

# Spørsmål og informasjon – Konkurransen om Helsevikarer

Dette dokumentet inngår som en del av konkurransegrunnlaget, jf konkurransegrunnlagets punkt punkt 3.4.

Eventuelle spørsmål vedrørende forståelsen av konkurransegrunnlaget kan senest framsettes til Oppdragsgivers kontaktperson innen 7. april 2016 kl 12.

Innen tilbudsfristens utløp har Oppdragsgiver rett til å foreta rettelser, suppleringer og endringer av konkurransegrunnlaget som ikke er av vesentlig karakter. Rettelser, suppleringer eller endringer legges ut som tillegginformasjon/tilleggsdokument under kunngjøringen på Doffin/TED slik at opplysningene tilgjengeliggjøres samtidig for alle interessenter i konkurransen.

Dersom rettelser, suppleringer eller endringer som nevnt ovenfor kommer så sent at det er vanskelig for leverandøren å ta hensyn til det i tilbudet, fastsettes det en forholdsmessig forlengelse av tilbudsfristen.

I tabellen nedenfor vil Oppdragsgiver besvare spørsmål til konkurransegrunnlaget, samt legge ut eventuelle rettelser, suppleringer eller endringer. Eventuelle spørsmål vil bli omarbeidet/anonymisert.

Nr	Dato	Spørsmål/problemstilling	Svar/tilleggsinformasjon
1	8.3.2016	Hei  Viser til deres konkurransegrunnlag:  "2.0 Tilbyder skal beskrive punktene under og angi eventuelle revisjonsordninger knyttet til hvert av disse punktene (underkriterier til "kvalitet")."  Det er ikke oppgitt noen punkter til beskrivelse under kriteriet i grunnlaget.	Det presiseres at punktene det vises til og underkriteriene 2.1, 2.2 og 2.3 er det samme
2	9.3.2016	Hei  Viser til deres svar "Det presiseres at punktene det vises til og underkriteriene 2.1, 2.2 og 2.3 er det samme."  Det anføres igjen at det ikke finnes noen beskrivelse av hva som etterspørres under punkt 2.0 kvalitet. Det er heller ingen underkriterier 2.1, 2.2 og 2.3 angitt i konkurransegrunnlaget . Konkurransgrunnlagets siste punkt er 2.0.	På grunn av leverandørens problemer med å se underkriteriene til tildelingskriterium 2.0 "Kvalitet" fremgår tildelingskriteriene nå av Vedlegg 12 - Tildelingskriterier

