

Nota van Inlichtingen 2

Inhuur Personeel & Payrolldienstverlening MBO Utrecht

Beschrijvend document

Nr.	Blz	Paragraaf	Vraag	Antwoord
1.			Is het toegestaan om een voorblad en een inhoudsopgave toe te voegen die niet meetellen voor het maximaal aantal pagina's?	Ja, dat is toegestaan.
2.	NVI I vraag 48		<p>In het Programma van Eisen onder Eis E6 staat dat de dienstverlening van Opdrachtnemer in overeenstemming moet zijn met de richtlijnen van de ABU of NBBU. In vraag 48 bevestigt u dit. Kunt u aangeven in hoeverre de voorwaarde t.a.v. NBBU/ABU alsmede eis E6 van toepassing is op payrolldienstverlening binnen deze aanbesteding, gezien het feit dat payrollovereenkomsten sinds de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1 januari 2020 nadrukkelijk niet langer onder de werkingssfeer van de ABU- of NBBU-cao vallen, maar worden gekenmerkt door een eigen juridisch kader met o.a. gelijke arbeidsvoorwaarden en pensioenopbouw conform de inlener?</p> <p>Met andere woorden: is het uw intentie om ook bij payrolltoepassingen aansluiting te eisen bij de ABU- of NBBU-richtlijnen, ondanks de wettelijke</p>	Nee, uiteraard dient er met betrekking tot payrolldienstverlening aangesloten te worden bij de WAB. Er wordt daarvoor dus aangesloten bij het cao van MBO Utrecht.

			uitsluiting daarvan onder de WAB? Of betreft het geen ook in Eis E6 is opgenomen uitsluitend de inzet van uitzendkrachten in de zin van artikel 7:690 BW?	
3.	11 & 18	3.5 & 4.3	Naar aanleiding van vraag 8 in NVI 1 kwamen wij het volgende tegen: in paragraaf 3.5 Checklist staat dat voor perceel 3 maximaal 5 A4-pagina's zijn toegestaan. In paragraaf 4.3 wordt voor hetzelfde perceel gesproken over maximaal 4 A4-pagina's. Kunt u aangeven welk aantal wij moeten aanhouden: 4 of 5 pagina's?	Excuses, dit is inderdaad niet correct opgenomen in de checklist. Voor perceel 3 mag u 4 A4 gebruiken voor de beantwoording van de open vragen.

Bijlage 1 Programma van Eisen

Nr.	Eis	Vraag	Antwoord
4.	Eis E22	Inschrijver is ervaren partner op het gebied van payrolldienstverlening in het onderwijs. Alvorens inschrijver kandidaten contracteert wordt het arbeidsverleden getoetst om arbeidsrechtelijke problemen (zoals vaste contracten) te voorkomen. Is inschrijver bereid deze eis te herzien?	Het is akkoord om een toetsing met betrekking tot het arbeidsverleden toe te passen.
5.	29, nvi vr 33	Om er zeker van te zijn dat inschrijvers rekenen met dezelfde EJU, kunt u bevestigen dat deze 8,33% is?	Ja, MBO Utrecht bevestigt dat de eindejaarsuitkering op dit moment 8,33% is.
6.	E36 vraag 40	U geeft aan dat de VOG alsnog opnieuw moeten worden aangevraagd ook al beschikt de kandidaat over een geldige VOG die ook overlegd kan worden en dus niet mag starten. In het kader van continuïteit van onderwijs gaat dit in de praktijk belemmerend werken. Kunt u dit antwoord heroverwegen?	Nee, niet akkoord. MBO Utrecht wil een eenduidig proces omtrent de VOG's voor zowel de interne als externe medewerkers.

7.	E50 vraag 49	Gelet op uw standpunt dat uitsluitend daadwerkelijk gewerkte uren mogen worden gefactureerd: hoe kan binnen die voorwaarde worden omgegaan met kandidaten met een fase B contract waarbij de inzet in de praktijk structureel plaatsvindt op een vast aantal uren per week, zodat dit werkbaar is voor zowel leverancier als kandidaat en financiële risico's beheersbaar blijven? Bent u bereid hier maatwerkafspraken over te maken binnen de kaders van de overeenkomst?	Het is in de praktijk niet zo dat kandidaten die bij MBO Utrecht ingehuurd worden wekelijks een andere arbeidsomvang krijgen. MBO Utrecht is bereid om bij een aanvraag een afspraak te maken met Opdrachtnemer over vaste ureninzet per week. MBO Utrecht wil echter flexibel blijven en de mogelijkheid houden om uren, rekening houdend met een aanzegtermijn van 4 weken, aan te passen. Dit is eveneens in lijn met het van toepassing zijnde opzegtermijn, conform eis E41. Ziekte, feest- en verlofdagen mogen niet door Opdrachtnemer worden doorbelast.
8.	E50 vraag 49	U geeft aan dat bij fase B alleen gewerkte uren mogen worden gefactureerd. De docent in fase B heeft echter op basis van zijn contract recht op vaste uren, fase B kunt u daarom zien als een overeenkomst voor bepaalde tijd. Voor payroll kandidaten die een overeenkomst voor bepaalde tijd hebben mogen wel de contracten worden doorbelast. Kunt u daarom heroverwegen dat fase B docenten ook de contracturen, met uitzondering van ziekte en vakantie mogen worden doorbelast? Indien u hier niet mee akkoord gaat, kunt u dan aangeven waarom u hierin onderscheid maakt?	Zie het antwoord op vraag 5.

