

Bijlage 2A PROGRAMMA VAN EISEN

Versie: 0.5

Datum: 01-3-2017

Brandweer Amsterdam-Amstelland gaat ervan uit dat het E-HRM systeem de gestelde eisen in dit document afdekt door standaard functionaliteiten in de laatste versie van uw product. Het E-HRM systeem voldoet aan de gevraagde functionaliteiten zonder programmatische aanpassingen (maatwerk) en/of toekomstige aanpassingen.

In het programma van eisen zijn de minimeisen opgenomen die van toepassing zijn op de opdracht. De inschrijving van inschrijver (combinatie) dient, op straffe van uitsluiting van de uitgesloten van verdere deelname aan de aanbestedingsprocedure.

Indien gedurende aanbestedingsprocedure, te voldoen aan alle minimeisen die zijn opgenomen in het programma van eisen. Een inschrijver (combinatie) die niet voldoet aan één of meer van de minimeisen wordt

de looptijd van de overeenkomst blijkt dat inschrijver (combinatie) niet voldoet aan één of meerdere minimeisen, terwijl inschrijver (combinatie) heeft verklaard dat hij aan alle minimeisen voldoet, dan wordt dit als niet-nakoming van de overeenkomst aangemerkt. In dat geval is de aanbestedende dienst gerechtigd de overeenkomst te ontbinden.

	Generieke eisen
1.	Inschrijver heeft een Nederlands sprekende vertegenwoordiger in dienst. Tijdens de uitvoering van het contract zal alle correspondentie en gesprekken in de Nederlandse taal plaatsvinden.
2.	Het te leveren E-HRM systeem dient volledig in de Nederlandse taal te zijn. Inclusief documentatie, opleidingen en helpdeskondersteuning.
	Organisatie inrichting
3.	Het E-HRM systeem biedt de mogelijkheid meerdere cao's (waaronder de CAR/UWO), inclusief de bijbehorende tabellen, bij te houden. Bijvoorbeeld: salaristabellen en percentages.
4.	Het E-HRM systeem biedt de mogelijkheid loonbelastingtabellen actueel te houden.
5.	Het E-HRM systeem kan meerdere lokale regelingen hanteren zoals sociale statuten.
6.	De organisatiestructuur van het E-HRM pakket is flexibel in te richten met minimaal zeven lagen.
7.	Wijzigingen in de CAO worden zodanig door inschrijver verwerkt dat de loonstrook van de medewerkers van Brandweer Amsterdam-Amstelland en de uit te betalen salarissen te allen tijde correct zijn. Dat betekent ook dat automatisch de salarisbedragen en vaste toeslagen worden aangepast.
8.	Het E-HRM systeem dient de volgende gegevens te kunnen vastleggen: • Per organisatie, per afdeling: afdelingscode, afdelingsbenaming, leidinggevende van de afdeling, kostenplaats behorende bij de afdeling, locatie van de afdeling; • Per kostenplaats: kostenplaatsbenaming (minimaal 25 posities), afdeling behorende bij de kostenplaats; • Per functie: functiecode, functiebenaming (minimaal 50 posities), verkorte functiebenamingen, functionele salarisschaal, functiefamilies, minimaal een extra veld voor taakveldbenaming; • Formatieplaatsgegevens: afdeling, functie, aantal fte's en aantal uren.
9.	Het moet mogelijk zijn om zowel rang als functie vast te leggen.
	Salarisadministratie
10.	Inschrijver verzorgt de volgende services in het kader van de salarisdienstverlening: • Verwerkt wijzigingen in wet- en regelgeving (o.a. CAR-UWO) en verzorgt in overleg met Brandweer Amsterdam-Amstelland de aanpassingen op grond van wijzigingen in wet- en regelgeving in het systeem; • Verwerkt wijzigingen in de specifieke rechtspositie op aangeven van Brandweer Amsterdam-Amstelland; • De salarisberekeningen vinden plaats bij inschrijver; • Verzorgt het aanmaken (en het verzenden) van de salarisstroken conform minimaal de