		Spørsmål: Kan oppdragsgiver oppgi hva som skal beskrives under tildelingskriterier punkt 2.0 kvalitet.  På forhånd takk for svar.	
3	16.3.2016	Konkurransesgrunnlagets punkt 4.1: Dokumentet Besvarelse kravspesifikasjon skal vedlegges under fanebladet Dokumenter i Merzell. Det foreligger ingen skjema eller avkryssingsalternativer. Skal det lages en beskrivelse? Eller skal man kort og godt bekrefte – eventuelt i tilbudsbrevet - at kravspesifikasjonen aksepteres uten forbehold?	Konkurransesgrunnlagets punkt 4.1: Dokumentet <i>Besvarelse kravspesifikasjon</i> er tiltenkt konkurranser hvor det bes om leverandørbesvarelser i kravspesifikasjonen. Kravspesifikasjonen i denne konkurransen legger ikke opp til en slik besvarelse. Tilbydere bes derfor se bort fra dokumentet <i>Besvarelse kravspesifikasjon</i> .
4		Pris baseres på gebyr. Dette er penger spart i forhold til dagens prismodell basert på faktor. Døren for taktisk prising (skille på gebyr avhengig av eksempelvis kompetanse) er dessuten stengt, hvilket også reduserer Oppdragsgivers kostnader. Men gebyret regnes per vakt. Alta kommune gjorde i sin tid det samme, og måtte endre dette. Anskaffelsen blir en gjette-konkurranse om vaktlengder, ref LOA's krav om forutberegnelighet. Hvilket timetall per vakt skal tilbyder legge til grunn for beregning av gebyr?	Administrasjonsgebyret per vakt er uavhengig av timeantall. Lengden på en vakt er oppad begrenset i lov og tariffavtale.
5		Det er kun anledning til å fakturere Oppdragsgiver for 6 gebyr per kalenderuke. Teoretisk sett kan arbeids- og hviletidene brytes av så vel innleier som utleier – uavhengig av hverandre. Det kan teoretisk sett tenkes at innleier – bak utleiers rygg – beordrer vikarer til en syvende vakt. I så fall skal vikaren ha lønn. Om utleier er lønnsansvarlig, så er ikke dette kravet forutberegnelig. Om innleier er lønnsansvarlig, brytes andre forutsetninger i denne anskaffelse. Hvem har lønnsansvaret i dette tilfelle?	Leverandøren fakturerer oppdragsgiver for vikarens lønn og sosiale kostnader for den tiden som vikaren har jobbet. Det er ikke anledning til å fakturere oppdragsgiver for mer enn 6 administrasjonsgebyr per kalenderuke.  Dersom vikaren beordres til å arbeide utover 6 vakter, kan leverandør fakturere administrasjonsgebyr for denne vekten. Leverandøren kan bare fakturere ekstra administrasjonsgebyr dersom beordringen er skriftlig bekreftet av den aktuelle virksomheten.
6		Det må antas at dette kravet er motivert ut fra hensynet til AML – nærmere bestemt hviletidsbestemmelsene. I så fall	Konkurransesgrunnlaget er et resultat av en grundig og god forberedende prosess hvor alle interesserte leverandører har fått komme med innspill. Tilbydere

		er det et ineffektivt krav, det er mange AML-feil som ikke fanges opp av dette. Her fanges ukentlig friperiode på 35 (28) timer opp. Men hva med daglig fritid, grenser for gjennomsnittsberegning, overtidsgrenser per døgn og uke samt samlet daglig arbeidstid? Kan Oppdragsgiver vurdere andre – og mer effektive – AML-krav?	anmodes om å lese konkurransegrunnlag med vedlegg i sammenheng.
7		Faktura-kontroll er kontroll i ettertid. Skal AML kontrolleres, må poenget være å unngå brudd. Hvilket forutsetter krav om sanntidsmåling av relevante AML-verdier, kombinert med regler for varsling samt oppfølging til innleier, utleier og den utleide. Vil Oppdragsgiver vurdere dette?	Se svar nr. 6.
8		I Kristiansund-anskaffelsen ved nyttårstider hevdet en nettolønnsstilbyder at deres påslag måtte økes som en følge av kravet om bruttolønn. Oppdragsgiver valgte tre byråer. Nettolønnsleverandøren – som ble nummer fire – påklagde tildelingen med den begrunnelse at kravet om bruttolønn genererte økt påslag for deres vedkommende. Oppdragsgiver avviste dette under henvisning til LOA's krav om likebehandling av leverandører. Deler herværende Oppdragsgiver den nevnte oppdragsgivers vurdering hva gjelder forholdet mellom nettolønn, bruttolønn og likebehandling?	Leverandørens kostnader som ikke dekkes av timelønn+påslag for sosiale kostnader, må inkluderes i leverandørens administrasjonsgebyr, jf. kravspesifikasjonens punkt 17.
9		Herværende konkurranses påslagsfaktor, beregnet til 1,33, skal ifølge prisskjema utgjøre timelønn og sosiale kostnader. Hvilket betyr netto timelønn for nettolønnsstilbydere? Og brutto timelønn for bruttolønnsstilbydere? Eller kan tilbydere legge bruttolønn til grunn for faktura til kunde – mens man avlønner vikaren netto?	Ansatte i Stavanger kommune lønnes etter en bruttolønnsmodell. Dersom tilbudte vikarer lønnes etter en nettomodell, skal netto lønnsutbetaling minst tilsvare bruttolønningen til kommunens egne ansatte (i samme stilling og med samme ansiennitet), kun fratrukket skatt og slik lønnstrekk som kommunen praktiserer overfor egne ansatte. Leverandøren plikter å sette seg inn i og etterleve oppdragsgivers praksis på dette punkt. Annen lønnstrekk aksepteres ikke for vikarer som tilbys oppdragsgiver, jf. kravspesifikasjonens punkt 11 fjerde avsnitt.

