

Spørsmål og svar 26.08.13

Spørsmål 1. I prisarket har dere to linjer der vi skal legge inn pris for "Timepris Møte" og "Reisekostnader". Kan dere gi eksempler hvilken type kostnader som ligger til grunn for fakturering her?

Svar: *Timepris møte, vil si hva er timeprisen for å sitte i møte.*

Timepris Reisekostnader, vil si hva er timeprisen for reisen til møtet.

I tillegg må det opplyses om det kommer tillegg i forbindelse med kost og losji ved en slik reise.

Spørsmål 2. Må kredittrapporten være fra AAA Soliditet eller om vi kan legge ved en utført av et annet kredittratingsselskap (Experian f.eks)?

Svar: *Rapporten SKAL være fra AAA Soliditet. Alternativt kan tilbyder legge ved fullmakt til at Abakus selv kan hente denne rapporten.*

Spørsmål 3. Hvorfor er inndelingen i prismatrisen 0-2 år, 2-4 år , +4 og +10 med bolig og bare opptil 4 år + uten bolig?

Svar: *Dette er en feil i dokumentet. Det skal være opptil 10 år på begge.*

Spørsmål 4. I konkurransegrunnlaget står det at dere ønsker «fullstendig oversikt over leverandørens ansatte, deres kvalifikasjoner og tjenestetid i bransjen». Gjelder dette for hele organisasjonen (regnskapsfører, resepsjonist etc.), eller bare for de som vil være direkte involvert i leveransen (kundekonsulent, driftskoordinator, salgssjef)?

Svar: *Dette punktet er tatt ut av konkurransegrunnlaget.*

Spørsmål 5. KS har 0-4, 4-8, 8-10, 10+ år inndeling , har dere noen lokale tillegg avtaler som KS ikke har, eller er det noen ansienniteter som er slått sammen?

Svar: *Inndelingen skal følge KS sin inndeling. Nytt prisskjema blir lagt ut 03.09.13.*

Spørsmål 6. Vi viser til oppdragsgivers svar 16.08.13 til spørsmål 4, som vi regner med henviser til Arbeidsmiljøloven § 14 – 15 vedrørende utbetaling av lønn og feriepenger. Vi ber kommunen bekrefte om de setter som anbudsbetingelse at § 14 – 15 tilsidesettes, og ikke skal gjelde for de potensielle leverandørene. Vi gjør oppmerksom på at loven gjelder fagforeningstrekk, pensjonstrekk, velferdstrekk, forskuddstrekk, tilbakebetaling av lønnsforskudd / låneavtaler etc. I så tilfelle, bes

Engerdal og Stor-Elvdal kommune om å oppgi lovhjemmelen de bruker for å sette slike konkurransevilkår, samt begrunne standpunktet slik at vi kan forklare det til våre fagforeninger.

Vi regner med at Engerdal og Stor-Elvdal kommune har trekkavtaler med sine ansatte, eksempelvis innenfor pensjon, fagforening etc. Basert på nevnte paragraf og likebehandlingsprinsippet, mener vi at vi bør ha samme rettigheter for våre ansatte.

Svar: Engerdal og Stor-Elvdal kommuner forholder seg til gjeldende regelverk. Vi har nå gjort en grundig vurdering av innspill og spørsmål som har kommet inn rundt dette punktet.

Viser til dokumentet spørsmål og svar 1, spørsmål 3.

Spørsmålet som kom inn var:

Aksepterer Engerdal og Stor-Elvdal kommuner at det - evt basert på skriftlig avtale med (utenlandsk) arbeidstaker - trekkes i vikarens lønn (eksempelvis for kursutgifter som måtte være påbeløpt for å innfri kvalifikasjonskrav og lovmessige krav knyttet til norsk språk og autorisasjon)?

Svar som ble lagt ut:

Når det gjelder spm. om å akseptere trekk i vikarens lønn for kursing i fht. språk , autorisasjon og lignende, tenker vi at det er et forhold mellom leverandøren og vikaren.. Vi har et ønske om å se innholdet i avtalen for å få kjennskap til hvor mye leverandøren trekker av vikaren for evt. slik opplæring. Vi har erfaring med at i noen tilfeller sitter vikaren igjen med lite penger. Vi ønsker ikke å bidra til sosial dumping.

I dokumentet spørsmål og svar 1 lagt ut som tilleggsinformasjon 16.08.13 svarte vi dette på spørsmålet:

Nei, dette aksepteres ikke.

Utifra ulike dokumenter som er fremlagt kan det se ut som om det er ulik forståelse av hva som kan avtales eller ikke.

Arbeidsmiljølovens § 14-15 settes ikke til side, men gjelder for konkurransen!

Vi har på bakgrunn av dette bestemt oss for å opprettholde vårt første svar (Spørsmål og svar 1, spørsmål 3)

Når det gjelder spm. om å akseptere trekk i vikarens lønn for kursing i fht. språk , autorisasjon og lignende, tenker vi at det er et forhold mellom leverandøren og vikaren.. Vi har et ønske om å se innholdet i avtalen for å få kjennskap til hvor mye leverandøren trekker av vikaren for evt. slik opplæring. Vi har erfaring med at i noen tilfeller sitter vikaren igjen med lite penger. Vi ønsker ikke å bidra til sosial dumping.

Vi viser samtidig til punkt 3 i kravspesifikasjon.

Spørsmål 7.

Overtidstillegg	50% de 4 første t,etter 4	
-----------------	---------------------------	--

	t 100%	
--	--------	--

Man kan ikke gi en pris da lønn og sosiale kostnader på 50% og 100% overtid er forskjellige. Kan oppdragsgiver vurdere å utvide matrisen med en pris for 50% og en pris for 100%?

Svar: Dette blir lagt inn i den nye prismatrisen.

Spørsmål 8.

Viser til endringer i AML §14-12 samt innføringen av vikarbyrådirektivet.

Kan oppdragsgiver spesifisere

- Finnes det lokale avtaler/dispensasjoner utover tariffen som har innvirkning på lønn eller arbeidstider.
- Hvilke forsikringsordninger kommunen har for sine ansatte herunder gruppelivsforsikring.
- Andre opplysninger som vil være relevante for å kunne sikre likebehandling jf. direktivet og endringene i AML.

Svar:

- *Det finnes avtale om dispensasjon i forhold til 10 timers nattevakt.*
- *De har vanlig gruppelivsforsikring gjennom KLP.*
- *Det er fremforhandlede egne lokale retningslinjer når det gjelder godtgjørelse for bakvakt. Vikarene tar på lik linje med ansatte del i samme rabattavtaler for kantine som vikarene.*

Spørsmål 9.

Leverandør samt oppdragsgiver plikter å rette seg etter EUs bemanningsbyrådirektiv, og de krav som dette innebærer.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, **minst** følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§4-15, kapittel 3.4, 3.6 og 3.7, kapittel 4 med vedlegg 1, 4B og 4C, kapittel 5 pkt. 5.0 og 5.1 og kapittel 6 **samt særavtaler i KS-tariffområde.**

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå **opplysninger som er nødvendige** for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er

gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

Hvordan skal prisstruktur i denne anbudsprosessen tilpasses bestemmelsene som følger av bemanningsdirektivet?

Svar: *Oppdragsgiver mener dette er ivare tatt ved at vi har opplyst tariffen som gjelder, i tillegg har vi sagt at påslaget skal inneholde alle sosiale avgifter og relevante kostnader ut over lønn som leverandøren har i forbindelse med leveransen av vikaren, jfr konkurransegrunnlaget pkt 3.5.2.*