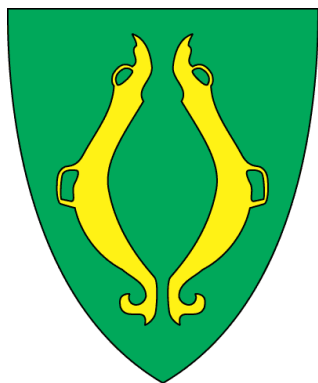


Kravspesifikasjon nytt

Lønns- og Personaldatasystem



Engerdal og Trysil



© Martin Jonassen

Kommunene Engerdal og Trysil

**Dette dokumentets innhold og struktur er beskyttet
med alle rettigheter tilhørende Martin Jonassen.
Uautorisert kopiering eller distribusjon forbudt.**



Innholdsfortegnelse

1.	INTRODUKSJON OG LEVERANSESTYRING	6
1.1.	Oppbygning av kravspesifikasjonen	6
1.2.	Bakgrunn og formål	7
1.2.1.	Hovedprinsipper	7
1.2.2.	Overordnet beskrivelse	7
1.2.3.	Avgrensing	7
1.2.4.	Prioritering	8
1.3.	Proessen frem til kontrakt	9
1.3.1.	Kontinuerlige forbedringer	9
1.3.2.	Samarbeidsmodeller og prisingsstrukturer	9
1.3.3.	Tilpasningsestimater	9
1.3.4.	Tilbudsoppdeling	9
1.3.5.	Organisatoriske endringer	10
1.3.6.	Økning i antall medarbeidere	10
1.3.7.	Nøyaktighet i tilbudet	10
2.	GENERELL BESKRIVELSE AV EKSISTERENDE SYSTEM.....	11
2.1.	Eksisterende system	11
3.	OVERORDNEDE KRAV.....	12
3.1.	Overordnede funksjonelle krav	12
3.1.1.	Manuell registrering	12
3.1.2.	Valideringskontroll	12
3.1.3.	Norsk språk	12
3.1.4.	Standardregistre	12
3.1.5.	Lovfestede behov	12
3.1.6.	Effektivitet	12
3.1.7.	Personopplysningshåndtering	13
3.1.8.	Tilgangssikkerhet	13
3.1.9.	Sporbarhet	13
3.1.10.	Fleksibilitet	13
3.1.11.	Kunden er kommunal virksomhet	13
3.1.12.	Oppdatering av sentrale endringer	14
3.2.	Uhensiktsmessige krav	14
3.3.	Installasjon	14
3.4.	Oppsett ved installasjon	14
4.	LØNNSSYSTEMET	15
4.1.	Basis lønnsfunksjoner	15
4.1.1.	Lønnsartregister	15
4.1.2.	Lønnslinjer	16
4.1.3.	Lønnslinjefunksjoner	18
4.1.4.	Kontering	19
4.1.5.	Feriepenger	20
4.1.6.	Sykepenger og permisjoner	21



4.1.7.	Skatter og avgifter	22
4.1.8.	Negativ lønn.....	22
4.1.9.	Forskudd	22
4.1.10.	Fordelsbeskatning og naturallytelse	23
4.1.11.	Lønnstrekk	24
4.1.12.	Lønnskjøring	25
4.1.13.	Lønnsutbetaling.....	26
4.1.14.	Etterbetaling	26
4.1.15.	Lønns- og trekkoppgaver	27
4.1.16.	Historikk lønn	27
4.1.17.	Masseoppdatering Lønn	27
4.1.18.	Tidsstyrte endringer	27
4.1.19.	Oppfølgingslogg	27
4.1.20.	Brukervennlighet.....	27
4.1.21.	Myndighetsrapportering.....	29
4.1.22.	Interne rapporter lønn.....	30
4.1.23.	Spesielle skatteregler - NSA / E101.....	33
4.2.	Andre funksjoner lønn.....	34
4.2.1.	Timeregistrering.....	34
4.2.2.	Fraværsregistrering	36
4.2.3.	Sykepengerefusjon	39
5.	PERSONALSYSTEMET.....	41
5.1.	Basis personalfunksjonalitet	41
5.1.1.	Organisasjonsstruktur.....	41
5.1.2.	Medarbeiderkartoteket	41
5.1.3.	Tilleggsopplysninger på medarbeider	42
5.1.4.	Stilling/Hjemmel.....	43
5.1.5.	Permitteringer	44
5.1.6.	Historikk personal	44
5.1.7.	Masseoppdatering ansatt/stilling	44
5.1.8.	Pensjonsordning	44
5.1.9.	Bemanningsbudsjett	45
5.1.10.	Rapportering personal	45
5.2.	Ansattportal (Employee Self Service).....	48
5.2.1.	Teknologi	48
5.2.2.	Pålogging/tilgangskontroll	48
5.2.3.	Egne opplysninger.....	48
5.2.4.	Meldingsfunksjoner	48
5.2.5.	Elektronisk saksgang.....	49
5.2.6.	Oppslag på opplysninger / Telefonkatalog.....	49
5.2.7.	Registrering av kompetanse	49
5.2.8.	Dokumentasjon på kompetanse.....	49
5.2.9.	Medarbeidersamtale	49
5.2.10.	Ledere elektronisk attestasjon	50
5.2.11.	Ledere ansattopplysninger	50
5.2.12.	Ledere rapportering.....	50
5.2.13.	Ledere startside	50
5.2.14.	Leders delegering av tilgang	51
5.2.15.	Publisering av rapporter	51
5.2.16.	Rapportgenerator for ledere	51
5.2.17.	Ansattgoder	51
5.2.18.	Fravær/Timeregistrering	51
5.2.19.	Reiseregning/utlegg	51
5.2.20.	Kilometergodtgjørelse.....	51
5.2.21.	Kursadministrasjon	51



5.2.22.	Rekruttering	51
5.2.23.	Utstysadministrasjon.....	52
5.2.24.	Veivisere i prosesser	52
5.3.	Andre funksjoner personal	53
5.3.1.	Lønnsforhandling	53
5.4.	Opsjoner lønn/personal	54
5.4.1.	Reiseregning/utleggsrefusjon - OPSJON	54
5.4.2.	Kompetanse - OPSJON.....	56
5.4.3.	Rekruttering - OPSJON	58
5.4.4.	HMS - Skade – OPSJON	63
5.4.5.	Lønssimulering – OPSJON	64
6.	ANDRE KRAV	65
6.1.	Ytelse	65
6.1.1.	Lønnskjøring	65
6.1.2.	Låsing av brukere.....	66
6.1.3.	Responstid.....	66
6.1.4.	Datamengder	66
6.2.	Integrasjon.....	67
6.2.1.	Integrering med MS Office	67
6.2.2.	Integrering med OpenOffice / OpenDocument	67
6.2.3.	Lønnstransaksjoner fra Excel	67
6.2.4.	Import av lønnsopplysninger.....	67
6.2.5.	Overføring til regnskap	67
6.2.6.	Integrasjon med Agresso Planner - OPSJON.....	68
6.2.7.	Integrasjon med Oppad skole og barnehage - OPSJON.....	68
6.2.8.	Integrasjon med turnus- og timeregistreringssystemer.....	69
6.2.9.	Overføring av ansattopplysninger til internt bruk	69
6.2.10.	Pensjonsopplysninger.....	69
6.2.11.	Elektronisk skattekortrekvisisjon	69
6.2.12.	Eksport av data til personalarkiv - OPSJON	69
6.2.13.	E-post.....	70
6.2.14.	API / Web-services	70
6.2.15.	Integrasjon Active Directory.....	70
6.2.16.	Vasking mot folkeregisteret	70
6.2.17.	Import fra teleoperatør	70
6.2.18.	Import av nyansatte fra ePhorte - OPSJON	70
6.3.	Konvertering	71
6.3.1.	Applikasjon / Script	71
6.3.2.	Nødvendig konvertering	71
6.3.3.	Ytterligere konvertering.....	71
6.3.4.	Dobbeltkjøring	71
6.4.	Opplæring.....	72
6.4.1.	Lønnsbrukere	72
6.4.2.	Personalbrukere.....	73
6.4.3.	Personalbrukere tilleggsmoduler.....	73
6.4.4.	Portalbrukere superbrukere	74
6.4.5.	E-læring	74
6.4.6.	Tekniske medarbeidere	74
6.5.	Support og leverandørstøtte.....	75
6.5.1.	Teknisk support.....	75
6.5.2.	Brukerstøtte	75