10		<p>Hei,</p> <p>Hvordan skal tilbyderne besvare kravspesifikasjonen, ref. "Dok 02 - Besvarelse kravspesifikasjon"</p> <p>Er det dekkende med en egenerklæring på kravene, eller skal tilbyder beskrive hvordan den vil sikre alle kravene?</p>	<p>Se svar nr. 3.</p>
11		<p>I tildelingskriterium 2.1 bes tilbyder beskrive sine systemer for rekruttering, herunder at tilbyder er i stand til å levere et betydelig antall vikarer. Hva menes med dette – hvordan måles dette? Tildelingskriteriene gir ikke Oppdragsgiver et ubegrenset skjønn ved tildeling av kontrakt. I dette ligger det et krav til likebehandling, gjennomsiktighet og forutberegnelighet. EU-domstolen har uttalt at tildelingskriteriene skal fremstå på en slik måte, at det er mulig for alle rimelig opplyste og normalt påpasselige leverandører, å fortolke dem på samme måte. På hvilket objektivt grunnlag – ut over å måle antall norskautoriserte sykepleiere (med kontaktinfo inkl mobil eller epost) i tilbyders vikarbase – kan Oppdragsgiver vurdere om tilbyder er i stand til å levere et «betydelig antall vikarer»?</p>	<p>Tildelingskriteriene må tolkes i lys av konkurransegrunnlaget. Oppgitt volum/kontraksverdi gir veiledning til forståelsen av hvilket behov Stavanger kommune ønsker tilfredsstilt og dermed evalueringen av dette underkriteriet.</p>
12		<p>Ifølge samme punkt vil Oppdragsgiver vektlegge gode systemer for å fange opp flest mulig aktuelle kandidater:</p> <p>a. Dette relaterer seg til den samme basen – og hvordan denne bygges opp i takt med at nye potensielle vikarer blir autorisert og tilgjengelige i HPR-registeret?</p> <p>b. Eller kan man få poeng for ikke-målbare tiltak – som kjøp av stillingsannonser eller deltakelse på bemanningsmesser?</p>	<p>Oppdragsgiver vil vektlegge gode systemer for å fange opp flest mulig egnede kandidater. Dette kan gjøres på flere måter og oppdragsgiver vil ta stilling til hvor gode systemene er i evalueringen av tilbudene. Tilbyderen med best systemer for å fange opp flest mulig aktuelle kandidater vil bli gitt høyest poengscore på dette underkriteriet.</p>
13		<p>Ref faren for sosial dumping – samt hensynet til forenklet kontroll i den forbindelse:</p>	