	wettelijke eisen; • Verzorgt het aanmaken (en op verzoek verzenden per post) van de salarisstroken en stelt deze beschikbaar in de HR portal; • Levert gegevens aan derden aan en verzorgt de afdrachten aan Belastingdienst, Pensioenfondsen en dergelijke.; • Levert een digitaal gegevensbestand voor de aansluiting met de financiële administratie; • Verzorgt de betalingen namens Brandweer Amsterdam-Amstelland (Equens); • Fungeert als vraagbaak bij salarismvraagstukken voor Brandweer Amsterdam-Amstelland; • Onderhoudt alle gebouwde regelingen in het systeem die gebruikt worden voor het uitbetalen van looncomponenten die voortvloeien uit de arbeidsvoorwaarden; • Brandweer Amsterdam-Amstelland verzorgt zelf de invoer van de mutaties.
11.	Het E-HRM systeem verzorgt automatisch en tijdig minimaal de periodieke digitale aangiften aan APG (voor wat betreft de premies ABP en Loyalis), IZA en de Belastingdienst. Dit gebeurt conform de door deze instanties bepaalde richtlijnen. Hierover wordt gerapporteerd aan Brandweer Amsterdam-Amstelland (inclusief digitale betalingsbestanden).
12.	Het E-HRM systeem kan per betaalperiode van vier weken of een kalendermaand minimaal digitale loonstroken verwerken.
13.	Het E-HRM systeem voorziet in een digitale aanlevering van maandelijkse output ten behoeve van controle van de salarisrun. Waarbij de volgende standaardrapportages worden geleverd: • Maandelijkse output; • Salarisspecificaties; • Invoer- / verwerkingsverslag; • Verslag journaalpost; • Kostenverdeling én cumulatief; • Herrekenspecificaties (bij mutaties TWK); • Verslag loonaangifte én cumulatief; • Overzicht afdrachten ABP en Loyalis, én cumulatief; • Overzicht bruto leningen; • Overzicht netto leningen; • Overzicht loonbeslagen; • Overzicht levensloop én cumulatief; • Journaaltabel; • Standenregister; • Verslag digitale betalingen; • Verslag kas betaalstaat; • Verslag WKR én cumulatief; • Jaarlijkse output; • Verzamelloonstaat; • Individuele Loonstaten; • Individuele loonstaten totalen; • Kostenverdeling; • Lijst indienst jaarovergang; • Lijst uitdienst jaarovergang; • Standenregister; • Jaaropgaven medewerkers; • Historisch overzicht per medewerker per maand cumulatief van de looncomponenten met de netto afstorting.
14.	Het E-HRM systeem biedt de mogelijkheid tot draaien van proefruns / proef-salarisstroken.
15.	Salariscomponenten kunnen naar eigen inzicht worden aangemaakt en toegepast. Per salariscomponent kan worden bepaald of deze meetelt voor loonheffing, ABP-premie, etc.
16.	Per salariscomponent kan worden bepaald of deze al dan niet meetelt voor de Werkkostenregeling.
17.	Salariscomponenten kunnen onderscheiden worden in functionele kosten en persoonsgebonden kosten.
18.	Salariscomponenten kunnen gegroepeerd worden in de maandelijkse salarisrun. Deze groepering is vrij aanpasbaar.

