

G E M E E N T E

WADDINXVEEN



Programma van eisen gemeente Waddinxveen

In het kader van de aanbesteding:

HR Systeem

Kenmerk:

Datum: 6 december 2023

Versie: 1.0

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
1.1	<i>Doel Programma van Eisen.....</i>	<i>4</i>
1.2	<i>Definities en uitgangspunten.....</i>	<i>4</i>
2	Gevraagde functionaliteit.....	5
2.1	<i>Algemene vereisten, rapportage en workflow.....</i>	<i>6</i>
2.2	<i>Verlof.....</i>	<i>8</i>
2.3	<i>Gezondheid en arbeidsomstandigheden.....</i>	<i>9</i>
2.4	<i>Salarisadministratie.....</i>	<i>11</i>
2.5	<i>Personeelsadministratie.....</i>	<i>15</i>
2.6	<i>Managementinformatie.....</i>	<i>16</i>
2.7	<i>Personeelsdossier.....</i>	<i>17</i>
2.8	<i>Declaraties.....</i>	<i>18</i>
2.9	<i>Loopbaanontwikkeling.....</i>	<i>19</i>

1 Inleiding

Dit Programma van Eisen (PvE) is een bijlage bij de aanbestedingsleidraad van de aanbesteding met betrekking tot de aanbesteding E-HRM inclusief implementatie en inrichting met de in paragraaf 2.1 van dit PvE genoemde onderdelen (hierna: de Opdracht/ Prestatie) van de gemeente Waddinxveen (hierna: Opdrachtgever), dit ter vervanging van het huidige HR systeem van ADP. Voor de consistentie van dit PvE wordt het begrip Inschrijver niet in dit document gebruikt; in het PvE wordt enkel het begrip Opdrachtnemer gebruikt.

Door aan te bieden en door het rechtsgeldig ondertekenen van het Uniform Europees Aanbestedingsdocument stemt Opdrachtnemer in met alle eisen zoals deze zijn opgenomen in dit programma van eisen.

1.1 Doel Programma van Eisen

In dit PvE zijn de eisen beschreven die worden gesteld aan de beschreven diensten en de wijze waarop deze door Opdrachtnemer worden geleverd. Het is van belang dat de Opdrachtnemer zich committeert aan de uitgangspunten van het PvE.

1.2 Definities en uitgangspunten

0.1	Bij Inschrijving gaat de Opdrachtnemer integraal akkoord met alle onderdelen van dit programma van eisen.	Eis

2 **Gevraagde functionaliteit**

Dit hoofdstuk beschrijft de gevraagde functionaliteit met de eisen en wensen die daaraan worden gesteld.

De eigenschappen van deze functionaliteiten zijn in dit hoofdstuk uitgewerkt.

Onderdelen van de Opdracht/ Prestatie

De gevraagde functionaliteit is onderverdeeld in vaste dienstverlening zijnde:

- Verlof
- Verzuim
- Salarisadministratie
- Personeelsadministratie (stroomprocessen)
- Managementinformatie
- Personeelsdossier
- Declaraties
- Loopbaanontwikkeling

2.1 *Algemene vereisten, rapportage en workflow*

Onder algemene vereisten, rapportage en workflow wordt alles verstaan wat te maken heeft met een goede integratie tussen de verschillende delen van de administratie die zorgdragen dat de Oplossing zo efficiënt en effectief wordt gebruikt met zo min mogelijk handelingen en/of meerdere registraties ten behoeve van een handeling.