		<p>a. Krever Oppdragsgiver at arbeidsgiver, bruttolønn, alle lønnstrekk (spesifisert) og nettolønn fremgår av lønnslipp – samt at brutto timelønn fremgår av timeliste og faktura?</p> <p>b. Skal dere også – på forespørsel – få tilgang til selve banktransaksjonen, slik at innleier (Stavanger kommune) kan dokumentere vikarens lønn om lokal tillitsvalgt i hht AML § 14-12 b (4) ber innleier om dette?</p>	<p>a) Lønnslipp: Se svar nr. 9. Lønnslippen skal dokumentere at kravspesifikasjonens punkt 11 fjerde avsnitt overholdes.</p> <p>Faktura: Brutto satser ihht Stavanger kommunes tariffbestemmelser/-skala (timelønn, helgetillegg, overtid etc) skal fremgå av faktura.</p> <p>b) Ved stedlige kontroller skal oppdragsgiver også ha tilgang til banktransaksjoner, jf. kravspesifikasjonens punkt 18.</p>
14		Er lønnsutbetaling i netto avklart med lokal tillitsvalgt?	Se svar nr. 9.
15		Mener lokal tillitsvalgt at nettolønnede vikarer blir likebehandlet i hht AML § 14-12 a? Eller kan nettolønn i neste omgang utløse et solidaransvarskrav mot Oppdragsgiver i hht AML § 14-12 c? I så fall, hvordan vurderes – og kostnadsberegnes - denne risiko?	Se svar nr. 9
16		Hovedproblemet mht språk-krav er: De som leverer vikarer som kunden vil ha, dvs vikarer med morsmålskompetanse – og som følgelig ikke har slik språkopplæring, risikerer å bli trukket i vurderingen i forhold til de som leverer vikarer kunden ikke vil ha (vikarer uten morsmålskompetanse). Hvordan unngår Oppdragsgiver dette i denne anskaffelsen?	Vedrørende språkkrav vises det til kravspesifikasjonens punkt 5.
17		Kvalifikasjonskravet om dokumentasjon på språknivå i norsk tilsvarende B1 gjelder – ifølge Kravspesifikasjonens punkt 5 - ikke vikarer med morsmålskompetanse i et skandinavisk språk. Skal tilbydere som kun leverer vikarer med morsmålskompetanse opplyse om dette i sitt tilbud? Om så skjer, så anses dette kvalifikasjonskrav som fullt ut oppfylt?	Språkkravet gjelder vikarene som tilbys under rammeavtalen og er ikke krav til leverandørenes deltakelse i konkurransen (kvalifikasjonskrav).
18		I vurderingskriteriet om rekruttering skal det blant annet redegjøres for hvordan man gjennomgår og sikrer vikarens	Begge avsnitt i underkriteriet 2.1 <i>Kvalitet-rekruttering</i> bes besvart. Annet avsnitt lyder: «Tilbyder bes beskrive hvordan man gjennomgår og sikrer vikarenes

		<p>språkkompetanse og førerkort. Gitt at man bekrefter at man kun leverer vikarer med førerkort og med skandinavisk morsmålskompetanse: Svaret kan i så fall begrenses til hvilke kontroll-rutiner man har for å avdekke om vikaren har morsmålskompetanse – og for øvrig også førerkort?</p>	<p>kompetanse, herunder, men ikke begrenset til, språkkompetanse, førerkort og nødvendige sertifiseringer.»</p>
19		<p>Skal de tilbyderne som driver aktiv rekruttering utenfor Skandinavia – herunder i form av kontor og/eller språkskole – informere om dette i sitt tilbud? Skal det fremgå (dokumentert i nevnte faneblad) hvilket språkkrav (B1 eller C1) man setter i den forbindelse?</p>	<p>Det vises til underkriterium 2.1 <i>Kvalitet-rekruttering</i>: Tilbydere bes bl.a. beskrive systemer for rekruttering og hvordan man sikrer vikarens språkkompetanse.</p>
20		<p>Språkkravet er – ut over et kvalifikasjonskrav – også (en del av) et vurderingskrav i denne anskaffelsen. Hvor går grensene mellom kvalifikasjon og vurdering i denne sammenheng? Tilbyder skal – ifølge vurderingskriteriet - beskrive hvordan man gjennomgår og sikrer vikarens språkkompetanse. Formodentlig er svaret på dette - for de som leverer ikke-skandinavisk personell – den nevnte språkskole. Men språkskolen er et kvalifikasjonskrav. Alternativt må vurderingskriteriet gjelde opplæring etter språkskole (fra B1 til morsmålskompetanse). I så fall: Hvor lenge varer denne opplæring etter språkskole? Hvor lenge skal disse vikarene være en slags B-vikarer i kvalitetsmessig forstand (vikarer med et dårligere språk enn morsmålskompetanse)? Hvilke negative utslag skal behovet for denne forlengede språkopplæringsperiode gi den aktuelle tilbyder i herværende konkurranse? Og hvilke priser – ref LOA's likebehandlingsregler - skal gjelde for den aktuelle leverandør i denne forlengede språkopplæringsperiode?</p>	<p>Språkkravet er ikke et krav til leverandørens deltakelse i konkurransen (kvalifikasjonskrav). Vikarer som tilbys oppdragsgiver skal imidlertid ha språkkompetanse som nevnt i kravspesifikasjonens punkt 5. Hvordan tilbyderne sikrer at vikarene har nødvendig språkkompetanse er gjenstand for evaluering under tildelingskriteriet <i>Kvalitet-rekruttering</i>.</p>
21		<p>Det er et krav at alt personell snakker, skriver og forstår norsk, lød det i den forrige Stavanger-</p>	<p>Det vises til kravspesifikasjonens punkt 5 for hvilke språkkrav som stilles til vikarer som tilbys</p>