19.	De maandelijkse salarisverwerking in de financiële administratie kan geautomatiseerd uitgevoerd worden. Dat wil zeggen: het genereren van een door Brandweer Amsterdam-Amstelland te bepalen journaalpost in het formaat dat het financiële systeem vereist.
20.	Het E-HRM systeem draait maandrups op een door Brandweer Amsterdam-Amstelland bepaalde dag/tijdstip en stelt de salarisbetaling beschikbaar op de 22e van iedere maand.
21.	Het E-HRM systeem genereert maandelijks een “betaalbestand” voor het betaalbaar stellen van de nettosalarissen en verzorgt de betalingen namens Brandweer Amsterdam.
22.	Financiële mutaties, inclusief correcties, kunnen zowel met terugwerkende kracht als in de toekomst uitgevoerd worden incl. aangiften.
23.	Het E-HRM systeem biedt de mogelijkheid tot het verwerken van ‘bulk’-mutaties. Of te wel: het verwerken van mutaties uit andere systemen (o.a. VMS, Excel).
24.	Het E-HRM systeem kan jaarlijks een dertiende run draaien.
25.	Brandweer Amsterdam-Amstelland kan zelf een jaarafsluiting, inclusief de vereiste output, uitvoeren op een door Brandweer Amsterdam-Amstelland gewenst tijdstip en dag.
26.	Het E-HRM systeem kan loonbeslagen registreren, met bijbehorende afdrachten naar deurwaarder / eisende instantie.
27.	Het E-HRM systeem kan het netto uit te betalen salaris splitsen naar verschillende bankrekeningen (deeloverboekingen).
28.	Inschrijver ondersteunt de uitvoering van het FLO overgangsrecht zowel voor het berekeningen van de afdrachten als voor het betalen met bijhorende inhoudingen van de “genieters” van de FLO.
29.	Wijzigingen in de CAO moeten ook met terugwerkende kracht mogelijk zijn indien de nieuwe CAO pas ná de ingangsdatum wordt afgesloten. De vakantietoeslag, de bijdrage levensloop en de eindejaarsuitkering worden automatisch volgens de gestelde regels gereserveerd en uitbetaald, conform de IKB regels. De uitkomst van deze herberekening dient vervolgens op de salarisstroom van de lopende periode gepresenteerd te worden.
30.	De medewerker van Brandweer Amsterdam-Amstelland die in de voor hem van toepassing zijnde schaal het maximum nog niet heeft bereikt, heeft op een maand van enig kalenderjaar recht op een periodiek. Het E-HRM systeem dient in staat te zijn om deze periodiek automatisch toe te kennen. Het dient echter ook mogelijk te zijn om op medewerkersniveau deze automatische toekenning te blokkeren.
31.	Het E-HRM systeem dient met gebroken loonperiodes te kunnen werken. Brutolooncomponenten en vaste toelagen dienen naar rato van de gebroken periode automatisch berekend te kunnen worden.
32.	Het E-HRM systeem ondersteunt de mogelijkheden voor diverse vormen van afbouw- en aflossingsregelingen. Het is mogelijk om vorderingen op de medewerker zodanig vast te leggen, dat de vordering automatisch in termijnen wordt afgelost.
33.	Het E-HRM systeem heeft een validatie IBAN en BSN waardoor een foutieve invoer niet mogelijk is.
34.	De salariskosten van een medewerker kunnen worden verdeeld over minimaal drie kostenplaatsen.
35.	Incidentele betalingen moeten zowel van bruto naar netto als van netto naar bruto berekend kunnen worden.
36.	Het is mogelijk om binnen het lopende fiscale jaar nabetalingen te doen aan medewerkers die uit dienst zijn.
37.	Het E-HRM systeem signaleert automatisch wanneer de korting op de bezoldiging bij langdurig ziekteverzuim moet gaan plaatsvinden en berekent deze vervolgens indien noodzakelijk.
38.	Het is mogelijk om gegevens uit Het E-HRM systeem te exporteren naar Microsoft Excel en deze gegevens na bewerking weer te importeren in het systeem.
39.	Op werkgeversniveau wordt het standaard aantal arbeidsuren vastgelegd. Op medewerkersniveau is het mogelijk om meer dan wel minder arbeidsuren (parttime) vast te leggen. In beide situaties berekent het E-HRM systeem het juiste salaris op basis van het fulltime salaris. Het parttime salaris dient ook getoond te worden in het systeem
40.	Het is mogelijk om medewerkers zonder salarisbetaling te registreren (bijvoorbeeld bij personeel dat niet in loondienst is).
41.	Het E-HRM systeem bewaakt iedere betalingsperiode dat ten minste het toepasselijke wettelijke minimumloon wordt uitbetaald aan de medewerker.
42.	Het E-HRM systeem ondersteunt subsidieaanvragen op de uit te betalen loonkosten en afdrachtsverminderingen.
	Personeelsadministratie / doorstroom