2A.1	Het HR-systeem moet specifiek voor en door Opdrachtgever in te richten zijn.
2A.2	Het HR-systeem voorziet in de mogelijkheid op maat in te richten workflows te maken voor de te onderscheiden HR-processen. De stand van zaken van een opgestarte workflow is steeds actueel zichtbaar voor de indiener en beheerder.
2A.3	Het is mogelijk dat gedelegeerden taken van werknemers uitvoeren, waarbij de werknemer hier eenmalig een machtiging voor afgeeft.
2A.4	Het systeem signaleert zaken die van belang zijn voor de rechtspositie van de medewerker. Dit is in ieder geval signalering van: - Expiratie arbeidsovereenkomst inclusief einde proeftijd. - Opvolgende contracten waarbij de ketenbepaling op basis van een uniek persoonsnummer zodanig in acht wordt genomen dat geen dienstverband voor onbepaalde tijd kan ontstaan zonder nadrukkelijke tussenkomst van opdrachtgever; - einddatum tijdelijke urenuitbreiding; - einddatum scholingsovereenkomst; - looptijd toelage of verstrekking; - Verschillende jubilea; - Hervatting afwezige medewerker indien sprake is van een vervanger.
2A.5	Elke handeling in het systeem door een gebruiker (ongeacht de type autorisatie van de gebruiker) dient gelogd wordt (audit trail).
2A.6	Door gebruikers met specifieke autorisaties moet een logging uitgedraaid kunnen worden over welke gebruikers uit welke gebruikersgroep in welke periode welke wijzigingen ten aanzien van welke medewerker hebben uitgevoerd.
2A.7	De opgenomen gegevens in de audit trail van het Systeem kunnen niet gewijzigd worden.
2A.9	Het systeem moet data-bewerkingen in de toekomst kunnen vastleggen en deze bewerkingen op de aangegeven data uit kunnen voeren.
2A.10	Het systeem moet kunnen functioneren als kernregistratie personeel/medewerkers en daarbij kunnen acteren als kern-/ bronbestand voor werkzame personen, diverse data voor in-/uitdiensttreding kunnen onderscheiden, waarbij tenminste de volgende categorieën medewerkers kunnen worden onderscheiden: • eigen personeel - tijdelijk en vast Denk hierbij ook stagiaires, Babsen, Wethouders, Raadsleden, Burgemeester, oud-Wethouders en gepensioneerden. • inhuur op zowel uur-basis als prestatiebasis • medewerkers van gecontracteerde organisaties - per organisatie
2A.11	Indien een leidinggevende wegens afwezigheid wordt vervangen dienen alle openstaande en lopende acties van de leidinggevende (zoals bv maar niet uitsluitend in self service of in verzuim) automatisch te worden overgezet naar de aangegeven vervanger, ter verdere afhandeling. Indien de leidinggevende weer aanwezig is, dienen alle openstaande acties van de vervanger ook weer geautomatiseerd overgezet te kunnen worden naar de oorspronkelijke leidinggevende.
2A.12	Inschrijver garandeert dat het systeem gebruik maakt van een uniek identificatienummer per medewerker (ook bij meer dan 1 dienstverband), info over wijze van samenstelling/opbouw dat wordt gebruikt voor identificatie in het E-HRM systeem en voor koppeling met andere systemen.
2A.13	Vanuit elke willekeurige applicatie binnen het personeels- en salarisadministratiesysteem worden documenten in de huisstijl van de opdrachtgever gegenereerd.
2A.14	Na beëindiging van de overeenkomst zijn data digitaal kosteloos raadpleegbaar gedurende minimaal de wettelijke bewaartermijn van data die voor opdrachtgever gelden.

2A.15	Eventuele gegevens die naar het CBS gestuurd dienen te worden (in ieder geval maar niet uitsluitend de Kwartaalenquête Vacatures en ziekteverzuim) worden geautomatiseerd door opdrachtnemer verstuurd.
--------------	---

2.2 Verlof

2B.1	Het systeem berekent automatisch verlofrechten op basis van de cao en de verlofregelingen van de gemeente.
2B.2	Aanvragen/melden en intrekken van verlof wordt ondersteund door notificatie, bij het intrekken van verlof met terugwerkende kracht dient een goedkeuring plaats te vinden.
2B.3	Bij aanvraag van bijzonder verlof wordt door indiener de reden toegevoegd.
2B.4	Het systeem biedt de mogelijkheid om verlof te sparen zonder dat sprake is van verjaring.
2B.5	Het systeem biedt de mogelijkheid om per balansdatum de balanswaarde van de verschillende verlofvormen te berekenen.
2B.6	Het systeem biedt de mogelijkheid om gespaarde verlofuren per periode te herwaardenen i.v.m. loon(kosten)ontwikkelingen.
2B.7	Het systeem maakt voor de medewerker via medewerker selfservice inzichtelijk welke verlofuren wettelijk en bovenwettelijk zijn en wanneer deze uren vervallen.
2B.8	Bij verlofopname wordt automatisch het verlof afgeboekt wat het eerst vervalt conform geldende wet- en regelgeving.
2B.9	Standaard vakantiedagen, feestdagen, en compensatiedagen moeten vrij kunnen worden ingericht in het HR-systeem.
2B.10	Afhankelijk van het verlof controleert en signaleert het systeem op overlap van de verlofperiode (bv. bijzonder verlof, ziekteverlof, ed.) met vakantieperiodes.
2B.11	Bij het vervallen van verlof kunnen HR professionals, managers en medewerkers een signaal krijgen.
2B.12	De verlofaanvragen kunnen plaats- en tijdonafhankelijk worden uitgevoerd via een beveiligde verbinding.
2B.13	De volgende (self service) functionaliteiten worden ondersteund: • aanvragen en intrekken van verlof ondersteund door notificatie; • inzicht in het verlofsaldo en het totaal van de opgebouwde rechten; • inzicht in de verlofopnames; • inzicht in de aanwezigheid/afwezigheid (werkrooster, verzuim en verlof) c.q. bezettingsoverzicht (zowel van individu als van team zodat medewerker kan bepalen of opname van verlof in een bepaalde periode mogelijk is binnen het team) waarbij de reden van afwezigheid is afgeschermd op basis van autorisaties;
2B.14	Honoreren van aanvragen die tot een negatief verlofsaldo leiden is mogelijk, alleen op de verlofondereiden waar de medewerker recht op heeft.
2B.15	De applicatie biedt op basis van de beschikbare gegevens een bezettingsoverzicht.
2B.16	De workflow bij verlof dient per verlofsoort gedifferentieerd te kunnen worden.
2B.17	Medewerkers krijgen alleen de verlofsoorten te zien waar ze op dat moment recht op hebben en die een saldo hebben van meer dan 0.
2B.18	Medewerkers hebben de mogelijkheid om meerdere soorten verlof (met uitzondering van wettelijk verlof) over te zetten naar spaarverlof.
2B.19	Bij het aanvragen van verlof wat leidt tot een negatief saldo over alle verlofsoorten, wordt een melding gegeven aan de medewerker en bij goedkeuring aan de leidinggevende.
2B.20	Het systeem biedt de mogelijkheid om een overzicht te maken van overlap dienstreis en verlof, in het kader van fraudepreventie.