		<p>konkurransen. Språk-krav for vikarer uten skandinavisk morsmålskompetanse var et tema på Stavanger kommunes dialog-konferansen i høst. I møtereferatet heter det: En av de største utfordringene knyttet til vikarer har vært språkutfordringer. Så språk er et problem, adressert av Oppdragsgiver selv. Signalene fra tilbyderne i møtet var sprikende. De som ikke driver aktiv rekruttering (herunder språk-skole) utenfor Skandinavia, anbefalte C1 eller høyere. C1 (tilsvarende Bergentesten) innebærer at: Jeg kan uttrykke meg flytende og spontant uten at det i særlig grad merkes at jeg leter etter uttrykksmåter. De som driver slik aktiv rekruttering utenfor Skandinavia, anbefalte derimot B1 – som endog er svakere enn forrige konkurranses krav og som innebærer at: Jeg kan forstå hovedinnholdet i klar, standard tale. Hensyntatt pasientsikkerheten: Var det kan hende morfin pasienten skulle ha(tt)? Erfaringer i denne bransjen tyder på at vikarer på B1-nivå i realiteten innebærer at deler av språkopplæringskostnaden veltes over på innleier. Hvilket i så fall endog er problematisk i forhold til LOA's krav om likebehandling. Kan Oppdragsgiver – hensyntatt pasientsikkerhet og likebehandling – vurdere om B1 eller C1 er riktig nivå på språk-krav i denne anskaffelsen, og hvor dette kravet eventuelt hører hjemme? Kan hende som kvalifikasjonskrav C1? Eller vurderingskriterium B1?</p>	<p>oppdragsgiver. I tillegg til B1-nivå skal vikarene ha følgende ferdigheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• forstå informasjon som formidles</li> <li>• kunne lese og forstå tekster</li> <li>• kunne skrive forståelig</li> <li>• kunne klare seg i samtaler</li> </ul>
22		<p>Leverandør dekker – ifølge kravspesifikasjonens punkt 15 – minst to opplæringsvakter. Dersom Oppdragsgiver mener at ytterligere opplæringsvakter er nødvendig, skal også disse dekkes av leverandør. Erfaringer viser at manglende språk-</p>	<p>Opplæringsvakter knytter seg til opplæring i rutiner på det enkelte tjenestested. Avgjørende for behovet for opplæringsvakter er at vikaren er i stand til å utføre sine oppgaver på tjenestestedet.</p>