43.	Het E-HRM systeem dient ten minste de volgende gegevens te kunnen registreren: • De gebruikelijke en/of verplichte persoonsgegevens met een mogelijkheid voor registratie van aanspreeknaam (in afwijking van geboortenaam en/of GBA-naam); • Persoonsgebonden notities; • De gebruikelijke partner-, adres- en kindgegevens alsook contactgegevens voor noodsituaties; • Gevolgde opleidingen/cursussen/keuringen (aanstellings-, duik-, piket-, PPMO keuring) van de werknemer, diploma (ja/nee), verificatie diploma (ja/nee), geplande opleiding met begin- en einddatum, studiecontract (ja/nee), begin- en einddatum, opleidingsniveau; • Soort arbeidsrelatie, historie arbeidsrelatie, datum in dienst, datum oorspronkelijk in (gemeentelijke) dienst, externe arbeidsverleden (organisatie, overheidsdienst (ja/nee), datum in/uit dienst), datum uit dienst, reden uit dienst, ingangsdatum bezwarende functie; • Functie ingangsdatum, leidinggevend (ja/nee), standplaats, functieprofiel, competentieprofiel, beoordelingsgegevens, uren per week per functie. Hierbij dient het mogelijk te zijn meerdere functies bij meerdere organisatorische eenheden te registreren inclusief de hiervoor beschreven gegevens inclusief historie; • Formele uren werkweek, feitelijke uren werkweek, rooster (dagen en uren), aantal uren parttime, uren hoofdfunctie; • Trede, maand periodieke verhoging, jaar maximum periodiek bereikt, brutosalaris, parttime salaris, afwijkend salaris, toelage, kostenplaats, afwijkende dag/uur bedragen; • Ambtseed, VOG; • Overige individuele persoonsgebonden gegevens, bedrijfsmatige nevenactiviteit, lid van rampenbestrijding, ondernemingsraad en/of bedrijfshulpverlener (BHV) inclusief historie; • Soort vervoer, soort vergoeding, woonadres, werkadres, abonnementsgegevens, woon-werkkilometers, aantal reisbewegingen per maand inclusief historie; • Betaalwijze (giro/bank/kas), vaste bedragen, inhoudingen, minimaal vijf bankrekeningnummers (IBAN-nummers), naam rekeninghouder, toelichtende tekst (laatste drie ten behoeve van betaling van nettosalaris, vaste bedragen en inhoudingen); • Datum jubilea, (minimaal 10 - 15 - 12 1/2 - 20 - 25- 30 - 35 en 40 jarig jubileum), jubilea flexibel in te stellen; • Registratie nevenactiviteiten: werkgever/bedrijf, functie/rol, aard en omvang van de aanstelling, ingangs- en aflooptdatum.
44.	De automatische signaalfunctie is in te regelen voor minimaal de volgende gebeurtenissen: • Ambtsjubilea 12,5, 25 en 40 jaar; • Brandweerjubilea; • Aflopen van aanstellingen; • Aflopen van diverse verloven (ouderschaps-, zwangerschaps-, bijzonder- verlof etc.); • Aflopen diverse tijdelijke toelagen; • Signalering gesprekscycli; • Bevorderingen/vaste aanstellingen; • Signaleringen Wet verbetering Poortwachter en daaraan gekoppelde vergoedingen; • Selfservice Portal wijzigingen medewerker NAW gegevens; • Medische keuringen.
45.	Het mutatieproces (op diverse onderdelen) kan in Het E-HRM systeem volledig automatisch doorlopen worden (MSS functionaliteit – zoals gevraagd bij HR portal).
46.	Aan bovengenoemd mutatieproces kunnen bijbehorende standaardbrieven/-besluiten/-overeenkomsten worden toegevoegd welke automatisch in het digitale personeelsdossier worden opgeslagen.
47.	Het aanvragen van diverse regelingen (waaronder bijzonder verlof) is een ESS/MSS functionaliteit binnen de E-HRM voorziening.
48.	Een medewerker kan meerdere aanstellingen (beroeps- en vrijwillige) hebben en binnen een aanstelling kunnen meerdere dienstverbanden (minimaal vier) worden vastgelegd.
	Verlofregistratie
49.	Vakantieverlof- en compensatieverlofrechten conform CAO dienen collectief te kunnen worden toegekend met de mogelijkheid om op werknemersniveau door expertgebruiker correcties door te te