6.5.3.	Henvendelsesregister	76
6.5.4.	Brukerforum.....	76
6.5.5.	Lønnsfaglig bistand.....	76
6.6.	Dokumentasjon	76
6.6.1.	Online hjelp.....	76
6.6.2.	Brukerdokumentasjon	76
6.6.3.	Forenklet brukerdokumentasjon portal	77
6.6.4.	Kjøreplan/sjekkliste	77
6.6.5.	Systemdokumentasjon	77
6.6.6.	Driftsdokumentasjon	77
6.7.	Tekniske krav	78
6.7.1.	Application Service Provider	78
6.7.2.	Integrasjon lønn/personal	78
6.7.3.	Windows look and feel	78
6.7.4.	Database.....	78
6.7.5.	Terminalserver	79
6.7.6.	Klient	79
6.7.7.	Kryptering.....	79
6.7.8.	Ansattportal.....	79
6.7.9.	Single Sign On	80
6.7.10.	Fjernstyring og oppgradering	80
6.7.11.	Bakover kompatibilitet.....	81
6.7.12.	Operativsystemoppgradering	81
6.7.13.	Systemstatus.....	81
6.7.14.	Backup / sikkerhetskopi	81
7.	OPPSUMMERING AV KRAVENE	82
	STIKKORDSREGISTER	83



1. Introduksjon og leveransestyring

Det vises til konkurransegrunnlaget for detaljert introduksjon og leveransestyring.

1.1. Oppbygning av kravspesifikasjonen

Denne kravspesifikasjonen er et resultat av internt arbeid i de respektive kommuner bistått av systemrådgiver Martin Jonassen. Kravspesifikasjonen er systemuavhengig og skal benyttes til avstemming av alternative leverandørers systemer mot det identifiserte behov.

Kravspesifikasjonens innhold og struktur er beskyttet i henhold til lov om opphavsrett til åndsverk med alle rettigheter tilhørende Martin Jonassen. Det forventes at leverandørene begrenser kopieringen og holder ajour en liste over antall kopier.

Kravspesifikasjonen er skrevet med den hensikt å få så godt bilde av den tilbudte løsning som mulig. Dette innebærer at det er mange spørsmål som ikke er krav til den nye løsningen, men som oppfattes som interessante for å få et overblikk. Disse spørsmålene har også påvirkning i valg av system.

Kravspesifikasjonen er ment å leses som et helhetlig dokument. Oppsummeringen av punktene er presentert som et eget dokument, og skal kun oppfattes som hjelp for leverandøren til en mer effektiv besvarelse, og kan ikke sees uavhengig av kravspesifikasjonen for øvrig.



1.2. Bakgrunn og formål

1.2.1. Hovedprinsipper

Systemet må være egnet for å avlønne og personaladministrere kundens organisasjoner, som er:

- De 4 samarbeidende kommunene:
Trysil Kommune
Engerdal Kommune
- 2 juridiske enheter
- 8.230 innbyggere
- 940 fast ansatte
- 2.030 lønns- og trekkoppgaver per år
- 1.890 sykmeldinger med 235 refusjonssaker per år
- 1.410 reiseregninger per år
- 300 utleggsrefusjoner per år
- 18 applikasjonsbrukere (fagpersoner)
- 1000 webbrukere ansatte
- 70 webbrukere ledere (i tillegg til overnevnte antall ansattbrukere)

Se for øvrig kravspesifikasjonens punkt 1.3.4. Tilbudsoppdeling for hvilke antall og størrelser som skal legges til grunn for tilbudet.

1.2.2. Overordnet beskrivelse

Det skal gis tilbud på lønssystem som håndterer størrelser angitt i punkt 1.2.1, og alle lovpålagte oppgaver, på en hensiktsmessig måte.

Det skal gis tilbud på personalsystem som er fullt integrert med lønssystemet.

Funksjonaliteten som tilbys skal vurderes som tilsvarende eller bedre enn dagens system (se punkt 2.1.).

1.2.3. Avgrensing

Leverandøren skal i sitt tilbud ikke berøre områder utenfor lønns- og personalsystemene. Det skal ikke gis tilbud på systemer som faller utenfor det som er beskrevet i denne kravspesifikasjonen. Det skal heller ikke settes forutsetninger i tilbudet om senere anskaffelse av moduler utenfor dette området.



1.2.4. Prioritering

Kommunene ønsker med denne kravspesifikasjonen å kartlegge potensielle systemer og leverandører på et bredt spekter av funksjonalitet. Det er likevel slik at enkelte elementer i kravspesifikasjonen er viktigere enn andre når systemene skal vurderes.

I kravspesifikasjonen er punktene delt i tre kategorier:

1. krav som skal være i standard
2. krav som skal prises og utvikles hvis det mangler i standard
3. spørsmål om funksjonalitet

I tillegg til hvilken kategori punktet tilhører (som fremgår av teksten i det respektive punkt) er det her satt opp en prioritert liste over funksjoner/moduler som er viktigst ved valg av nytt lønns- og personaldatasystem. De klart viktigste elementene er:

- Et brukervennlig lønnssystem egnet for kommunal virksomhet
- Personaldatasystem fullt integrert med lønnssystemet
- Velutviklet portalgrensesnitt mot ledere og ansatte
- God sykefraværsoppfølgingsløsning
- Egnet lønnsforhandlingsmodul for kommunal sektor
- God integrasjon med øvrige personalrelaterte systemer i kommunen

I tillegg vektlegges opsjonen Reiseregning- og utleggsrefusjonsmodul høyere enn øvrige opsjoner.



1.3. Prosessen frem til kontrakt

Det er en målsetning å sette i drift lønns- og personaldatasystemet 1. januar 2011.

Kunden tar forbehold om at man kan velge å utsette dette oppstartstidspunktet etter samtaler med valgte leverandør. Leverandøren skal likevel i sitt tilbud forutsette dette tidspunktet for oppstart. Ved utsettelse av oppstartstidspunkt i inntil 4 måneder skal dette ikke få økonomiske konsekvenser for kontrakten og kunden.

1.3.1. Kontinuerlige forbedringer

Leverandøren skal forplikte seg til å gjennomføre en kontinuerlig forbedringsprosess av alle systemer, programvare, rutiner og driftsprosesser, slik at alt føres frem til mer moderne og fleksible systemer, programmer og rutiner.

Vi ønsker også å høste gevinster av den teknologiske utviklingen som kontinuerlig pågår. Partene skal gjennomføre et løpende samarbeid for å finne frem til de beste alternativene for hensiktsmessig bruk av teknologi. Å forberede og planlegge dette skal være inkludert i anslagene mens å gjennomføre forandringene skal dekkes i form av eventuelle utviklingsprosjekter.

1.3.2. Samarbeidsmodeller og prisingstrukturer

Samarbeidsmodeller og prisingstrukturen mellom leverandøren og kunden kan variere. De ulike modellene vil minst kunne være:

- Enhetspriser
- Fastpris
- Tid/materiell
- Fellesutvikling, der kunden deltar aktivt for eksempel ved utvikling av nye strategiske systemer m.v. og der kunden enten vil oppnå en rabatt eller en eller annen form for royalty over tid.
- Risikodeling, en modell som i utgangspunktet er basert på T/M, men hvor leverandøren oppnår en bonus dersom medgått tid og materiell underskrider budsjett, mens kunden ved overskridelser av budsjett får en rabatt på overskridelsen.

Det er et ønske om å redusere bruken av tid/materiell og i størst mulig utstrekning avtale fastpris på de respektive leveranseelementene.

1.3.3. Tilpasningsestimater

Dersom leverandøren ikke har funksjonaliteten som beskrives i kravspesifikasjonen som krav, skal leverandøren i sitt tilbud inkludere utviklingskostnadene forbundet med å tilpasse sin løsning slik at kravene blir ivaretatt.

Alle kostnader knyttet til utvikling, oppsett etc. skal inkluderes i tilbudet.