		<p>ferdigheter kan gi dramatiske utslag på opplæringsbehovet. Å anslå at opplæringsdager for de med skandinavisk morsmålskompetanse kan regnes i tilsvarende opplæringsuker for de som ikke har det, er neppe å ta for sterkt i. Kravet om ytterligere opplæringsvakter gjelder kun de som ikke kun leverer morsmålskompetente vikarer?</p>	
23	18.3.2016	<p>For å gjøre leverandørenes besvarelser etterprøvbare i forkant av inngått kontrakt: Kan Stavanger kommune vurdere å sjekke referanser som del av evalueringen av hver enkelt tildelingskriterium (bortsett fra pris)? Det er en utfordring for vår bransje at ikke faktisk kvalitet på leveranse hos kunder får uttelling ved anbudskonkurranser – kun hvordan vi formidler våre rutiner (i tillegg til prisen). Ved å vekte referanser minst like høyt som beskrivelsene, så vil Stavanger kommune i økt grad sikre at dere får leverandører som faktisk leverer det som Stavanger kommune er opptatt av, og ikke leverandører som i verste fall kun er gode til å skrive anbud. Vi foreslår at leverandørene skal opplyse om deres 2 største kunder i hjemmetjenesten, 2 største kunder ved sykehjem og innkjøpsavdelinger ved de 2 største kundene totalt sett. Ved da å benytte et strukturert referanseskjema med en skåre på hvert kvalitetskriterium på hver referanse, så vil man få ut en totalskåre for hver leverandør. Innkjøpsavdelinger i Sverige benytter ofte en slik modell med hell. Det kan også være en idé å gi en maksbegrensning for besvarelsene (f.eks. 1 side per kvalitetskriterium) slik at innkjøperne får frigjort tid til å innhente referanser. Det er for øvrig flott at Stavanger kommune har til hensikt å</p>	<p>Konkurranses grunnlaget er et resultat av en grundig og god forberedende prosess hvor alle interesserte leverandører har fått komme med innspill.</p> <p>Vedrørende evalueringen av tilbyderne vises det til tildelingskriteriene i konkurranses grunnlaget. For øvrig vises det til svar nr. 6.</p>



		revidere leverandørene etter inngått kontrakt.	
24		<p>Ad vedlegg 1 – Kravspesifikasjon – punkt 11 og 17:</p> <p>1.Kan dere klargjøre om det er timelønn uten tillegg eller timelønn med evt. tillegg (kveld, natt, helg, helligdag) multiplisert med sosiale kostnader som vi har anledning til å fakturere i tillegg til adm.gebyr?</p> <p>2.Kan dere forklare hvorfor det ønskes et adm.gebyr per vakt? Dette gjør det mindre attraktivt for leverandørene å bemanne med høyt kvalifisert da både opplæringsvakter og evt. sykdom vil redusere mer av vår inntjening på et oppdrag enn dersom vi bruker personell med lavere lønn. Det vil også være mindre attraktivt å bemanne natt-stillinger som jo har flere timer (og dermed økt risiko for oss ved sykdom). Vi foreslår at man benytter følgende prismodell: Timelønn (inkl. evt. tillegg) multiplisert med faktor x.</p> <p>3.Dersom Oppdragsgiver beordrer en av våre ansatte til en 7.vakt – vil det ikke da være naturlig at vi får fakturere adm.gebyr? Vi kan ha ekstrakostnader i form av f.eks. transport og risiko for fremtidig fravær knyttet til en slik situasjon.</p>	<p>Konkurranses grunnlaget er et resultat av en grundig og god forberedende prosess hvor alle interesserte leverandører har fått komme med innspill. Tilbydere anmodes om å lese konkurranses grunnlag med vedlegg i sammenheng. Når det gjelder hvor attraktivt det vil være å tilby kvalifisert personell, vil oppdragsgiver særlig vise til kravspesifikasjonens punkt 7 «Bestilling av vakter» hvor første avsnitt lyder: «<i>Oppdragsgiver sender skriftlig forespørsel med <u>ønsket utdanning og erfaring</u> [...]</i>»</p> <p>Vikarene skal ha samme lønn som ansatte hos oppdragsgiver med tilsvarende ansiennitet, herunder eventuelle tillegg for natt, helligdag etc. Timelønn med tillegg multipliseres med de sosiale kostnadene og faktureres sammen med administrasjonsgebyret.</p> <p>Det er ikke anledning til å fakturere administrasjonsgebyr for mer enn 6 vakter per kalenderuke. Gebyrets størrelse er uavhengig av vaktens lengde. Dersom vikaren beordres til å arbeide utover 6 vakter, kan leverandør fakturere administrasjonsgebyr for denne vekten. Leverandøren kan bare fakturere ekstra administrasjonsgebyr dersom beordringen er skriftlig bekreftet av den aktuelle virksomheten.</p>
25		Dersom den tenkte prismodellen (adm.gebyr per vakt) gjennomføres: Kan vi få oversendt fordeling av volumet i Stavanger kommune siste to år på de ulike vakttyper (dag, kveld, natt, helg dag, helg kveld, helg natt, helligdag). Dette må vi ha opplyst for at det skal være mulig for oss å kalkulere et riktig adm.gebyr og for at alle leverandører skal ha samme forutsetninger for å inngi et tilbud uavhengig om de har	En slik oversikt foreligger ikke.