	voeren, met verdeling in aantal uur per jaar per type.
50.	Eigen rekenregels dienen door functioneel beheerder van Brandweer Amsterdam-Amstelland te kunnen worden gemaakt voor het uitbreiden van de verlofsoorten.
51.	Wijzigingen op de verlofsaldi dienen handmatig door expertgebruiker ingevoerd te kunnen worden.
52.	De historie van de verlofgegevens/-mutaties dient door de gebruiker van Brandweer Amsterdam-Amstelland te kunnen worden geraadpleegd.
53.	Verlofmutaties voor het operationele personeel wordt geïmporteerd uit AG5 en is zichtbaar in de HR portal.
Declaraties	
54.	Het moet mogelijk zijn om zakelijke kilometers te declareren in het systeem. Door middel van het invoeren van een postcode en/of adressen. Declaraties worden volledig geautomatiseerd via MSS in het systeem verwerkt onder vermelding van een reden (opleiding, dienstreis)
55.	Zakelijke reiskosten kunnen functioneel toegewezen worden aan kostenplaatsen.
56.	Declaraties kunnen steekproefsgewijs gecontroleerd worden.
57.	Functioneel beheer van Brandweer Amsterdam-Amstelland kan autorisaties van declaraties vrij inrichten.
In- en uitdiensttreding	
58.	Het E-HRM systeem voorziet in een uniform en geautomatiseerd indiensttredingsproces.
59.	Het E-HRM systeem genereert standaarddocumenten behorende bij het indiensttredingsproces.
60.	Het E-HRM systeem signaleert bij het ontbreken van documenten.
61.	Het E-HRM systeem voorziet in een uniform en geautomatiseerd uitdiensttredingsproces.
62.	Het E-HRM systeem genereert standaarddocumenten behorende bij het uitdiensttredingsproces.
63.	Het E-HRM systeem signaleert bij het ontbreken van documenten.
Functionerings- en beoordelingscyclus	
64.	Het E-HRM systeem ondersteunt een functionerings- en beoordelingscyclus door middel van workflow met bijbehorende formulieren en autorisaties.
65.	De beoordelingscyclus start automatisch op basis van het verstrijken van een datum (bijvoorbeeld de laatste beoordeling datum) danwel een vaste datum in enig jaar.
66.	Het systeem bevat minimaal standaardrapportages voor: • De bewaking van de voortgang; • Verdeling van de resultaten van de beoordelingsronde; • De gemaakte opleidingsafspraken.
Opleiding en vakbekwaamheid	
67.	Behaalde opleidingen, trainingen, vakbekwaamheden en certificaten kunnen in het E-HRM systeem worden geregistreerd.
68.	Het E-HRM systeem biedt de mogelijkheid tot signalering bij het verlopen van certificaten, keuringen en vakbekwaamheden. Specifiek gaat het om: naam medewerker, welke training / certificaat, datum behaald.
69.	Aan functies kunnen tabellen en velden gekoppeld worden met verplichte bekwaamheden, opleidingen, keuringen en certificaten.
Individueel keuze budget (IKB)	
70.	Het E-HRM systeem voldoet aan de eisen die vanuit de VNG zijn opgesteld met betrekking tot de invoering/uitvoering van het IKB, zoals opgenomen in bijlage 16 .
Ziek- en herstelmeldingen / Wet verbetering poortwachter	
71.	Het E-HRM systeem biedt de mogelijkheid om een verzuimdossier op te bouwen.
72.	Het E-HRM systeem signaleert de casemanager welke taken/acties in het kader van Wet verbetering poortwachter uitgevoerd moeten worden en levert hier de juiste formats/formulieren bij
73.	Het E-HRM systeem genereert stuurinformatie over de uitvoering van de taken in het kader van Wet verbetering poortwachter.
74.	Het E-HRM systeem kan ziek- en herstelmeldingen verwerken (eventueel ook via ESS).
75.	Diverse rapportages op het gebied van ziekteverzuim kunnen binnen Het E-HRM systeem gegenereerd worden.
76.	Voor het verwerken van de ziekmeldingen in AG5 moet een koppeling worden gemaakt met het EHRM systeem.