2.3 Gezondheid en arbeidsomstandigheden

2C.1	Het systeem ondersteunt standaard het proces ziekteverzuim conform de uitgangspunten van: - Wet verbetering Poortwachter - Het verzuimprotocol van de organisatie inclusief door opdrachtgever toe te voegen documenten.
2C.2	Het systeem is in staat om alle wettelijke formulieren van het UWV te genereren met de volgende gegevens: - De persoonsgegevens, dienstverband en ziektegegevens prefilled weer te geven in het formulier. - De daartoe bevoegde medewerker vult het formulier online aan waarna het formulier (geautomatiseerd) wordt toegevoegd aan het verzuimdossier waarbij het formulier wordt voorzien van een digitale handtekening. - Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van de meest recente versies van de formulieren en sjablonen van het UWV. Opdrachtnemer stelt deze formulieren uiterlijk binnen twee maanden na publicatie beschikbaar. - Het systeem signaleert de momenten in het WVP – proces waarop actie ondernomen moet worden aan de actiehouders (denk bijv. aan leidinggevende, HRM professionals, Interventionisten). Signaalmomenten dienen handmatig te kunnen worden toegevoegd.
2C.3	Het systeem biedt standaard de mogelijkheid om rondom de verzuimmelding de volgende gegevens te kunnen vastleggen: - Ingangsdatum verzuim; - Verzuimpercentage; - Aantal uren verzuim, op basis waarvan het systeem automatisch het verzuimpercentage berekent en vice versa; - Oorzaak verzuim: • Ziek • Ongeval • Bedrijfsongeval • AO t.g.v. Orgaandonatie • Ziek als gevolg van zwangerschap - Datum herstelmelding - Verpleegadres ja/nee, indien ja: mogelijkheid om adresgegevens en naam instelling op te slaan. - Percentage Arbeidstherapeutische basis - Bij samenloop met vakantie(verlof) of sprake is van verlofopname omdat betrokkene de vakantie defacto kan genieten en de afstemming daarover met betrokkene + verlof 100% uitbetaling automatisch bij korten bij ziekte - De applicatie biedt de mogelijkheid om automatische meldingen te verzorgen naar bv UWV i.v.m. 42 weken ziekmelding, een herstelmelding en een WAZO-aanvraag, waardoor handmatige acties niet meer noodzakelijk zijn. - De applicatie maakt het mogelijk om re-integratie activiteiten vast te leggen.
2C.4	Het systeem biedt de mogelijkheid om t.a.v. zwangerschapsverlof de volgende gegevens te registreren: - Het systeem houdt bij ziekte ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling rekening met de geldende wet- en regelgeving (vangnet regeling) en geeft tevens het signaal af dat er een melding gedaan moet worden aan het UWV; - Vermoedelijke bevallingsdatum; - Weken verlof voor/na met automatische berekening; - Begindatum; - Vermoedelijke einddatum (op basis van de vermoedelijke bevallingsdatum en keuze weken verlof voor/na); - Feitelijke bevallingsdatum; - Feitelijke einddatum (o.b.v. feitelijke bevallingsdatum). - Meerling of 1 kind.
2C.5	Het systeem berekent de ingangsdatum en vermoedelijke einddatum van het zwangerschapsverlof op basis van de vermoedelijke bevallingsdatum en de keuze van de medewerker voor de periode verlof voorafgaand aan de bevalling.
2C.6	In het systeem wordt de ontvangst/ aanwezigheid van de zwangerschapsverklaring geregistreerd. Hier dient een logische plek voor te zijn.

2C.7	Bij ziekte ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof wordt een signaal gegeven zodat het verlof uiterlijk 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum start. Dit kan een mutatie door de HR administratie zijn.
2C.8	Het systeem biedt standaard alle actoren die betrokken zijn bij het ziekteverzuimproces (HRM professionals, casemanagers, Arbodienst, interventionisten) de mogelijkheid via 1 (webbased) omgeving hun werkzaamheden/verantwoordelijkheden in het ziekteverzuimproces op te pakken c.q. af te handelen. Deze acties zijn tevens - afhankelijk van de autorisatie- voor andere actoren inzichtelijk.
2C.9	Alle daartoe geautoriseerde professionals moeten op elk gewenst moment notities en documenten kunnen toevoegen aan het digitale verzuimdossier.
2C.10	Het systeem moet bij de verzuimmelding direct een digitaal verzuimdossier aanmaken. In dit verzuimdossier moeten alle geautoriseerde gebruikers kunnen werken.
2C.11	Het systeem selecteert op basis van het dienstverband welke medewerkers zichtbaar zijn in de verzuimomgeving, zodat bepaalde groepen (stagiaires, externen) kunnen worden uitgesloten.
2C.12	Het systeem biedt de mogelijkheid om vanuit de module een aantal standaard rapportages te maken, minimaal per medewerker, verzuim per maand/kwartaal/jaar, per geslacht, per duurklasse, schaal, per leeftijdsklasse en een totale verzuimanalyse en frequent verzuim.
2C.13	Het systeem herkent samengesteld verzuim conform wet-regelgeving (minder dan 28 dagen hersteld tussen 2 ziekteperiodes is 1 lopend verzuimdossier).
2C.14	Documenten (zoals spreekuurrapportages, probleemanalyses) kunnen worden geupload aan het digitale verzuimdossier.
2C.15	Het moet mogelijk zijn om vast te leggen bij een medewerker of deze onder een no risk polis valt.
2C.16	Bij uitdienstmelding dient de mogelijkheid er te zijn om de verzuimcasus af te sluiten.
2C.17	Een signaal om de no risk polis na 2 maanden uit te vragen kan worden ingericht.