		levert personell til Stavanger kommune tidligere eller ikke.	
26		Vi foreslår at man legger til et punkt når det gjelder <b>aktiv</b> rekruttering av leverandørens ansatte: «Dersom en av leverandørens ansatte søker på en utlyst stilling kan ikke Leverandøren kreve rekrutteringshonorar. I de tilfeller der Oppdragsgiver aktivt rekrutterer Leverandørens ansatte (f.eks. oppfordrer til å søke stilling eller tilby stillinger direkte til Leverandørens ansatte uten utlysning) har Leverandøren krav på et formidlings-/rekrutteringshonorar etter nærmere avtale mellom Bestiller og Leverandør.»	Det vil ikke bli en endring i konkurransegrunnlaget på dette punktet.
27		Ad Kravspesifikasjonen – punkt 15 - Opplæringsvakter:  1.Vi ber om at det endres til: «Leverandør dekker <b>inntil to</b> opplæringsvakter.» Det må være en maksimumsgrense slik at vi får en forutberegnelighet i maksimale kostnader ved opplæring. Vi mener også at det er viktig at det ikke alltid SKAL være to opplæringsvakter – det må Bestiller vurdere i hvert enkelt tilfelle da det også krever mye av en virksomhet å ha personell på opplæring. Vi ønsker videre at det spesifiseres at man under opplæring skal ha en opplæringsplan og gå «ved siden av» ordinært personale, ikke jobbe selvstendig. Det er viktig å spesifisere dette for å sikre at våre ansatte får adekvat og tilstrekkelig opplæring.  2.Kan dere spesifisere hva som menes med «Tjenestested»?	Tilbyderne anmodes om å se punktet om opplæringsvakter i sammenheng med kravspesifikasjonens punkt 7.1 og 7.2.  Med «tjenestested» menes arbeidsstedet, f.eks. «X sykehjem» i Stavanger kommune.
28		Ad. kravspesifikasjonen – punkt 10 – Uniform: Kan vi få oversendt Stavanger kommunes uniformsreglement? Får man uniform utdelt ved alle tjenestesteder? Dersom man ikke får det: Får Stavanger	Helsevikarer i hjemmesykepleie og sykehjem får uniform på arbeidsstedet.