77.	Registratie van bedrijfsongevallen, waarbij de volgende zaken worden vastgelegd: • Datum/tijd ongeval • Locatie ongeval • Omschrijving ongeval • Soort incident • Aard ongeval • Datum ziekmelding • Datum melding verzekering • Dossiernummer verzekering
	Digitale personeelsdossiers
78.	Het E-HRM systeem biedt de functionaliteiten voor het hebben van digitale p-dossiers, met bijbehorende autorisaties en versiebeheer, zijn onder te brengen in vrij in te delen categorieën.
79.	Het E-HRM systeem dient te voldoen aan de archiefwet, NEN 2082 en aan RMA.
80.	Het E-HRM systeem dient te signaleren in het kader van archiefbeheer en conform wettelijke bewaartermijnen.
	Stuurinformatie / rapportages
81.	Het E-HRM systeem beschikt over een rapportgenerator waarmee tenminste de volgende rapportages gegenereerd kunnen worden: • In- en uitstroom; • Adreslijsten uit te splitsen tot aan teamniveau (afdeling, team, beroeps, vrijwillig) voor koppelingsbestanden; • Formatie en bezetting; • Ziekteverzuimcijfers (duur, frequentie en percentage, per leeftijdscategorie, geslacht en functie); • Verlof; • Rapportage van de ingevoerde gegevens bij gesprekscycli (beoordeling / POP-gesprekken); • Opbouw personeelsbestand (functieniveau / rangniveau, diversiteit, leeftijd, geslacht, arbeidsrelatie, deeltijdpercentage e.d.); • Keuringsverplichtingen van repressief inzetbaar personeel (beroeps en vrijwilligers); • Rapport ten behoeve van vrijwilligers waaronder keuringen, jubilea; • Rapport ten behoeve van jubilea (lijsten verschillende categorie jubilarissen waar verschillende voorwaarden /pakketten voor gelden); • Rapporten ten behoeve van opgave aan het CBS (verzuim, werkgelegenheid, repressieve medewerkers).
82.	Het E-HRM systeem beschikt over een rapportagetool waarmee exports en rapporten door de Expertgebruiker gedefinieerd en gedraaid kunnen worden. Hierbij dienen alle velden (inclusief systeemvelden) uit de database van het systeem gebruikt kunnen worden.
83.	Zelfgemaakte rapportages kunnen opgeslagen worden als sjabloon ten behoeve van hergebruik.
84.	Zelfgemaakte rapporten kunnen minimaal geëxporteerd en opgeslagen worden als: Tekst, MS Excel, MS Word, CSV, PDF, XML documenten.
85.	Het E-HRM systeem genereert stuurinfo met de mogelijkheid om direct in te zoomen op onderliggende niveaus.
86.	Het E-HRM systeem dient inzicht te geven in loonontwikkeling.
87.	Het E-HRM systeem genereert maandelijks een rapportage voor de Werkkostenregeling. Hierbij worden zowel informatie uit zowel financiële systemen als salarisadministratie opgehaald / gebruikt.
88.	Zowel variabele als vaste data moeten eenvoudig te ontsluiten zijn voor onder andere de business intelligence ontwikkeling.
	budgettering en Prognostisering
89.	De volgende gegevens moeten geregistreerd worden: • Boekingscode • Grootboekrekening • Medewerkernaam • Registratienummer • Bedrag (totaal)

	• FTE bezetting • Kostenplaats • Functiecode • Functienaam • Looncomponenten / boekingscode
90.	Budgetmutaties moeten doorgevoerd kunnen worden op onderstaande gegevens • Ingangsmaand / periode • Kostensoort / rekeningnummer • Kostenplaats • Bedrag
91.	Jaarbudgetten moeten evenredig verdeeld kunnen worden over de aangegeven maanden / perioden.
92.	Het moet mogelijk zijn om budgetten op hogere niveaus dan de kostenplaats te registreren.
93.	Ten behoeve van een prognose voor de begroting zijn er de volgende eisen aan functionaliteit: • Feitelijke bezetting aanpassen aan de toegestane formatie • Structurele looncomponenten extrapoleren van keuzemaand naar jaarbedrag • Incidentele looncomponenten extrapoleren van 01/01 t/m keuzemaand naar jaarbedrag. Hierbij per component zelf de vrije keuze kunnen bepalen van de referentieperiode. • Prognose van de personele begroting op basis van ingestelde aanpassingen, bestaande bezetting, geregistreerde toekomstmutaties en aangegane verplichtingen (b.v. automatische periodieken) • Simulatie van de prognose door aanpassing van de volgende factoren: ○ % aanpassing salaris ○ % aanpassing sociale lasten
	Training en opleiding voor gebruikers E-HRM systeem
94.	Inschrijver leidt ten minste twee functioneel beheerders van Brandweer Amsterdam-Amstelland op om met het E-HRM systeem te kunnen werken. Dit betreft zowel on- als off the job training en opleiding.
95.	De wijze waarop aan bovenstaande eisen invulling wordt gegeven, wordt door inschrijver vastgelegd in een opleidingsplan.
	HR-Portal
96.	De medewerker kan via de HR-Portal op een persoonlijke pagina: • Zijn digitale loonstrook/jaaropgaven inzien en printen; • Een overzicht krijgen van de saldi voor vakantie- en compensatieverlof; • Een overzicht krijgen van de verwerkte mutaties op saldi voor vakantie- en compensatieverlof; • Een overzicht krijgen van de personalia, salaris-, dienstverbandgegevens en nevenactiviteiten; • Een overzicht krijgen van de verzuimdata en verzuimdossier; • Een overzicht krijgen van de gemaakte afspraken inzake IKB; • Een overzicht krijgen van de in de HR-Portal aangevraagde/verwerkte mutaties en de status; • Een overzicht krijgen van de opleidingsgegevens; • Toegang krijgen tot de documenten in zijn personeelsdossier.
97.	De medewerker kan via de HR-Portal op een persoonlijke pagina: • Mutaties indienen voor het wijzigen van personalia. Het gaat hierbij om de volgende mutaties: ○ Wijziging van burgerlijke staat; ○ Adreswijziging; ○ Wijziging bankrekeningnummer; ○ Wijziging van kind- en relatiegegevens; ○ Wijzigen van afspraken inzake IKB. • Overwerk declareren waarbij het mogelijk is om een keuze te maken de overwerkvergoeding uit te keren in vorm van geld of "tijd voor tijd"; • Onkosten declareren. Het gaat hierbij om declaraties voor: ○ Reis- en verblijfskosten; ○ Maaltijdvergoedingen. • (Gescande) documenten aan de declaratie toevoegen (Bijvoorbeeld treinkaartjes of een rekening bij een declaratie.); • Verlof aanvragen waarbij een keuze gemaakt kan voor het opnemen van vakantie- en