2.4 Salarisadministratie

2D.1	Het e-HRM pakket moet de volgende Cao's en regelingen in ieder geval ondersteunen: Cao gemeenten, de wet- en regelgeving voor decentrale politieke ambtsdragers, de wet en regelgeving op grond van de Algemene pensioen- en uitkeringswet politieke ambtsdragers (wet APPA), de fiscale en sociale wet- en regelgeving, regelgeving m.b.t. het ABP en zorgverzekeringen, inclusief de salaristabellen.
2D.2	Het systeem beschikt over minimaal 400 vrij te gebruiken bruto, netto en netto/bruto codes (zowel vast als incidenteel) en grondslagen die door Opdrachtgever zelf te definiëren en toe te voegen zijn. Per organisatie kan de omschrijving van een invoercode verschillend worden vastgelegd. Bij upgrades mag het systeem deze instellingen nooit overschrijven. Tevens kan de gebruiker zelf, niet salaris gerelateerde, rubrieken aanmaken, waarbij het toevoegen van een keuzelijst tot de mogelijkheden behoort. Opdrachtgever kan in het systeem zelf schermen aanmaken waarop deze rubrieken zichtbaar zijn.
2D.3	Het systeem ondersteunt de registratie en verwerking van alle arbeidsverhoudingen, zowel privaat- als publiekrechtelijk als de gegevens van PNIL (personeel niet in loondienst zoals opdrachtnemers, gedetacheerden, uitzendkrachten, vrijwilligers, e.d.). De gegevens van externe medewerkers mogen niet worden betrokken in de maandelijkse salarisverwerking maar moeten wel kunnen worden gerapporteerd in begrotings-, formatie- en bezettingsoverzichten.
2D.4	Het systeem biedt de mogelijkheid om een arbeidsomvang groter dan 1,0 fte te verwerken.
2D.5	Het systeem ondersteunt registratie van meervoudige dienstverbandgegevens per persoon: bijvoorbeeld meerdere salarisschalen, deeltijden en functies.
2D.6	Het systeem kan real-time (maximaal 60 minuten) simulaties uitvoeren voor alle voorkomende salarisberekeningen, welke niet leiden tot salarismutaties in de werkelijkheid. Een proforma loonstaat kan daarbij worden geraadpleegd indien gewenst.
2D.7	Het systeem biedt de mogelijkheid om waar nodig vaste en incidentele toelagen en inhoudingen als bedrag en als percentage toe te kennen.
2D.8	Het systeem biedt de mogelijkheid om handmatig berekende salarissen (los van schaal of beloningsbeleid) vast te leggen, een nominaal salaris.
2D.19	De grondslag waarover een procentuele toelage en inhouding wordt berekend is door Opdrachtgever in te richten zonder tussenkomst van opdrachtnemer.
2D.10	Het systeem kan kostenplaatsen koppelen aan de organisatiestructuur.
2D.11	Het systeem biedt de mogelijkheid om HR21 functieprofielen (functiebenaming, functiegroep, schaal en anciënniteit) te registreren.
2D.12	Het systeem biedt de mogelijkheid om de betaaldatum naar keuze in te richten (minimaal vanaf de 10e van de maand).
2D.13	Het systeem biedt de mogelijkheid om voordat de definitieve salarisproductie wordt afgeroepen een invoerverslag via een standaardrapportage (in Excel) van alleen de salarismutaties op te vragen ter controle. De minimale gegevens die op het overzicht moeten staan zijn: - Personeelsnummer; - Dienstverbandnummer en naam; - De salariscode plus de omschrijving; - De ingangsdatum van de mutatie; - De nieuwe waarde; - Vaste of incidentele mutatie; - De salarisadministrateur die de mutatie verwerkt heeft; - De mutatiedatum en tijdstip.
2D.14	Opdrachtnemer voert de voorbereiding, uitvoering en afhandeling van de salarisproductie uit. Onder voorbereiding valt het tijdig doorvoeren in het systeem van (fiscale) wet- en regelgeving, pensioenregels en cao mutaties. Onder uitvoering valt de berekening van salarissen en afdrachten en het opmaken van salarisstroken, jaaropgaven en rapportages, zoals loonstaten en (cumulatieve) resultatenoverzichten. Onder afhandeling valt de betaaldienstverlening (o.a. via Equens), het beschikbaar stellen van de digitale salarisstroken, jaaropgaven en rapportages aan Opdrachtgever voor verwerking in het digitale dossier, het digitaal aanleveren van de salarisresultaten aan Opdrachtgever en de gegevensuitwisseling tussen het salarissysteem en de externe partijen (minimaal pensioenfonds ABP, Belastingdienst, UWV en Loyalis) wordt onderhouden door de Opdrachtnemer.