1.3.4. Tilbudsoppdeling

Pristilbudet skal presenteres i eget vedlegg etter den mal som er vedlagt konkurransegrunnlaget.



1.3.5. Organisatoriske endringer

Systemet skal håndtere utskilling og innlemming av separate juridiske enheter. Det skal i tilbudet fremkomme kostnader knyttet til å opprette nye juridiske enheter i systemet.

1.3.6. Økning i antall medarbeidere

Det skal i tilbudet fremkomme kostnader knyttet til en økning i innbyggere, antall ansatte og LT-oppgaver med inntil 25%.

1.3.7. Nøyaktighet i tilbudet

Det er viktig for vurderingen av tilbudet at det er utformet nøyaktig. Dersom det i kravspesifikasjonen benyttes formuleringer som "...har systemet funksjonalitet...?", menes om systemet har standard funksjoner som utfører det forespurte. Dersom systemet må eksportere data for f.eks. å gjøre beregninger i eksterne støttesystemer som f.eks. Office, skal slike spørsmål besvares med nei.



2. Generell beskrivelse av eksisterende system

2.1. *Eksisterende system*

Kommunene benytter i dag Agresso fagsystemer på fakturering, regnskap, budsjett og lønn/personal. Versjonen av Agresso som benyttes i dag (5.4) blir ikke vedlikeholdt etter 31.12.2010. Agresso fagsystemene, utenom lønn/personal, blir oppgradert til versjon 5.5. i løpet av 2010.

Det er vedtatt å gå ut på anbud for å anskaffe et nytt lønns- og personalsystem.

Lønnsfunksjonene er plassert ute i de respektive kommuner og har alt vedrørende refusjon og avstemming av sykepenges, og behandler lønnsbilagene for alle ansatte.

Refusjon av sykepenges fra folketrygden overføres direkte inn i regnskap, men må avstemmes og føres i Agresso.

Det legges stor vekt på å utnytte teknologi for å oppnå større grad av elektronisk transaksjonsdanning og dataflyt, samt å tilby brukervennlige spørre- og rapportmuligheter som gir lettest mulig tilgang til relevante data. Økt tilgang på slike muligheter vil ventelig utvide brukerantallet på nettopp disse funksjonene.



3. Overordnede krav

3.1. Overordnede funksjonelle krav

3.1.1. Manuell registrering

Det er et krav at data kun registreres manuelt ett sted.

3.1.2. Valideringskontroll

Det skal i systemet være valideringskontroll ved registrering av fødselsnummer (som også håndterer D-nummer på utenlandske statsborgere) og bankkontonummer. Det skal være mulig å registrere utenlandske statsborgere i systemet (normalt svensker) før disse får tildelt D-nummer. Dette for registrering av timer, etc.

Dersom systemet har validering av postnummer mot et underliggende postnummerregister skal systemet ikke gi varsler dersom brukeren går inn på en medarbeider med feil i postnummer (for eksempel på en sluttet medarbeider). Det skal også være mulig å registrere postnumre som ikke finnes i postnummerregisteret (for eksempel utenlandske), eller være mulig å opprette postnummeret fra medarbeiderbildet.

3.1.3. Norsk språk

Det skal i systemet være norsk tekst på ledetekster, hjelpetekster, menyer og alle meldinger eller andre former for brukergrensesnitt. I tillegg skal det være norsk tegnsatt og datoformater i alle skjermbilder.

3.1.4. Standardregistre

Systemet skal leveres med et utvalg standard registre. Dersom det er et krav i systemet at standardverdier er registrert i en underliggende tabell skal systemet leveres med nødvendige grunnlagsdata i disse.

Eksempler på slike data kan være bankregister, postnummer, kommuner, NAV-kontorer og SSB-yrkeskoder. Nevnte registre skal inkluderes i leveransen.

3.1.5. Lovfestede behov

Det tilbudte Lønns- og Personaldatasystemet skal til enhver tid dekke gjeldende lover og regler inkludert de krav det offentlige stiller til innrapportering.

Den fremtidig utvikling av teknisk løsning for å ivareta offentlige krav skal dekkes innenfor den tilbudte vedlikeholdskostnad.

3.1.6. Effektivitet

Det er en forutsetning at lønns- og personaldatasystemet kan dekke de behov kunden har til effektiv drift av lønns- og personalavdelingene. Det skal som følge av overgang til et nytt system ikke være behov for økt bemanning i forhold til de planer som foreligger for avdelingene.

Er det leverandørens erfaring at kunden vil ha behov for økte lønns- og personalressurser fra 3 måneder etter implementering av tilbudte system tatt i betraktning opplysninger leverandøren har om nåværende system og bemanning?



3.1.7. Personopplysningshåndtering

Systemet må tilfredsstillende datatilsynets krav til behandling av personopplysninger. Det må bekreftes i tilbudet at systemet tilfredsstiller Personopplysningsloven med underliggende forskrifter, retningslinjer etc.

Den fremtidig utvikling av teknisk løsning for å ivareta offentlige krav til behandling av personopplysninger skal dekkes innenfor den tilbudte vedlikeholdskostnad.

3.1.8. Tilgangssikkerhet

Behovet for sikring av data i systemet må ivaretas. Dette innebærer at systemet må kunne settes opp med krav om passord og kvalitet på dette. Det må kunne avgrenses tilganger på firma/selskap, funksjons- og redigeringsnivå.

Leverandøren skal beskrive løsningens tilgangskontroll og bekrefte at beskrevet behov for sikring mot uautorisert innsyn i data er ivaretatt.

Som et minimum skal følgende punkter belyses:

- Beskriv mulighetene for å legge regler (lengde, krav til karakterer, format, gjenbruk, etc) på utforming av passord
- Hvordan lagres passord (MD5 / SHA)?
- Hvordan overføres Bruker-id og passord mellom klient og system?
- Mulighet for signering av data som overføres mellom systemet og brukerens arbeidsstasjon/PC eller andre systemer som det kommuniseres med?

3.1.9. Sporbarhet

Har systemet funksjonalitet for å spore endringer på dato og bruker (for eksempel ved sist endret stempel)?

Har systemet funksjonalitet for å se logg på slettede transaksjoner og tidligere verdi på endrede transaksjoner?

3.1.10. Fleksibilitet

Systemet skal benyttes av en organisasjon i stadig utvikling og endring. Det er derfor viktig at systemet kan følge denne utviklingen uten større kostnader. Er det tiltenkt at brukere selv skal kunne opprette nye juridiske enheter uten bistand fra leverandøren?

Er systemet i stor grad bygget opp med parametersetting som gjør det kostnadseffektivt å endre oppsett ved lovendringer og lignende?

3.1.11. Kunden er kommunal virksomhet

Kunden er en kommune. Leveransen skal således ivareta alle kommunalspesifikke behov som følge av sentrale myndigheter eller KS (Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon), og KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) sine pålegg eller anbefalinger. Det er leverandørens ansvar å holde seg orientert på de til enhver tid gjeldende regler og krav som berører leveransen, samt å vedlikeholde leverte systemer og prosesser for å ivareta disse.

Leverandøren skal beskrive hvordan og i hvilken grad man har kontakt med sentrale myndigheter, KS med videre for å holde seg orientert om offentlige krav som stilles til leverandører som skal levere produkter innen eForvaltning (som for eksempel eKommune 2012) mot kommunal sektor.



3.1.12. Oppdatering av sentrale endringer

Tilbys som en del av vedlikeholdsavtalen at leverandøren vedlikeholder systemet i forhold til sentrale endringer på datanivå f.eks. med satser?

3.2. Uhensiktsmessige krav

Dersom det i denne kravspesifikasjonen er beskrevne løsninger/spørsmål som leverandøren mener er uhensiktsmessig, skal leverandøren i sitt tilbud skissere sin alternative løsning i tillegg til å besvare spørsmålet slik det er fremstilt.

