

Nota van inlichtingen 2 – Inhuur Personeel – Eemsdelta College

13-5-2026

Begin nota van inlichtingen:

Nr.	Pag.	Par.	Vraag	Antwoord
Bijlage 1. Programma van Eisen				
1.		Nvl 1 Vraag 12	<p>Wij begrijpen en onderschrijven het belang voor Opdrachtgever om exclusiviteit te borgen, zodat voorgestelde kandidaten niet gelijktijdig bij meerdere opdrachtgevers in procedure zijn. Tegelijkertijd zien wij in de huidige krappe arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel dat snelheid en flexibiliteit essentieel zijn om kandidaten succesvol te plaatsen. Om een betere balans te creëren tussen exclusiviteit en marktdynamiek, stellen wij voor om de exclusiviteitsperiode als volgt aan te passen: Opdrachtnemer reserveert de voorgestelde kandidaat tot de reactie van Opdrachtgever, met een maximum van 24 uur (in plaats van 48 uur); Bij uitnodiging voor een gesprek blijft de exclusiviteit gehandhaafd tot één werkdag na het gesprek (ongewijzigd). Met deze aanpassing blijft het voor Opdrachtgever mogelijk om kandidaten exclusief te beoordelen, terwijl tegelijkertijd wordt aangesloten bij de snelheid die de huidige arbeidsmarkt vraagt. Dit verkleint het risico dat geschikte kandidaten afhaken of elders geplaatst worden voordat het proces bij Opdrachtgever is afgerond, en vergroot daarmee de kans op succesvolle invulling van aanvragen</p>	<p>Akkoord. Opdrachtgever wijzigt eis 11 van het Programma van Eisen (Bijlage 1). De termijn voor het reserveren van een voorgestelde kandidaat tot de reactie van Opdrachtgever wordt verkort van maximaal 48 uur naar maximaal 24 uur (op werkdagen). In overleg met opdrachtnemer wenst Opdrachtgever de termijn te kunnen verlengen, ingeval van afwezigheid van de inhurende manager/vacaturehouder, en wordt hierin flexibiliteit van Opdrachtnemer verlangd. Dit wordt voorafgaand aan de uitvraag door Opdrachtgever aangegeven.</p> <p>De exclusiviteitsperiode bij een uitnodiging voor een gesprek blijft ongewijzigd gehandhaafd op één werkdag na het gesprek.</p>
Bijlage 2A. Overeenkomst				

2.		Nvl 1 Vraag 28	Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat de uitsluiting van aansprakelijkheid in artikel 7.5 niet ziet op de regresrechten van Opdrachtnemer die voortvloeien uit de in artikel 14.4 erkende aansprakelijkheid van Opdrachtgever? Ofwel: dat schade die Opdrachtnemer lijdt als gevolg van een schending van de zorgplicht door Opdrachtgever (ex art. 7:658 lid 4 BW) wel degelijk verhaalbaar blijft, ook als er geen sprake is van opzet of grove schuld?	Opdrachtgever bevestigt dat artikel 7.5 een expliciete afwijking vormt op de algemene aansprakelijkheidsbeperking van artikel 7.4. Voor gevallen waarin de Opdrachtgever verantwoordelijk is voor leiding en toezicht, is beoogd aan te sluiten bij de wettelijke aansprakelijkheidsregeling van artikel 7:658 BW, zoals nader erkend in artikel 14.4 van de overeenkomst. Dit betekent dat de in artikel 7.5 opgenomen aansprakelijkheidsbeperking niet van toepassing is op aansprakelijkheid van de Opdrachtgever op grond van artikel 7:658 BW. Eventuele regresrechten van Opdrachtnemer die rechtstreeks voortvloeien uit een dergelijke wettelijke aansprakelijkheid van Opdrachtgever blijven in dat kader onverlet. Voor het overige blijft de regeling omtrent aansprakelijkheid en aansprakelijkheidsbeperkingen zoals opgenomen in de overeenkomst onverkort van toepassing.
----	--	-------------------	--	---

Bijlage 4. Prijzenblad				
3.		Nvl 1 Vraag 30	<p>De oktober toelage is een (vast) bedrag waarvan de hoogte afhankelijk is van de schaal waar een medewerker werkt en niet is gebaseerd op de hoogte van het (uur)salaris.</p> <p>Het prijsblad waarop de kostprijs/omrekenfactor wordt bepaald werkt (zoals gebruikelijk) met een uurloon. De onderliggende kosten zijn direct gekoppeld aan het uurloon. De kosten van de oktober toelage zijn daardoor niet te verwerken in het prijzenblad.</p> <p>Een voorbeeld ter illustratie: iemand die 15,- verdient zou dan (per uur) 2 x zoveel moeten reserveren voor de oktober toelage als iemand die 30,- per uur verdient. De hoogte van de oktober toelage is voor beide medewerkers namelijk gelijk.</p> <p>Bent u bereid om met bovenstaande informatie uw mening "Opdrachtgever is van mening dat het mogelijk is om de oktobertoelage (vast bedrag) terug te rekenen naar een % als onderdeel van de kostprijs en wenst deze dan ook terug te zien in het prijzenblad" te herzien? Zo nee; dan ontvangen we graag een voorbeeld met 2 verschillende salarissen en opzet van de berekening hoe tot het % in de kostprijs te komen.</p>	<p>De berekening van de oktobertoelage is niet anders dan de berekening voor de reservering van het pensioen. Omdat de reservering voor een lagere salarisschaal anders is dan een reservering voor een hogere salarisschaal. Inschrijver moet dus zelf uitgaan van een aantal uitgangspunten om de reservering te berekenen. Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verhouding hoge salarisschaal versus lage salarisschaal - Gemiddelde salarisschaal
4.		Nvl 1 Vraag 32	<p>Uitzendbureaus dienen, als gevolg van de ABU cao, vanaf 2026 rekening te houden met het pensioen van de inlener. De beschreven pensioencompensatie vloeit daaruit voort. Medewerkers welke geen recht hebben op pensioen (over het algemeen medewerkers met de aow gerechtigde leeftijd) ontvangen geen pensioencompensatie. Daarom is het voor de inlener (kostentechnisch) interessant om deze compensatie niet in de kostprijs op te nemen.</p> <p>Bent u op basis van deze informatie bereid de pensioencompensatie uit de kostprijs te laten en separaat door te laten belasten?</p> <p>Zo nee; Pensioencompensatie wordt gezien als "loon" en niet als pensioen. De juiste plek in uw prijzenblad is daarmee onder het kopje basisloon. Bent u dan bereid dat de pensioencompensatie onder die kop worden opgenomen.</p>	<p>Niet akkoord. De opdrachtgever wenst geen separate doorbelasting van de pensioencompensatie. Om een objectieve en onderling vergelijkbare prijsvergelijking tussen inschrijvers te waarborgen, dienen alle looncomponenten, inclusief pensioenlasten of -compensatie, te worden verwerkt in de kostprijsfactor op het prijzenblad. De pensioencompensatie dient te worden opgenomen onder de post 'Pensioen' en niet onder het 'Basisloon', aangezien het prijzenblad specifiek in deze categorie voorziet.</p>

Bijlage:

-

Einde nota van inlichtingen.