2D.15	Alle communicatie tussen Opdrachtnemer en externe partijen is inzichtelijk voor de opdrachtgever in 1 systeem, op elk moment dat de opdrachtgever dit wil inzien.
2D.16	Opdrachtgever heeft zelf de mogelijkheid een correctiebericht loonheffingen te maken over een voorgaand belastingjaar.
2D.17	Het proces en de afzonderlijke processtappen van de salarisverwerking zijn digitaal inzichtelijk voor Opdrachtgever.
2D.18	Opdrachtgever beschikt over beheersfunctionaliteiten om in te grijpen, danwel betalingen te blokkeren, op de collectieve en individuele betalingen op betalingsniveau alvorens het betaalbestand wordt aangeleverd aan financiën.
2D.19	Voor elke medewerker is een verdeling van de salariskosten over meerdere kostenplaatsen mogelijk.
2D.20	Het systeem levert jaarlijks in januari en bij wijzigingen een overzicht (bestand) op waarin minimaal maar niet uitsluitend alle premies, franchisebedragen, schaalbedragen opgenomen zijn.
2D.21	Het systeem beschikt over een e-mail functionaliteit voor elk willekeurig e-mailadres (thuis, werkplek) t.b.v. digitale salarisstrook en digitale jaaropgave.
2D.22	Opdrachtnemer produceert minimaal één keer per maand een digitale (cumulatieve) loonstaat op medewerker niveau waarin minimaal alle gegevens opgenomen zijn die betrokken zijn in de salarisverwerking.
2D.23	Het salarissysteem levert per maand de onderstaande overzichten: - Journaalpost; - Verdeling van de salarisresultaten per looncomponent per kostenplaats (resultatenoverzicht); - Cumulatief resultatenoverzicht; - Selectief resultatenoverzicht per kostenplaats per werknemer; - Cumulatief selectief resultatenoverzicht per kostenplaats per werknemer; - Afdrachtvermindering; - Loonaangifte, inclusief herrekeningen over voorgaande maanden, pensioenaangifte; - Mutatieverslag; - Specificatie productiegegevens; - Betalingen: netto salarissen en afdrachten; - Vaste persoons- en dienstverbandgegevens: bij wijziging hiervan wordt een nieuw overzicht opgeleverd; - Signalering overschrijding WNT; - IKB; - AOW gerechtigde leeftijd; - Standenregister; - Stamkaart; - Signalering netto equivalent t.o.v. girale betaling (wet WAS). Het is mogelijk om digitale notities toe te voegen aan genoemde overzichten.
2D.24	De salarisstrook dient minimaal te voldoen aan de eisen die de wet daaraan stelt. Daarnaast dient de salarisstrook de volgende gegevens te bevatten: - Afdelingscode; - Registratienummer en Personeelsnummer; - Loonheffingstabel (zogenaamde kleurtabel); - Heffingskorting; - % bijzonder tarief; - Schaal; - Trede in de schaal; - Contracturen per maand; - Welke werknemersverzekeringen; - WAB-rubrieken. - Periodiekmaand - Arbeidsduur - Geboortedatum medewerker - Datum in dienst - Datum uit dienst - Soort pensioenfonds
2D.25	Op de salarisstrook moet het totale nettobedrag en naar welke rekening welk bedrag overgemaakt is, zichtbaar zijn.
2D.26	Bij terugwerkende kracht berekening mogen er geen nieuwe salarisstroken komen over voorgaande maanden. De herberekening over meerdere maanden wordt dus op 1 salarisstrook weergegeven.