3.3. Installasjon

Tilbudet skal inkludere installasjon av løsningen til fastpris. Denne fastprisen skal minimum inkludere:

- Teknisk installasjon av database og applikasjon
- Teknisk installasjon av alle tilleggsmoduler som tilbys
- Teknisk installasjon av alle integrasjonsløsninger som tilbys
- Oppsett og konfigurering av nødvendig hardware
- Utrulling av applikasjon til brukeres klienter, herunder installasjon på kommunens terminalserverfarm
- Registrering/innlesning av
 - Firmaregister
 - Kontoplan
 - Standard lønnsartregister med LT-koder
 - Post-, Bank- og Kommuneregister
 - Opprettelse av kalendere og andre nødvendige grunndata
 - Grunnlagsdata for dropdown-bokser etc. (også kundespesifikke) for eksempel fraværskoder og ansattkategorier.
- Definerings av brukere, brukergrupper og rettigheter
- Tuning av installasjonen

Installasjonen skal foregå av leverandørens personale i kundens lokaler. Arbeidet skal utføres i kundens lokaler med passiv deltakelse av kundens ressurser. Det skal ikke forutsettes i tilbudet at kunden skal utføre installasjonsaktiviteter selv eller at arbeidet kan utføres via fjernstyring. (Avsnittet gjelder ikke ved ASP-leveranse)

3.4. Oppsett ved installasjon

Tilbudet skal inkludere oppsett av løsningen til fastpris. Denne fastprisen skal minimum inkludere oppsett og konfigurering av standardapplikasjonen og applikasjonen som følge av nødvendige tilpasninger i henhold til kravspesifikasjonens punkter som fremstår som krav eller er besvart med "Ja" i tilbudet.



4. Lønnssystemet

4.1. *Basis lønnsfunksjoner*

4.1.1. Lønnsartregister

Det forutsettes at systemet har et fleksibelt og gjennomtenkt lønnsartregister.

4.1.1.1.Lønnsartoppsett

Det skal leveres som del av prosjektet et komplett oppsett av lønnsarter for håndtering av kommunenes behov. Oppsettet skal utføres av leverandørens konsulenter og leverandøren skal stå ansvarlig for at oppsettet ivaretar de kommunale og øvrige kundespesifikke behov.

4.1.1.2.Lønnsartoppbygning

Leverandøren skal i sitt tilbud beskrive hvordan lønnsarter er bygget opp med eventuelle telleverk eller saldokoder. Denne beskrivelsen må minimum inneholde opplysninger som hvorvidt det er mulig på den enkelte lønnsart å markere at den er arbeidsgiveravgiftspliktig, skal inngå i pensjons- og sykepengegrunnlag, type skattetrekk (tabell, prosent eller fri), osv.

Er oppsett av lønnsarter gjort så brukervennlig at en ordinær lønnsmedarbeider i utgangspunktet er tiltenkt å kunne opprette nye enklere lønnsarter selv?

I utgangspunktet er det ønskelig å sette opp lønnsartregisteret som et felles register for alle selskapene, er dette mulig i systemet?

4.1.1.3.Lønnsendring midt i måned

Har systemet funksjonalitet for automatisk beregning av korrekt lønn ved lønnsendring midt i en måned, uten manuelle tilleggsrutiner?

Har systemet funksjonalitet for beregning av korrekt lønn ved endring av stillingsprosent midt i en måned?

Kan satsregisteret endres fra en gitt dato (også midt i måned) slik at gjeldende sats benyttes i de respektive deler av måneden?

Håndterer systemet to lønnsendringer på samme dato, og kan synliggjøre dette i historiske lønnsendringer?

4.1.1.4.Ansettelse/fratreden midt i måned

Systemet skal ha funksjonalitet for automatisk beregning av korrekt lønn ved ansettelse eller fratredelse, som ikke er knyttet til et månedsskifte, uten manuell utregning eller tilleggsregistrering.

Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

Er utregningen av korrekt andel av månedslønn ved fratredelse midt i måned basert på en maskinell opptelling av virkedager (ikke kalenderdager)?

4.1.1.5.Egne lønnsarter og oppsett for lønn som føres som investeringer

Systemet skal ha funksjonalitet for å føre lønn som investeringer regnskapsmessig. Det skal opprettes nødvendig antall lønnsarter for å ivareta dette behovet.



4.1.2. Lønnslinjer

Det forutsettes at systemet håndterer alle typer faste og variable lønnsutbetalinger med et stort fleksibelt standard lønnsartregister. Det er likevel ønskelig å presisere enkelte punkter der det ønskes ytterligere informasjon eller som er absolutte krav.

4.1.2.1.Fastlønn

Kan fastlønn registreres med oppdelte fastlønnselementer (min. 6 forskjellige) som slås sammen til grunnlønn på lønnsslipp, etc.? Dette innebærer at fastlønn skal registreres i medarbeiderbildet med minstelønn, lokale tillegg, funksjonstillegg, alderstillegg, kompetanse, osv.

4.1.2.2.Overtid

Overtidstillegg utregnes som utgangspunkt etter 1850 timer pr. år i forhold til fulltids årslønn i stilling. Avvik kan likevel forekomme (i henhold til uketimetall på 37,5 - 36 - 35,5) og leverandøren skal ta høyde for å håndtere dette.

Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

For undervisning beregnes overtidstillegg ut fra timelønn for undervisning.

Det skal være mulig å sette opp overtidsberegning både med utgangspunkt i fast timelønn, timelønn pluss skift-/vakttillegg og timelønn pluss gjennomsnittsberegning av nærmere angitte tillegg.

Kunden benytter for de største ansattgruppene fastlønn eller registrert timesats, fra satsregisteret, som grunnlag for beregning av overtidsatts. I tillegg skal det være mulig å sette opp nærmere angitte lønnsarter. Det er likevel ønskelig å få opplyst om systemet har funksjonalitet for beregning av overtidstillegg som en funksjon av fast lønn og faste tillegg?

Forskjøvet arbeidstid er medarbeidere som får sin arbeidstid forskjøvet i forhold til normalarbeidstiden for stillingen. Dette godtgjøres som 50 / 100 % tillegg, men inngår ikke i overtidsstatistikker.

Leverandøren skal i sitt tilbud ha inkludert oppsett av lønnsarter etc. for avlønning av mertid, avspasering med utbetaling av tillegg, overtid 50, 100, 133⅓ % samt forskjøvet arbeidstid 50 og 100 %.

4.1.2.3.Fast skifttillegg

Systemet må ha funksjonalitet og oppsett for utbetaling av faste skifttillegg.

Det er også ønskelig å vite om systemet har funksjonalitet for beregning av skifttillegg som prosent av fast lønn?

4.1.2.4.Variabelt skifttillegg

Systemet skal ha funksjonalitet for registrering av skifttillegg slik at antall tillegg registreres på lønnslinje og sats hentes fra en satstabell knyttet opp mot et registrert skift på medarbeideren. I tillegg skal brukeren kunne overstyre hvilket skift tillegget gjelder for. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

Systemet skal håndtere utbetaling av variabelt skifttillegg levert fra forsystem, registrert direkte av lønn eller mottatt fra andre kilder. Slike tillegg kan være (ikke



uttømmende) lør-, søn-, helge-, helligdags- og høytidstillegg eller kvelds- og nattillegg.

4.1.2.5.Bonus

Det skal i systemet settes opp utbetaling av bonus i henhold til de ordninger som finnes hos kunden.

Bonuser kan i enkelte tilfeller skulle reduseres for permisjoner over 14 dager, i forhold til stillingsprosent og antall måneder i stillingen. Har systemet funksjonalitet for beregning av korrekt bonus på denne måten?

4.1.2.6.Hjemmevaktordning

Systemet skal ha funksjonalitet for registrering av hjemmevaktordning og godtgjørelse for vakten, samt utrykningstillegg, etc..

4.1.2.7.Vakttillegg

Systemet skal ha funksjonalitet for registrering av vakttillegg og oppsett av lønnsarter for dette skal inkluderes i tilbudet.

Systemet skal håndtere utbetaling av variabelt vakttillegg levert fra forsystem, registrert direkte av lønn eller mottatt fra andre kilder. Slike tillegg kan være (ikke uttømmende) hjemme-, uke-, døgn- og/eller helgevakt.

Enkelte tillegg skal kunne settes opp slik at ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et annet årstimetall (f.eks. 1900 timer).

4.1.2.8.Faste timetillegg

Systemet skal utbetale diverse tillegg når medarbeidere (som er avmerket at skal ha tillegget) får utbetalt timer på andre nærmere angitte lønnsarter. I de tilfeller skal antallet fra originallønnsarten ganges med satssene på tilleggslønnsartene.