	compensatieverlof of beide; • Bijzonder verlof aanvragen; • Opleidingsgegevens bijwerken en de daarbij behorende certificaten toevoegen.
98.	De direct leidinggevende kan via de HR-Portal op een persoonlijke pagina van zijn medewerkers: • Een overzicht krijgen van de saldi voor vakantie- en compensatieverlof; • Een overzicht krijgen van de verwerkte mutaties op saldi voor vakantie- en compensatieverlof; • Een overzicht krijgen van de personalia; • Een signalering krijgen van de lopende processen waarbij hij betrokken is, voorzien van een status; • Een signalering krijgen voor verjaardagen en jubilea van de medewerkers; • Een signalering krijgen voor het verlopen van proeftijd en contractperiode; • Toegang krijgen tot de documenten in het personeelsdossier; • Verzuimoverzichten kunnen raadplegen; • Een overzicht krijgen van de openstaande ziekmeldingen en het verzuimdossier.
99.	De direct leidinggevende kan via de HR-Portal op een persoonlijke pagina voor zijn medewerkers: • Declaraties autoriseren; • Aanvragen voor verlof autoriseren; • Zijn autorisaties tijdens kortdurende afwezigheid overzetten naar een collega leidinggevende; • Een medewerker ziek- danwel hersteldmelden, danwel het arbeidsongeschiktheidspercentage wijzigen; • Een beoordelingscyclus met een medewerker starten en afhandelen; • Werkgevermutaties doorgeven (afdelingswijziging, arbeidspercentage, arbeidsduur; roosterwijziging, etc.).
100.	De expertmedewerker kan via de HR-Portal de volgende handelingen verrichten: • Mutaties controleren op volledigheid; • Signaleringen ontvangen voor; ○ Verlopen van keuringen; ○ Aflooptermijn van toeslagen; ○ Einde verlofperioden.
	Implementatie
101.	De implementatie bevat tenminste één succesvolle proefverloning voor het systeem in productie wordt genomen (1-1-2018).
102.	De conversie dient een volledige door inschrijver uit te voeren controle van alle gegevens die worden overgenomen door het systeem, te bevatten.
103.	De gegevens uit PIMS@all/LPS dienen voor zover van toepassing, zulks ter beoordeling van Brandweer Amsterdam-Amstelland volledig én automatisch mee te worden genomen bij de implementatie van het nieuwe systeem.
104.	Inschrijver dient duidelijke verslaglegging te bieden (waaronder tenminste verwerkings- en mutatieverslag, signaal- c.q. uitvallijst) van records die gecontroleerd dienen te worden vóór de conversie en na de conversie.
105.	Uitgangspunt is om gefaseerd, per proces met bijbehorende dienstverlening, modules en functionaliteiten over te gaan tot invoering van eenduidige, uniforme HR-processen in een nieuw E-HRM systeem conform schema in paragraaf 2.5.
106.	De overige processen met bijbehorende dienstverlening, modules en functionaliteiten worden in samenspel met Brandweer Amsterdam-Amstelland en opdrachtnemer gefaseerd voorbereid en uitgerold waarbij 1 januari 2018 tenminste 80% van alle processen ingericht zijn.
107.	Voor 1 januari 2018 moet er een geautomatiseerde koppeling tussen uw systeem en AG5 (importeren van salariscomponenten en het exporteren van persoonsgegevens, verlofgegevens en opleidingsgegevens) worden gerealiseerd.
	ICT-voorwaarden en beveiliging
108.	Het E-HRM systeem moet kunnen functioneren als 'Kernregistratie personeel' (zie bijlage 15 'E-HRM als kernregistratie') en biedt functionele koppelingen met bestaande systemen binnen Brandweer Amsterdam.
109.	Het E-HRM systeem dient minimaal te voldoen aan de in bijlage 17 genoemde 'Eisen ten aanzien van