2D.27	De salarisstrook moet automatisch toegevoegd worden in het digitaal dossier.
2D.28	Het systeem ondersteunt de invoer van toekomstige mutaties, mutaties met terugwerkende kracht, correcties op mutaties, met een andere ingangsdatum als de 1e van de maand (>1e en <31e) en over jaargrenzen heen, waarbij (her) berekeningen automatisch plaatsvinden van zowel vaste als incidentele gegevens.
2D.29	Het systeem biedt de mogelijkheid om de deeltijdfactor automatisch te berekenen op basis van uren danwel om handmatig te muteren. Gegevensvelden bedoeld voor urenregistratie, moeten minimaal twee decimalen bevatten.
2D.30	Tijdens de salarisverwerking houdt het systeem rekening met de grenzen van het wettelijk minimumloon. Opdrachtgever kan zelf inregelen welke salariscomponenten worden meegeteld bij het vaststellen van het minimumloon en of het systeem het salaris automatisch aanvult tot het minimumloon, bijvoorbeeld in samenhang met een korting bij ziekte.
2D.31	Opdrachtnemer stelt de rekenregels op conform de voorgeschreven wet- en regelgeving en onderhoudt deze op cao-niveau.
2D.32	Het systeem voorziet in de mogelijkheid om achteraf (maximaal tot huidig jaar -1) met minimale inspanning salarisverwerkingen uit te voeren ten behoeve van actief en inactief (ontslagen) personeel.
2D.33	Het systeem voorziet in de mogelijkheid om premies op het gebied van sociale verzekeringen met terugwerkende kracht te muteren.
2D.34	Zowel vaste als incidentele gegevens dienen collectief gemuteerd te kunnen worden in het personeels- /salarissysteem, vanuit de selectie die met de zoekfunctie is gemaakt zonder import gegevens uit externe bron.
2D.35	Foutieve BSN nummers worden direct bij invoer signaleerd en geweigerd.
2D.36	Het systeem biedt de mogelijkheid voor het vastleggen van neveninkomsten voor wachtgelders.
2D.37	Als een transitievergoeding uitbetaald moet worden wordt door het systeem door middel van een nieuw dienstverband automatisch doorgegeven aan de Belastingdienst, waarbij die medewerker niet opnieuw opgevoerd hoeft te worden.
2D.38	Het systeem biedt de mogelijkheid om minimaal de volgende functiegegevens vast te leggen: Functiecode, functienaam, generieke functie, salarisschaal.
2D.39	Het systeem biedt de mogelijkheid om minimaal de volgende bezoldigingsgegevens vast te leggen: Salarisschaal en anciënniteit (CAO), nominaal salaris, maand periodieke verhoging, jaar maximum periodiek bereikt, brutosalaris, parttime salaris, afwijkend salaris, toelage, kostenplaats, afwijkende dag/uur bedragen, soort loner, salarisregelingen. Blokkeren van wettelijk- en minimum cao loon.
2D.40	Het moet mogelijk zijn om per afdeling/ bureau/ organisatie eenheid de formatie vast te leggen onderverdeeld per functiecode.
2D.41	De (over)bezetting (inclusief medewerkers die niet op de loonlijst staan) moet door Opdrachtgever te koppelen zijn aan een formatieplaats en functiecode.
2D.42	Het systeem biedt de mogelijkheid om formatieplaatsen te voorzien van een begin- en einddatum waarmee het systeem rekening houdt bij het vervaardigen van de diverse overzichten.
2D.43	Het systeem biedt de mogelijkheid om iedere soort (proef, regulier en correctie) salarisproductie op ieder gewenst moment, zonder vaste (verplichte) verwerkingsdatum af te roepen.
2D.44	Mogelijkheid om signaleringen aan te brengen per medewerker. Bijvoorbeeld einde tijdelijke urenuitbreiding, einde ouderschapsverlof.
2D.45	Automatische berekening van overheidsambtsjubileum rekening houdend met het arbeidsverleden voor 12,5, 25, 40, 50.
2D.46	Mogelijkheid tot vullen arbeidsverleden (de voormalige werkgevers voor jubilea) door administratie en via medewerker selfservice, inclusief bewijsstukken.
2D.47	Mogelijkheid tot het draaien van een 13e run.
2D.48	Bij einde dienstverband moet er automatisch een eindafrekening plaatsvinden.
2D.49	Mogelijkheid tot inzien van historische schalen en periodieken bij het opzoeken van medewerkers.
2D.50	Het systeem biedt de mogelijkheid van bulk- of verzamelmutaties, c.q. massa-input/import en bewaakt/onbewaakt doorvoeren van massamutaties op individueel/ groepsniveau
2D.51	Het systeem biedt de mogelijkheid om de maandelijkse gerealiseerde loonkosten cumulatief te salderen met de loonkostenbegroting
2D.52	Bij mutaties (naar verleden, heden en toekomst) doet het systeem kostenplaatsen, kostensoorten en kostendragers toerekenen en inzichtelijk maken aan de betreffende tijdvakken.
2D.53	Begrotingsmodule moet beschikbaar zijn. Het systeem biedt opdrachtgever de mogelijkheid om de begroting te selecteren en/of specificeren in de vorm van: - een formatieoverzicht op alle verschillende aggregatieniveaus, bv functie, team, individueel, e.d.

- de te begroten looncomponenten te selecteren (bv. weglaten van incidentele of tijdelijke betalingen)
- de periode waarover wordt begroot (tot 5 jaar vooruit)
- de kostenplaats/kostensoorten/kostendragers die worden meegerekend in de begroting
- de flexibele schil in de vorm van tijdelijke contracten, tijdelijke urenuitbreidingen, te verwachten natuurlijk verloop
- de uitvoer (welke looncomponenten, de aggregatie op individueel en organisatieniveau, Format)