Tillegget kan være et fast kronebeløp per time, et individuelt avtalt kronebeløp per time eller et prosjektavtalt kronebeløp per time. Tillegget skal kunne knyttes opp til medarbeiderens tilknytning til et bestemt prosjekt (med fra/til-dato), slik at kun timer arbeidet i det aktuelle prosjektet, i den aktuelle perioden, medfører utbetaling av tillegg. I tillegg skal det være mulig å overstyre antallet på de forskjellige tilleggene manuelt.

Eksempler på slike tillegg kan være (ikke uttømmende) underordnet vakt, funksjonstillegg, smusstillegg, etc.

Tilbudet skal inkludere alle kostnader knyttet til oppsett og eventuell utvikling for å håndtere elementene i dette punktet.

4.1.2.9.Lønnsavtale/regulativlønn

Systemet skal ha funksjonalitet for lønnsavtale, regulativlønn og satstabeller der timelønnssats registreres. Løsningen for lønnsavtale skal ha funksjonalitet for automatisk opprykk i henhold til ansiennitet basert på en lønnsansiennitetsdato som kan avvike fra ansattdato. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

Kan systemet regulere opprykket i henhold til ansiennitetsdato der lønnen reguleres fra den nøyaktige datoen (ikke nødvendigvis ved et månedsskifte)?



Kan systemet regulere opprykket kun årlig dersom dette er ønskelig på den aktuelle lønnsart/sats?

Er det i systemet funksjonalitet for innlesning fra fil av reguleringer på lønnsavtaler/regulativlønn utført av kunden selv?

4.1.2.10. Differensiert sats per prosjekt/funksjon

Leveres systemet med satsregisterfunksjonalitet som håndterer differensierte satser innenfor forskjellige lønnsarter, lønnsavtaler, funksjoner og prosjekter?

4.1.2.11. Helligdagsgodtgjørelse

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften betales et tillegg på 1 ⅓ timelønn pr arbeidet time, eller 1 ⅓ times fri pr. arbeidet time.

Ordinær godtgjørelse for helligdager for dag- eller timelønnede er daglønn etter tariffen. Enkelte ansattgrupper kan ha avvikende beregningsgrunnlag.

4.1.2.12. Seniorfritid

Kunden har seniortiltak der medarbeidere får redusert arbeidstid med full lønn. Dette skal håndteres i forhold til stillingsprosenter, tidspunkt for inntrefning av overtid, korrekte årsverksstatistikker, etc.

4.1.2.13. Ompostering/tilbakeføring av feil utbetalt lønn

Systemet skal ha funksjonalitet for å rette lønn bakover i tid, omregne og tilbakeføre for mye utbetalt lønn, med ompostering i regnskap automatisk.

4.1.3. Lønnslinjefunksjoner

4.1.3.1.Store beløp

Har systemets registreringsbilder og datainnlesningsfunksjonalitet mulighet for registrering av lønnslinjer med beløp over 100.000 kroner?

4.1.3.2.Bilagsnummer

Systemets registreringsbilder og datainnlesningsfunksjonalitet skal ha mulighet for registrering av bilagsnummer. Bilagsnummer skal for lønnsbrukeren enkelt være tilgjengelig både på lønnslinjer til avlønning og historiske lønnslinjer.

4.1.3.3.Grenseverdier

Kan det oppgis grenseverdier på respektive lønnsarter både knyttet til antall og beløp med varsling av registreringer som overstiger grenseverdiene?

Kan det oppgis grenseverdier på akkumulerte verdier innenfor de respektive lønnsarter både knyttet til antall og beløp, slik at registrering av verdier som medfører et akkumulert brudd på grenseverdiene gir en varsling? Kan grensene settes opp til å gjelde innenfor samme utbetalingsmåned og/eller innenfor samme kalenderår?



4.1.4. Kontering

Støtter systemet funksjonalitet for kun å registrere konteringsdimensjoner en gang ved registrering av ansatt, stilling/hjemmel og lønn slik at øvrige deler av løsningen arver denne konteringsstrengen uten å måtte registrere de samme opplysningene manuelt flere ganger?

4.1.4.1.Kontoplan

Kontoplan er ikke felles for selskapene.

Kan om ønskelig kontoplanen være felles for alle selskaper?

4.1.4.2.Dimensjoner i kontostrengen

I dag benyttes følgende kontostreng; konto, ansvar, tjeneste og prosjekt.

Konto/art Inndelingen tar utgangspunkt i KOSTRA-strukturen, men har flere inndelinger innenfor de seriene som KOSTRA definerer.

Ansvar er en obligatorisk dimensjon i kontostrenger og består av 4 siffer. Den tar utgangspunkt i den interne organiseringen i kommunene. Ansvar defineres som den virksomhet/avdeling/person som har ansvar for at resultatene skapes og budsjett holdes. Leverandøren skal ta høyde for at dette blir utvidet til totalt 5 siffer.

Første siffer i ansvaret angir hvilke sektor ansvaret tilhører.

Tjeneste (kalles også funksjon) er en obligatorisk og består av 4 siffer.

De 3 første sifrene i tjenstedimensjonen tilsvarer inndelingen i KOSTRA's funksjonskontoplan. Det siste sifferet er spesifisering i kommunene. Leverandøren skal ta høyde for at dette blir utvidet til totalt 5 siffer.

Prosjekt består av 7 siffer.

4.1.4.3.Kontering ved overstyring av ansvar (avdeling), prosjekt og tjeneste

Ved overstyring av ansvar, prosjekt og/eller tjeneste på lønnslinje, vil fordelingen av sosiale kostnader (arbeidsgiveravgift/feriepenger) konteres på riktig ansvar/tjeneste/prosjekt?

4.1.4.4.Prosjekt- og avdelingskontering av fastlønn

Systemet skal ha funksjonalitet for mottak og registrering av lønnslinjer med antall timer, ansvar, tjeneste og/eller prosjekt, og med dette grunnlaget ompostere fastlønn med følgekostnader i regnskapet slik at disse lønnsdataene blir kontert i henhold til faktisk arbeidstid. Dataene skal mottas fra timeregistreringssystemet.

Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.



4.1.5. Feriepenger

Det forutsettes at systemet håndterer ordinære feriepenger etter gjeldende avtale mellom hovedorganisasjonene. I tillegg er det ønske om en spesifisering av følgende:

Beregner systemet opparbeidede lønnede feriedager og håndteres feriepengeutbetalingen og trekk i lønn, for ansatte som ikke har fullt opptjent ferie, etter forutsetningen at ansatte kun tar det antallet feriedager de har opptjent?

Håndteres 6. ferieuke til ansatte over 60 med 2,3% av feriepengegrunnlaget og kan det parametersettes på selskapet hvorvidt dette skal begrenset til 2,3% av 6G eller ikke (standard er at det begrenses på 6G)? Er det funksjonalitet for å sette opp differensiering av dette på grupper av ansatte innenfor samme selskap?

Håndterer systemet overstyring av feriepengeprosent på medarbeider eller gruppe til annen feriepengeprosent enn det som er satt som standard? Avsetter systemet korrekt i foregående år for feriepenger inkludert 6. ferieuke?

Kan systemet utbetale feriepenger basert på manuell inntasting av beløp, dager eller restutbetaling?

Det skal håndteres at det opptjenes full ferie under langtidssykdom (ikke kun første 3 måneder) på medarbeidere det forskutteres sykepenger på. Det skal på selskapsnivå kunne overstyre dette.



4.1.6. Sykepenger og permisjoner

Det forutsettes at systemet håndterer sykelønn og permisjonslønn. I tillegg er det ønske om en spesifisering av håndteringen innenfor følgende punkter.

4.1.6.1.Beregning av sykepengegrunnlag

Systemet skal ha funksjonalitet for beregning av sykelønnsgrunnlag for medarbeidere med variabel lønn der ubegrenset antall brukerdefinerte lønnsarter inngår i beregningen. I tillegg skal denne kunne kjøres som en snittberegning av brukerstyrt antall måneder bakover i tid og omkjøres gjentatte ganger for å finne den gunstigste beregningsperioden. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

Kunden forskutterer sykepenger på alle faste ansatte og vikariater med kontraktsfestet stillingsprosent. Det forskutteres ikke på timelønnede.