Bijlage 5 Prijzenblad

Nr.	Vraag	Antwoord
9.	Inschrijver is eigen risico drager. Kunt u aangeven waar in het prijzenblad de bijbehorende kosten (ziektewetuitkeringen, de aanvulling op deze uitkeringen en de uitvoeringskosten) dienen te worden opgenomen?	Wij verzoeken u om dit te verwerken bij de ZW-premie of bij de Aanvulling Ziektewet. MBO Utrecht behoudt zich het recht voor om

		Inschrijver te verzoeken de ingevulde percentages nader te specificeren.
10.	<p>In het kader van Bijlage 5c – Prijzenblad perceel 3 (na NVI I) willen wij u een toch nog aanvullende vraag stellen met betrekking tot de inzet van medewerkers jonger dan 20 jaar op basis van payrolldienstverlening. Zoals u wellicht bekend is, kan onder voorwaarden gebruik worden gemaakt van de verlaagde WW-premie voor jongeren onder de 21 jaar, mits zij gemiddeld minder dan 12 uur per week worden ingezet (conform de regeling in het kader van de WAB). Dit kan bij correcte toepassing leiden tot een structureel financieel voordeel in de kostprijs van payrollkandidaten.</p> <p>Vraag: Kunt u aangeven hoeveel uur medewerkers jonger dan 20 jaar naar verwachting gemiddeld per week zullen worden ingezet binnen perceel 3? En in hoeverre voorziet u dat binnen deze doelgroep de inzet onder de grens van 12 uur per week zal blijven?</p> <p>Vraag: Kunt u aangeven als hier verschil tussen de payrollmedewerkers is wat de verhouding binnen deze doelgroep is.</p> <p>Deze informatie is voor ons essentieel om een concurrerend en kostenbewust prijsvoorstel op te stellen dat optimaal gebruikmaakt van de fiscale ruimte binnen de geldende wet- en regelgeving.</p>	<p>MBO Utrecht kan dit helaas niet aangeven, deze informatie is niet beschikbaar. Zoals aangeven wordt er op dit moment nagenoeg geen gebruik gemaakt van payrolldienstverlening. MBO Utrecht verzoekt Inschrijver om bij inschrijving uit te gaan van de reguliere WW-premie. Mocht er een situatie zijn waarbij het mogelijk is om de verlaagde WW-premie toe te passen, dan zullen partijen de omrekenfactor hierop aanpassen.</p>
11.	<p>In het kader van een zorgvuldige en realistische prijsvorming binnen het aangeboden prijzenblad (5c na NVI I) en de te hanteren omrekenfactoren, verzoeken wij u vriendelijk om inzicht te geven in de gemiddelde bruto maandsalarissen die wij per doelgroep mogen hanteren in onze berekeningen.</p>	<p>MBO Utrecht heeft geen verdere informatie beschikbaar en kan de indicaties waarom u vraagt helaas niet verstrekken.</p>

Specifiek zijn wij op zoek naar een indicatie van de gebruikelijke inschaling (cao mbo schaal + trede) of het gemiddelde uur- of maandsalaris voor de volgende leeftijdscategorieën:

Medewerkers tot en met 20 jaar

Medewerkers van 21 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd

Medewerkers vanaf AOW-gerechtigde leeftijd

Deze informatie is van belang voor een correcte berekening van o.a.:

De ABP-pensioenlasten, die afhankelijk zijn van het pensioengevend loon (en daarmee van de hoogte van het salaris boven de franchisegrens);

De toepassing van de verlaagde WW-premie bij jongeren tot 21 jaar bij <12 uur inzet;

De inschatting van werkgeverslasten voor medewerkers boven de AOW-leeftijd, waarbij afwijkende premiegrondslagen gelden.

Vraag: Kunt u per bovengenoemde doelgroep een indicatie geven van het verwachte gemiddelde uurloon of de gebruikelijke inschalingen conform de cao mbo waarop wij onze inschrijving mogen baseren?