		<p>kommunes ansatte et klestillegg? Hva er evt. dette beløpet? Dette bør da bli et tillegg på faktura (uten påslag) fra Leverandør til den enkelte Oppdragsgiver.</p>	
29	18.3.2016	<p>Jfr. Kravspesifikasjonen punkt 8. Vikar ved fravær hvor det står at Dersom leverandøren ikke er i stand til å skaffe ny vikar, skal leverandøren dekke kostnadene ved ekstra administrasjon og overtid hos oppdragsgivers personell. Kostnadene skal dekkes med kroner 1500 per vakt.</p> <p>a) Kan oppdragsgiver sette en begrensning på antall vakter leverandøren skal dekke disse kostnadene?</p> <p>b) Dersom nei, betyr det at det er ubegrenset antall vakter som skal dekkes av leverandør?</p>	<p>Antall vakter er oppad begrenset til den fraværende vikarens vakter.</p>
30		<p>Jfr. Punkt 15 Opplæringsvakter hvor det kreves at leverandør skal dekke kostnader for 2 opplæringsvakter, i tillegg kreves det at dersom Oppdragsgiver mener at ytterligere opplæringsvakter er nødvendig, skal også disse dekkes av leverandør.</p> <p>a) Etter to opplæringsvakter, vil Stavanger kommune kunne ansette vikaren i kommunen, uten kostnader?</p> <p>b) Vil opplæringsvaktene foregå på dagtid hverdager eller kan Oppdragsgiver kreve at opplæringen skal skje på aften, natt og/eller helg?</p> <p>c) I hvilke tilfeller vil Oppdragsgiver kunne kreve at ytterligere opplæringsvakter er nødvendig?</p> <p>d) Vil denne vurderingen skje i samarbeid og dialog med leverandør?</p> <p>e) Hvilken erfaring har Stavanger kommune med dette</p>	<p>a) Det følger av Lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) at virksomhet som har leiet ut en arbeidstaker, kan ikke begrense arbeidstakerens mulighet til å ta arbeid hos innleier etter at ansettelsesforholdet hos utleier er avsluttet. Hvorvidt ansettelsesforholdet skal anses som avsluttet, avhenger av arbeidskontrakten, herunder oppsigelsestid, mellom leverandøren og den enkelte vikar.</p> <p>b) Opplæringsvakter foregår ikke bare på dagtid, men også helger, nattevakter etc.</p> <p>c) Avgjørende for hvorvidt det er behov for ytterligere opplæringsvakter er hvorvidt vikaren anses som egnet til å påbegynne oppdraget.</p> <p>d) Det vises til kravspesifikasjonens punkt 15: Oppdragsgiver skal informere leverandør om behovet for ytterligere opplæringsvakter.</p> <p>e) Det foreligger ikke tall på dette, men det er sjelden behov for ytterligere opplæringsvakter.</p>

		fra tidligere og hvor ofte har det vært behov for ekstra opplæring?	
31		Jfr. Kontraktsvilkår punkt 2.7 Pris, her står det at prisen ikke er gjenstand for regulering i avtaleperioden. Kan Stavanger kommune vurdere at administrasjonsgebyret økes i samsvar med årlig økning i Konsumprisindeksen?	<b>Endring i spesielle kontraktsbestemmelser (Vedlegg 10):</b>  Administrasjonsgebyret justeres årlig med konsumprisindeksen totalindeks. Førstegangsregulering foretas 12 mnd. etter tilbudsfrist. Deretter justeres beløpet årlig på samme tidspunkt som første justering.  Lønn til vikarene justeres i henhold til tariffønn i Stavanger kommune.
32		Viser til Punkt 3.2 i Kontraktsvilkår hvor Oppdragsgiver krever nye 30 dagers betalingsbetingelser ved mangelfull faktura. Vi går ut i fra at dette punktet kun gjelder ved feil som skyldes leverandør?	Leverandøren er ansvarlig for å utstede korrekt faktura. Leverandøren er ikke ansvarlig for feil som skyldes oppdragsgiver.
33		Viser til vedlegg 8. Prisskjema hvor det står at Oppdragsgiver kun kan faktureres for 6 administrasjonsgebyr per kalenderuke. Kan Oppdragsgiver gi et eksempel på en vaktplan og utdype i hvilke situasjoner dette kan være aktuelt?	Leverandøren får ikke utbetalt administrasjonsgebyr for vikarens vakter utover 6 vakter per kalenderuke. Ved færre vakter per uke får leverandøren utbetalt færre administrasjonsgebyr for denne uken. Dersom vikaren kun jobber én vakt i løpet av en uke, utbetales ett administrasjonsgebyr.  Vaktplaner inneholder ikke vakter utover 6 vakter per uke. Dersom vikaren beordres til å arbeide utover 6 vakter, kan leverandør fakturere administrasjonsgebyr for denne vekten. Leverandøren kan bare fakturere ekstra administrasjonsgebyr dersom beordringen er skriftlig bekreftet av den aktuelle virksomheten.
34		Hei,  Vi ønsker å få tilsendt Stavanger kommunes personalreglement, eventuelt en link til hvor vi kan finne det.	Stavanger kommunes personalhåndbok er nå inntatt som vedlegg 13 til konkurransegrunnlaget.
35			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			