4.1.6.2.Inntekts- og skatteopplysningsskjema

Systemet skal kunne skrive ut inntekts- og skatteopplysningsskjemaer. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette. Dette punktet må også sees i sammenheng med kapittelet om sykepengerefusjon.

4.1.6.3.Arbeidsgiveravgift sykelønn

Systemet skal håndtere reglene om fritak for arbeidsgiveravgift når arbeidsgiver forskutterer sykepenger og refusjon av arbeidsgiveravgiften på første termin etter at sykelønnsrefusjonen er mottatt. Dette inkluderer korrekt avsetning i regnskap og tilbakeføring ved refusjon, samt korrekt terminoppgave i henhold myndighetskrav. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

4.1.6.4.Permisjoner

Håndterer systemet alle lønnselementer forbundet med foreldrepermisjon samt forhåndsregistrering av hele permisjonsperioden inkludert ferieavvikling og periode tilbake i arbeid?

Kunden forskutterer permisjonspenger på alle faste ansatte og vikariater med kontraktsfestet stillingsprosent. Det forskutteres ikke på timelønnede.

Har systemet funksjonalitet for registrering og utregning av tidskonto?

4.1.6.5.Sykepenger ved fritak for trygdeavgift

Medarbeidere som omfattes av f.eks. Den Nordiske Skatteavtalen betaler ikke trygdeavgift til den norske folketrygden. Dette innebærer at de heller ikke får sykepenger dekket av NAV.

Har systemet funksjonalitet for å håndtere avvik fra krav om sykepenger (ikke krav, eller ikke krav etter arbeidsgiverperioden) for både timelønnede og for ansatte med fast lønn?



4.1.7. Skatter og avgifter

Det forutsettes at systemet håndterer de til enhver tid gjeldende regler for skatter og avgifter, inkludert forskuddstrekk som tabelltrekk, prosenttrekk og frikort og arbeidsgiveravgift i forskjellige soner.

I tillegg er det ønske om en spesifisering av håndteringen av følgende.

4.1.7.1.Forskuddstrekk/skattetrekk

Håndterer systemet i standard ekstra skatt både med kronebeløp og prosentsats?

Har systemet funksjonalitet for tilbakeføring av forskuddstrekk ved for sent innlevert skattekort (f.eks. frikort)?

4.1.7.2.Halv skatt i desember

Er det i systemet enkelt å håndtere medarbeidere som ikke ønsker halv skatt i desember?

Stønadmottakere (kvalifiserings- og introstønad) får full skatt i juni og ingen skatt i desember (følger pensjonistregler).

4.1.7.3.Arbeidsgiveravgift

Systemet skal ivareta de til enhver tid gjeldende regler for arbeidsgiveravgift.

Kunden har behov for at systemet håndterer arbeidsgiveravgift med redusert sats i sone 1A-4 og med fribeløpsgrense og forhøyet sats i sone 2 og 3.

4.1.8. Negativ lønn

Kan det i systemet parametersettes hvorvidt negativ lønn skal tillates eller ikke, slik at eventuelle medarbeidere med negativ lønn ikke blir beregnet?

Systemet skal settes opp med lønnsberegning på negativ lønn, beregnet negativ lønn skal automatisk trekkes ved neste lønnsberegning medarbeideren har lønn.

4.1.9. Forskudd

Systemet skal ha gjennomtenkt og brukervennlig funksjonalitet for utbetaling av forskudd uten å ta med eventuelle andre faste eller variable linjer som måtte være registrert på medarbeideren.

Det skal være mulig å utbetale flere forskudd innenfor samme lønnsperiode, samt mulighet for å utsette tilbaketrekking av hele eller deler av forskudd på en enkeltlønn (utsette tilbaketrekking til neste lønnskjøring).

Det skal være enkelt å registrere fast forskudd, variabelt forskudd, samt at det i denne funksjonaliteten er inkludert en reell aperiodisk lønnskjøring med de rapporteringsmuligheter det medfører samt generering av bankfil for utbetaling.

Det skal være enkelt å rapportere restsaldo på forskudd. Dersom standardløsning med posteringsliste eller rapportgenerator ikke svært enkelt kan brukes til dette skal det inkluderes utvikling av en rapport for å dekke dette behovet.

Hvis funksjonalitet slik det er beskrevet i dette punktet ikke er standard, skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette



4.1.10. Fordelsbeskatning og naturalytelser

Systemet må kunne håndtere alle typer fordelsbeskatning og naturalytelser som telefongodtgjørelse, firmabil, fri avis, reiser, osv. Det ønskes i tillegg en avklaring av funksjonaliteten innenfor følgende punkter.

4.1.10.1. Firmabil

Kunden har ikke firmabilordninger p.t. Systemet skal likevel ha funksjonalitet og settes opp for å håndtere dette, slik at det er klart dersom det blir aktuelt.

Håndteres alle elementer og regler vedrørende fordelsbeskatning av firmabil i systemet uten ytterligere manuelle rutiner enn første gangs registrering av bilen?

4.1.10.2. Fast kilometergodtgjørelse

Kunden har ikke fast kilometergodtgjørelse p.t. Systemet skal likevel ha funksjonalitet og settes opp for å håndtere dette, slik at det er klart dersom det blir aktuelt.

Håndterer systemet fast kilometergodtgjørelse med, om ønskelig, månedlig registrering av tjenestekjøring for skattefritak?

4.1.10.3. Kilometergodtgjørelse

Systemet skal håndtere at kilometergodtgjørelse reduseres ved kjøring over 9.000 kilometer. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

Dersom enkeltbedrifter ønsker det, håndterer systemet automatisk beskatning fremfor reduksjon av sats ved kjøring over 9.000 kilometer?

4.1.10.4. Telefongodtgjørelse

Håndterer systemet automatisk fordelsbeskatning av beløp i henhold til gjeldende regler ved registrering av telefongodtgjørelse?

Håndterer systemet trekk for privat bruk av mobiltelefon, samt fordelsbeskatning av mobiltelefon med alle regler knyttet til antall kommunikasjonsmidler dekket av arbeidsgiver, samt reduksjon i henhold til egenbetaling?

4.1.10.5. Bredbånd

Håndterer systemet automatisk fordelsbeskatning og beregning av arbeidsgiveravgift av bredbåndskostnader?

4.1.10.6. Godtgjørelse opp til gitt sats

Kunden har p.t. ikke godtgjørelser opp til gitt sats. Dette kan likevel være aktuelt ved leveransen og skal inkluderes i tilbudet. Er det i systemet funksjonalitet for å registrere maksimumsgrense for refusjon av utlegg/ansattgoder slik at systemet stanser utbetalingen ved registrering av bilag når grensen har passert?

4.1.10.7. Merverdiavgift

Håndterer systemet fradragsberettiget merverdiavgift på utlegg/ansattgoder (kompensasjonskoder)?



4.1.11. Lønnstrekk

4.1.11.1. Eksterne interessenter

Leverandøren skal i sitt tilbud gi en utdypende beskrivelse av systemets løsning for håndtering av eksterne interessenter (kreditører). Er det for eksempel løsning for å sende lønnstrekk på lønnsfilen, og i så fall hvordan håndteres KID og lignende?

Hvordan er oppfølgingen av disse kreditorene lagt opp i systemet?

Håndterer systemet oppfølging av disse kreditorene gjennom regnskapssystemet i form av leverandørreskontroføring i regnskapsfilen?

4.1.11.2. Offentlige trekk

Alle registrerte offentlige trekk på en medarbeider skal trekkes samtidig. Er det funksjonalitet for prioritering av trekkene og for automatisk stans i trekk dersom netto utbetalt går under en fastsatt grense?

4.1.11.3. Påleggstrekk

Kan det i systemet settes opp hvorvidt påleggstrekk skal trekkes kun ett trekk av gangen per medarbeider, eller alle samtidig? Hvis nei, hvilket av alternativene benyttes i systemet?

4.1.11.4. Bidragstrekk

Systemet må håndtere alle typer brutto- og nettolønnstrekk, inkludert bidragstrekk.