2.5 Personeelsadministratie

2E.1	Bij het actief maken van een reeds geregistreerde medewerker, wordt gebruik gemaakt van reeds aanwezige gegevens, waarbij de historie bewaard blijft.
2E.2	Het HR-systeem is het basisregister voor Medewerkers binnen het HR-systeem en informatiearchitectuur. Dit betekent dat gegevens van Medewerkers die in het HR-systeem worden geadministreerd, realtime, beschikbaar moeten zijn voor alle andere onderdelen van het HR-systeem voor de Medewerkers. Het HR-systeem is de unieke bron voor deze gegevens, dat wil zeggen dat deze gegevens alleen in het HR-systeem worden geadministreerd en in de andere onderdelen van het HR-systeem gebruikt kunnen worden (eenmalige invoer, meervoudig gebruik).
2E.3	Het is mogelijk om door Opdrachtgever zelf ontwikkelde standaardformulieren en brieven op te nemen in het HR-systeem, welke gebruikt worden om brieven samen te stellen voor medewerkers. De gegevens waarmee de brieven aangevuld worden, worden op peildatum uit het HR-systeem gehaald. (Brievengenerator).
2E.4	Gegenereerde brieven worden in een workflow geplaatst en, indien noodzakelijk, digitaal ondertekend. Daarna worden deze brieven, indien noodzakelijk, in het personeelsdossier geplaatst.
2E.5	Niet door het systeem gegenereerde documenten kunnen via een workflow aangeboden worden ter ondertekening en opgeslagen in het personeelsdossier.
2E.6	Bij de invoer van nieuwe medewerkers vult het systeem op basis van het type contract (bv. Arbeidsovereenkomst, stagiair, uitzendkracht, detachering, vrijwilliger) rubrieken met een standaardwaarde.
2E.7	De applicatie ondersteunt de inrichting van het generieke functiehuis.
2E.8	Medewerkers worden gekoppeld aan organisatiestructuur, (meerdere) functies en formatieplaatsen.
2E.9	Aan een functie kunnen diverse velden gekoppeld worden, zoals schaalniveau, functieprofiel (functiebeschrijving en competentieprofiel).
2E.10	Medewerkers zonder loon (bijv. externe medewerkers en stagiaires zonder loon) dienen te worden gekoppeld aan afdelingen en functies zonder dat loonberekening wordt uitgevoerd.
2E.11	De organisatie eenheden binnen de organisatiestructuur hebben in ieder geval de volgende eigenschappen/ voorwaarden: • Begin- en einddatum; • Standaard leidinggevende; • Categorie/ type tabel (bijvoorbeeld staf/uitvoerend); • Actief/ niet actief (o.a. vanwege simulaties bij reorganisaties).
2E.12	De historie van gegevens op organisatieniveau wordt bewaard zodat hierop historisch gerapporteerd kan worden.
2E.13	De werkdagen van een medewerker kunnen worden geregistreerd in een werkrooster en zij kunnen dit zelf aanpassen.
2E.14	Het IKB-systeem ondersteunt het opvoeren van bronnen en doelen, waarbij specifieke bronnen en doelen voor de gemeenten toegevoegd kunnen worden. Het systeem geeft een overzicht voor de werknemer zodat deze altijd op de hoogte is van het opgebouwde budget, de uitnutting hiervan en de uitgevoerde bestedingen (doelen). Hierbij heeft de medewerker inzicht in netto kosten van keuzes in het IKB.

2.6 Managementinformatie

2F.1	Het moet mogelijk zijn om standaard rapportages over alle in het systeem vastgelegde gegevens op te vragen.
2F.2	Het moet mogelijk zijn om ad-hoc rapportages over alle in het systeem vastgelegde gegevens op te stellen.
2F.3	In de rapportages moet gebruik gemaakt kunnen worden van diverse filteringen en sorteringen, waarbij minimaal gebruik gemaakt kan worden van verschillende organisatieniveaus (minimaal 7), periodes (begindatum, einddatum, peildatum, peilperiode) en type dienstverbanden (arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd, arbeidsovereenkomst bepaalde tijd, inhuur/ detachering).
2F.4	Het systeem biedt de mogelijkheid vanuit een hoog niveau in de rapportage door te kunnen klikken naar een detailniveau.
2F.5	Het systeem biedt de mogelijkheid om met samengestelde gegevens (arbeidsomvang, verzuimpercentage, organisatieonderdelen) trends te genereren en visueel te tonen.
2F.6	Opdrachtgever kan in het HR-systeem rapportages definiëren, beheren en genereren zonder tussenkomst van opdrachtnemer.
2F.7	Door opdrachtnemer gedefinieerde velden in het HR-systeem zijn beschikbaar in de rapportagemodule en herkenbaar als het veld dat is aangemaakt.
2F.8	De rapportagevelden kunnen formules en relaties bevatten die zijn gebaseerd op meerdere tabellen uit de database.
2F.9	Het systeem biedt de mogelijkheid om rapportages op het scherm te tonen.
2F.10	Rapportages kunnen zonder tussenkomst van Opdrachtnemer minimaal in de navolgende bestandsformaten geleverd worden: RTF, Excel, Word, PDF, txt, ODF, Csv, en XML. De gegevens zijn in vaste formats op te slaan, te printen en te transporteren. De condities waarmee het rapport is opgebouwd zijn te exporteren.
2F.11	Het systeem biedt de mogelijkheid om rapportage output weer te geven als grafiek waarbij de assen vrij benoembaar (kunnen) zijn.
2F.12	Bij upgrades van de door opdrachtnemer geleverde software worden de standaardrapportages en de door opdrachtnemer gedefinieerde rapportages bewaard en deze blijven functioneren.
2F.13	Het systeem biedt de mogelijkheid om de gangbare landelijke vereiste statistische overzichten te vervaardigen, in ieder geval de Personeelsmonitor A&O fonds Gemeenten en de CBS rapportages.
2F.14	Het systeem kan een overzicht genereren van het verlofsaldo, verdeeld in de verschillende verlofondereinden met bijbehorende geldwaarde. Het maakt hiermee de verloftegoeden inzichtelijk.
2F.15	Procesdata kan ontsloten worden voor analyses in andere bi-tools, zoals cognos en powerBi.