	informatiebeveiliging, vertrouwelijkheid, privacy inclusief gegevensopslag binnen EU', ICT richtlijnen.
	Beheer en onderhoud
110.	Functioneel beheer van Brandweer Amsterdam-Amstelland is zélf in staat om structuur en autorisaties in te regelen en aan te passen.
111.	De functioneel beheerder kan autorisaties inrichten op basis van de organisatiestructuur, functiegroepen en zelf bepalen aan de hand van vrij aan te maken gebruikersrollen in autorisatiegroepen.
112.	Er is één set met autorisatieregels die op één centrale plaats wordt toegekend voor minimaal de basismodules inclusief de rapportgenerator en de HR-Portal.
113.	Functioneel beheer van Brandweer Amsterdam-Amstelland kan te allen tijde mutaties doorvoeren en daarmee eventuele automatische gegenereerde mutaties overschrijven.
114.	Het E-HRM systeem voorziet in: ESS workflows en MSS workflows met bijbehorende vrij in te richten functies, rollen en autorisaties.
115.	Mutaties worden op basis van gebruiker, datum en tijd vastgelegd in een niet-muteerbaar logbestand en Brandweer Amsterdam-Amstelland kan deze zelf opvragen via een rapportage.
116.	Het E-HRM systeem voorziet in een vrij in te vullen autorisatiestructuur die recht doet aan functiescheiding met minimaal zeven niveaus.
117.	De basisadministratie voorziet in een aantal vrij te definiëren velden (ondermeer te koppelen aan functies), waarop ook geselecteerd kan worden ten behoeve van rapporten.
118.	Het E-HRM systeem kent een testomgeving.
119.	Brandweer Amsterdam-Amstelland is te allen tijde eigenaar van de data en bevoegd om deze te muteren.
120.	Inschrijver verschaft te allen tijde toegang tot de data van Brandweer Amsterdam.
121.	De functioneel beheerder dient de beschikking te krijgen over een actueel functioneel datamodel.
122.	Het E-HRM systeem voldoet aan de wettelijke eisen, waaronder Wet bescherming persoonsgegevens (Wpb).
123.	Gegevens kunnen via ESS op een eenduidige wijze door de gebruiker ingevoerd worden (conventie afspraken).
124.	Het E-HRM systeem voorziet in het afsluiten van een periode zodat daarna geen mutaties meer kunnen plaatsvinden in de afgesloten periode.
125.	Brongegevens zijn breed inzetbaar/ te koppelen/ uit te wisselen met andere systemen en zijn buiten de applicatie om, ook bruikbaar voor business intelligence (BI).
126.	Het E-HRM systeem is volledig 'near real time'. Dat wil zeggen: elke mutatie, ongeacht de soort mutatie, is vrijwel meteen zichtbaar
127.	Er wordt zo veel mogelijk uitgegaan van standaard softwarepakketten en bewezen technologie. Geen maatwerk. Deze softwarepakketten zijn naar de wensen van Brandweer Amsterdam-Amstelland te configureren met behulp van de standaard software.
128.	Historische data uit PIMS moeten geconverteerd worden naar het nieuwe E-HRM systeem. Inschrijver levert hiervoor een plan van aanpak evenals de tooling en voert dit uit.
129.	Het E-HRM systeem dient een signaalfunctie te hebben bij door Brandweer Amsterdam-Amstelland vooraf aan te geven wijzigingen in de basisinformatie.
130.	Het E-HRM systeem houdt een logging bij van wie, wat en wanneer bekeken en gewijzigd heeft.
131.	Op de geleverde software en diensten is een SLA van toepassing gedurende de looptijd.

Ondertekening behorend bij Progamma van eisen

Statutaire naam inschrijver (combinant)	
Naam ondertekenaar	
Functie ondertekenaar	
Handtekening	
Plaats en datum	