4.1.11.5. Fagforening

Systemet må håndtere grenser på skattefritak og skattetrekk i henhold til de til enhver tid gjeldende regler. Det må i tilbudet beskrives hvilke alternative måter oversendelse av kontingenten til fagforeningen kan foregå på og hvilke standard lister det foreligger for spesifisering av oversendelsen.

4.1.11.6. Opp-/Ut-fond

Håndterer systemet automatisk hvorvidt en medarbeider skal trekkes i opp/ut-fond i forhold til kriteriene alder, arbeidstimer per uke og/eller fagforeningstilhørighet, eller må dette vedlikeholdes manuelt?

4.1.11.7. Gruppeliv-, ulykke- og pensjonsforsikring

Er det i det tilbudte system funksjonalitet for månedlig beregning av fordelsbeskatning av forsikringsordninger med inkludert automatisk å utregne andel i forhold til start- eller sluttdato?

Ansatte skal trekkes 2 % til innskudd i pensjonsordningen.

4.1.11.8. Matpenger

Systemet må håndtere matpengenettolønnstrekk.

4.1.11.9. Andre trekk

Systemet må håndtere alle typer brutto- og nettolønnstrekk, inkludert kantinetrekk, bedriftsidrettslag, julebord, kunstforening, firmalån, osv. Tilbudet skal inkludere alle kostnader knyttet til oppsett av lønnsarter for dette.



4.1.12. Lønnskjøring

Det er i kommunen avlønning månedlig den 12. For timelønnede er denne avlønningen etterskuddslønn, men for fastlønnede er lønnen for inneværende måned. Dette skal håndteres i systemet.

4.1.12.1. Beregning av flere selskaper simultant

Er det i systemet funksjonalitet for at forskjellige medarbeidere kjører lønnsberegning for flere selskaper samtidig?

4.1.12.2. Lagring/henting

Det skal være mulig å lagre en lønnsberegning for senere å hente beregningen opp igjen og fortsette med rapporter/oppdatering eller lignende? Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

4.1.12.3. Rapport på ikke oppdatert lønnsberegning

Det skal være mulig å kjøre rapporter med brukerstyrte utvalgsriterier for kontroll av lønnskjøringen før denne er utbetalt/oppdatert. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

4.1.12.4. Omkjøring av enkeltansatt

Kan man i systemet kjøre lønn på nytt for enkeltmedarbeidere eller egendefinerte grupper av medarbeidere uten at disse får egen lønnskjøring med tilhørende bankfil, finansfil osv.?

4.1.12.5. Lønnskjøring på sluttede

Det skal i systemet være mulig uten manuell påvirkning utover registreringen av lønnslinje å avlønne variabel lønn på fratrådte medarbeidere. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

4.1.12.6. Utbetaling før oppdatering

Er det mulig å sende bankfil før lønnskjøringen er oppdatert?

4.1.12.7. Tilbakerulling

Er det funksjonalitet for å rulle tilbake en oppdatert lønnskjøring?

4.1.12.8. 13-lønnskjøring

Er det funksjonalitet for daglig gjennomføring av "13-lønnskjøringer" i desember?

4.1.12.9. Reiseregningsskjøring

Er det standardfunksjonalitet i systemet for kjøring av kun reiseregninger som ikke tar med andre variable eller faste lønnslinjer, trekk, etc. på medarbeideren?

Hvis "Ja" vennligst beskriv denne løsningen i tilbudet



4.1.13. Lønnsutbetaling

4.1.13.1. Bankfil

Systemet skal levere bankfil i form av telepayformatet versjon 2.0 (p.t. til Nordea og Sparebank 1). Hvis det ikke foreligger noen slik funksjonalitet skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av en slik løsning.

Inkluderer løsningen utsendelse av utbetalingsgiro gjennom bankfilen?

4.1.13.2. Utbetaling til utenlandske konti

Håndterer systemet registrering av, og utbetaling til utenlandske bankkonti (for eksempel svenske, danske og tyske) uten ekstra manuelt arbeid knyttet til disse medarbeiderne? Har systemet funksjonalitet for å registrere BIC-adresse (SWIFT) og IBAN-nummer på medarbeider?

4.1.13.3. Lønnsslipp og LT-oppgaver

Systemet skal ha funksjonalitet for å sende lønnsslipp på e-post til de medarbeidere som ønsker det. Systemet skal også håndtere å automatisk skille ut og produsere lønnslipper på papir til de som måtte ønske det. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

Har systemet mulighet for brukertilpasning av hvilke hittil i år verdier som skal vises på lønnslippen?

Har systemet funksjonalitet for å sende melinger på lønnslippen til enkelt ansatte, grupper av ansatte eller alle ansatte i samme lønnkjøring (uten å kjøre egen lønnskjøring for hver melding)?

Kan systemet i standard sende lønnslipper og lønns- og trekkoppgaver kryptert via e-post?

Har systemet funksjonalitet for lagring av lønnsslipper, LT-oppgaver og Inntekts og skatteopplysningsskjema på den ansatte (ansattbildet i fagsystemet) på en slik måte at dette ikke genereres på nytt ved utkjøring, men er en reell kopi av det tidligere sendte dokument?

4.1.14. Etterbetaling

Det er ønskelig med sterk funksjonalitet rundt etterbetaling i nytt system. Leverandøren må derfor i sitt tilbud beskrive funksjonaliteten rundt etterbetaling i det tilbudte systemet. Det er ønskelig med funksjonalitet for automatisk beregning av etterbetaling på bakgrunn av ordinær registrering av lønnsendringer.

I leverandørens beskrivelse av etterbetalingsfunksjonaliteten skal minst følgende elementer belyses. Har systemet funksjonalitet for å etterberegne lønn for enkeltansatte, grupper av ansatte og hele bedriften? Håndterer etterbetalingsfunksjonaliteten problemstillinger som feriepengemåned i etterberegningsperioden, ny satsberegning av tidligere utbetalt timelønn/overtid/mertid og beregning av korrekt skatt i forhold til tabelltrekk i måneder det etterbetales for?

Når det her spørres etter spesiell funksjonalitet i systemet menes ikke en eksport til støttesystem (for eksempel Excel) for utregning og import tilbake til lønnssystemet.

Gir etterbetalingen en detaljert oversikt over hva som er etterbetalt på lønnslippen?



4.1.15. Lønns- og trekkoppgaver

Primært ønskes minst mulig manuelle rutiner i forbindelse med LT-oppgavene, leverandøren bes presisere eventuelle punkter som ikke håndteres automatisk (for eksempel diett, skifte av firmabil i løpet av året, fagforeningskontingent, osv.)

Håndterer systemet automatisk at ansatte som har tjent under kr. 1.000,- og ikke er trukket skatt heller ikke innberettes?

Hvordan leveres systemoppdateringer i forbindelse med LT-oppgaver/årsavslutning (se punkt 6.5.1.2.)?

Har systemet avstemmingslister for kontroll av innsendte LT-oppgaver mot kvitteringsliste fra skattedirektoratet?

Systemet må ha funksjonalitet for registrering og utsending av endringsoppgaver på Lønns- og trekkoppgaven.

4.1.16. Historikk lønn

All historikk på lønn og lønnsopplysninger må kunne være tilgjengelig i systemet uten systemtekniske eller ytelsesbaserte behov for ekstern lagring.

4.1.17. Masseoppdatering Lønn

Er det i systemet funksjonalitet for masseoppdatering av lønn som ikke er regulativ- eller lønnsavtalestyrt? Eksempel på slik oppdatering kan være å øke faste lønnslinjer registrert på medarbeider med et gitt kronebeløp eller prosentsats på alle medarbeidere i en operasjon.

4.1.18. Tidsstyrte endringer

Er det i systemet funksjonalitet for registrering av fremtidige endringer i ansettelsesforholdet fra en gitt dato frem i tid, dette kan være endringer på stilling, registrering av oppsigelse/sluttdato, lønnsendringer, osv.?

4.1.19. Oppfølgningslogg

Er det i systemet funksjonalitet for registrering av fremtidig oppfølging på medarbeidernivå med fritekst, forfallsdato og aktivitetsvarsling?

4.1.20. Brukervennlighet

Det forutsettes at systemet er brukervennlig og tilfredsstillende de formelle krav knyttet til brukervennlighet satt i punkt 3.1. Det ønskes likevel noen nærmere opplysninger.