2.7 *Personeelsdossier*

2G.1	Het is mogelijk te zoeken in het personeelsdossier.
2G.2	Het HR-systeem zorgt ervoor dat er document management functionaliteit aanwezig is voor het beheer van documenten tijdens de uitvoering van de diverse processen met als scope: actief personeelsdossier, documentbeheer (aanmaken, wijzigen, verwijderen), toekennen van unieke nummers aan documenten, versiebeheer, autorisatie. Deze voldoet aan de wettelijke vereisten van archivering en vernietiging van documenten (Archiefwet).
2G.3	Binnen de software is het mogelijk informatieobjecten (dossiers, zaken, documenten) en bijbehorende metadata onherstelbaar te verwijderen op basis van wettelijke bewaar- en vernietigingstermijnen.
2G.4	De software moet een overzicht kunnen leveren van de te verwijderen informatieobjecten en metadata. (Vernietigingslijst)
2G.5	Bij export en migratie worden informatieobjecten (dossiers, zaken, documenten) en bijbehorende metadata in relatie (context) en in de oorspronkelijke vorm, zoals door de gebruiker in het systeem gezet, uit het systeem geëxporteerd.
2G.6	Bij nieuwe updates en aanpassing binnen de software blijven bestaande informatieobjecten (dossiers, zaken, documenten) en bijbehorende metadata ongewijzigd (zonder verandering van inhoud, context, structuur en verlies van functionaliteit).
2G.7	De software beschikt over een niet-muteerbare audit-trail.
2G.8	Bij nieuwe updates en aanpassing binnen de software blijven bestaande informatieobjecten (dossiers, zaken, documenten) en bijbehorende metadata ongewijzigd (zonder verandering van inhoud, context, structuur en verlies van functionaliteit).

2.8 *Declaraties*

2H.1	De gebruiker heeft de mogelijkheid meerdere declaraties tegelijkertijd aan te maken en in te dienen.
2H.2	Afgewezen declaraties zijn door de medewerker aan te passen en opnieuw in te dienen.
2H.3	Het is mogelijk om meerdere workflows in te richten per declaratiesoort.
2H.4	Het systeem biedt standaard digitale mogelijkheden met rekenfunctie voor alle voorkomende declaraties zoals maar niet beperkt tot reis- en verblijfkosten, dienstreizen, studiekosten, onkosten en overwerk. Deze worden automatisch verwerkt in de personeels- en salarisadministratie.
2H.5	Op basis van de declaratiesoort kan gekozen worden voor volledige controle of controle op een steekproef, waarbij het systeem automatisch een steekproeflijst genereert.
2H.6	Het systeem voorziet in het automatisch berekenen van de kilometerafstand voor een declaratie op basis van postcodes en huisnummer.
2H.7	Bewijsstukken zijn te uploaden, gekoppeld aan de declaratie.
2H.8	Over een salarisperiode kunnen meerdere declaraties per soort worden ingediend.
2H.9	Voor verschillende groepen, bijvoorbeeld B&W, kunnen verschillende rekenregels gehanteerd worden.

2.9 *Loopbaanontwikkeling*

21.1	Het systeem beschikt over functionaliteiten voor het aanvragen, registreren, fiatteren en toekennen van een studie aanvraag, inclusief kosten.
21.2	Wanneer een medewerker een deel van de studiekosten zelf moet betalen is er naast een signalering ook een koppeling naar de salarisadministratie zodat er een inhouding via het salaris kan worden verwerkt.
21.3	Per medewerker wordt van de gevolgde opleiding/ cursus/ training in ieder geval bijgehouden: • Naam opleiding; • Naam opleidingsinstituut; • Datum begin; • Datum einde; • Datum verlenging en reden verlenging; • Resultaat; • Opleidingsniveau;
21.4	Het systeem biedt rapportagemogelijkheden over het opleidingsbudget op organisatie, team en individueel niveau.
21.6	Medewerker en leidinggevende kunnen de formulieren t.b.v. de gesprekscyclus beiden muteren, digitaal raadplegen, digitaal goedkeuren en digitaal opslaan in het personeelsdossier. Zie personeelshandboek.
21.7	Mogelijkheid om zowel op organisatieniveau als op medewerkerniveau inzicht te krijgen in de interne doorstroom.