HRM of de plaatsing geslaagd is. Dit evaluatiemoment vindt telefonisch of per mail plaats. Op verzoek van de afdeling HRM kan het evaluatiemoment ook op locatie van opdrachtgever plaatsvinden. Met een geslaagde plaatsing wordt bedoeld dat een inhuurvraagstuk wordt ingevuld en dat deze in de eerste periode van twee (2) maanden naar tevredenheid van opdrachtgever is ingevuld bij opdrachtnemer. Indien opdrachtgever in mindere mate tevreden is (maar niet dusdanig dat dit reden is de tewerkstelling direct te beëindigen conform F22) stelt opdrachtnemer binnen één (1) week een verbeterplan op. Mocht vervolgens weer na twee (2) maanden blijken dat opdrachtgever nog steeds niet tevreden is, dient opdrachtnemer een vervangende kandidaat in te zetten of zal opdrachtgever de functie opnieuw uitzetten. Opdrachtgever hanteert hierbij standaard een opzegtermijn van één (1) maand.
F24	Opdrachtnemer dient de continuïteit van de bedrijfsvoering te garanderen indien reeds ingezette flexibele arbeidskracht, om welke reden dan ook, vervangen moet worden. Opdrachtnemer neemt het initiatief richting opdrachtgever met betrekking tot vervanging van flexibele arbeidskracht. De vervangende kandidaat heeft

	minimaal hetzelfde niveau en gelijkwaardige kwaliteiten als de oorspronkelijke kandidaat. Een dergelijke vervanging leidt voor de opdrachtgever niet tot extra kosten. In geval van gebleken ongeschiktheid is opdrachtgever tevens gerechtigd om de functie opnieuw uit te zetten.
F25	Indien de flexibele arbeidskracht door ziekte vervangen dient te worden is het, in uitzondering op eis F24, wel mogelijk dat de vervanging voor de opdrachtgever leidt tot extra kosten. Indien de vervangende kandidaat immers in een hogere trede valt, is opdrachtgever bereid om hier meer voor te betalen.