4.1.20.1. Simulering av lønnsslipp

Det skal være mulig å simulere lønnsslipp på en enkeltmedarbeider med de transaksjoner som er registrert (egnet for kontroll av registreringer). Kan denne simuleringen også gjøres flere måneder frem i tid?

Kan man, etter å ha søkt frem en medarbeider, med få taste-/musetrykk simulere en lønnskjøring på medarbeideren og se lønnslippet slik den ville bli med de registreringer som finnes på medarbeideren på det aktuelle tidspunktet?



Kan simuleringen vise beregnede lønnslinjer som normalt ikke vises på lønnslisten (beregnet AGA, feriepenger, etc.)?

Kan en slik simulering presenteres i et skjermbilde (ikke rapport) der det er funksjonalitet for å rette, tilføye eller slette lønnslinjer og konsekvensen i skattetrekk, netto utbetalt etc. vises umiddelbart i skjermbildet?

4.1.20.2. Registrering av lønnslinjer på medarbeider

Er det et skjermbilde på medarbeider som kan benyttes til registrering av variable lønnslinjer direkte (ikke via masseregistreringsbilde) der alle variable linjer, både de som registreres nå og tidligere registrerte (uavlønnede), vises i samme bilde?

Finnes et skjermbilde i systemet som viser alle linjer (på en enkelt medarbeider) til utbetaling, både variable og faste, samt alle type trekk i samme bilde?

4.1.20.3. Historiske lønnsjournaler

Kan man, etter å ha søkt frem en medarbeider, med få taste-/musetrykk se siste lønnsjournal (alle historiske lønnslinjer fra siste lønnskjøring) til medarbeideren, og der bla bakover i alle lønnskjøringer medarbeideren har vært med i, uten noen form for beregning eller generering av data som tar nevneverdig tid?

Vil man også kunne se alle linjer som er med i beregningen (ikke bare de som vises på lønnslisten) samt se alle dimensjoner i kontostrengen?

4.1.20.4. Brukeroppbygning av menyer

Kan bruker selv bygge opp egne menyer i systemet med de funksjoner som den aktuelle medarbeider har behov for i daglig bruk?

Kan en superbruker fra sin pålogging slette alle brukertilpasninger til en spesifikk bruker, slik at alle menyer, skjermbilder, etc. blir satt til default for installasjonen?

4.1.20.5. Masseregistrering

Har systemet en brukervennlig og fleksibel løsning for masseregistrering av variable lønnsdata? Leverandøren bes beskrive løsningen i tilbudet.

Kan brukeren sette opp at følgende elementer skal gjentas på hver linje; ansattnummer, lønnsart, alle konteringselementer, sats og beløp?

4.1.20.6. Veivisere

Er det funksjonalitet i systemet for veivisere knyttet til nøkkelprosesser der kun nærmere angitte felter synes og felter kan settes som obligatoriske?

Inkluderer denne veiviserfunksjonaliteten en komplett løsning for å veilede brukeren gjennom registrering av en nyansatt?

Kan veiviserens felter, obligatorisk utfylling, etc. tilpasses av en superbruker?

4.1.20.7. Varsler ved beløpsgrenser

Er det i systemet mulighet for å sette maksgrenser på definerte lønnsarter på antall og beløp, slik at brukeren får en dialogboks som spør om man er sikker på at man ønsker å registrere så høyt antall/beløp?

4.1.20.8. Hurtigtaster

Er det i systemet gjennomgående mulighet til å bruke hurtigtaster som et alternativ til museklikk, dersom brukeren ønsker dette?



4.1.21. Myndighetsrapportering

Leverandøren må i sitt tilbud bekrefte at systemet håndterer all rapportering som kreves av myndighetene i form av lov, forskrift og andre retningslinjer – og at dette der det er mulig leveres i elektronisk format.

4.1.21.1. Standard skatt og avgiftsrapportering

Systemet må håndtere all standard innrapportering av skatter og avgifter. Dette inkluderer terminrapporter, skatt, påleggstrekk, arbeidsgiveravgift alle soner og refusjon arbeidsgiveravgift på forskuttet sykkelønn.

4.1.21.2. Arbeidstakerregisteret

Systemet må håndtere standard elektronisk innrapportering til AA-registeret.

Denne innrapporteringen må håndtere alle endringer automatisk. Eksempler på slike endringer kan være endring av arbeidstid, stillingskode, slutt og start igjen innenfor en periode på 14 dager og at det i mellomtiden er kjørt en innrapportering.

Systemet må håndtere løpende inn-/utmelding av timelønnede i forhold til reelt antall timer i måned.

Håndterer innrapporteringen til AA-registeret endring av personnummer (utenlandsk arbeidstaker med D-nummer blir norsk statsborger)?

Det må i systemet kunne avmerkes for at medarbeidere skal unntas for innrapportering til AA-registeret (for eksempel freelancere).

Det innrapporteres til AA-registeret når medarbeidere er i permisjon eller permittering utover 14 dager. Dette skal håndteres av systemet, uten at det legges sluttdato på medarbeideren. Leverandøren bes i sitt tilbud beskrive sin løsning for dette og inkludere alle kostnader knyttet til eventuelle tilpasninger i tilbudet.

4.1.21.3. Statistikk

Håndterer systemet alle former for sykefraværstatistikk som det offentlige krever inkludert, men ikke begrenset til, SSB sitt skjema for føring av egenmeldt sykefravær både Del 1 og Del 2, og leveres dette elektronisk for innrapportering direkte der dette er mulig?

Håndterer systemet alle former for lønnsstatistikk som det offentlige krever, inkludert SSB sin kvartalsvise og årlige lønnsstatistikk for ansatte, og leveres dette elektronisk for innrapportering direkte der dette er mulig?

Leveres systemet med en standardrapport som leverer de opplysningene som relaterer seg til lønn i SSB sin undersøkelse om arbeidskraftskostnader, samlet i en rapport egnet som grunnlag for manuell utfylling av undersøkelsen?

4.1.21.4. AltInn

Systemet skal håndtere elektronisk innrapportering med filgenerering for opplasting via AltInn på alle rapporter der myndighetene tilgjengeliggjør opplasting på denne måten.

Leveres filgenerering til AltInn i henhold til dette punktet, og er oppdatering av filformater og utvikling av nye rapporter for å ivareta slik rapportering inkludert i vedlikeholdsavgiften på systemet?



4.1.22. Interne rapporter lønn

Leverandøren må i sitt tilbud bekrefte at systemet håndterer det interne rapportbehovet skissert nedenfor, enten i form av standard rapporter eller i form av svært enkel tilpasning av standardrapporter utført av ordinære systembrukere. Hvis det ikke foreligger en standardrapport som dekker behovet skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av en slik rapport eller, dersom rapportbehovet dekkes gjennom enkelt oppsett av rapportgenerator eller lignende, inkludere dette oppsettet og opplæring i bruken i opplæringskostnadene.

Alle rapporter må kunne avgrenses på naturlige felter i medarbeiderkartoteket, inkludert ansiennitet og alder, samt organisasjonsenheter, prosjekt og lignende.

Er alle standardrapporter tilpasset utskrift på A4-ark og ordinære skrivere?

4.1.22.1. Lønnsrapporter/-statistikk

Har systemet en standardrapport som viser feriepengar (saldo, grunnlag, utbetalt, osv.) per medarbeider?

Er det en rapport som viser totalsum per lønnsart på alle eller utvalg av lønnsarter utbetalt i en nærmere angitt periode for en nærmere angitt utvalg av medarbeidere, prosjekter, avdelinger og lignende?

4.1.22.2. Posteringsliste

Det må kunne kjøres posteringsliste der man kan avgrense på lønnsart, periode, ansatte, avdeling/ansvar, tjeneste, konto og prosjekt. Rapporten skal vise alle lønnsposterings (historiske lønnslinjer) som er utbetalt og må kunne summeres etter behov. Rapporten må kunne egne seg, eller at det er tilsvarende rapporter i systemet som egner seg, for å kjøre lister på for eksempel overtidsbruk per avdeling eller prosjekt, alle linjer til en medarbeider, sum lån/trekk, osv. Har systemet rapporter som dekker de behov beskrevet i punktet?

4.1.22.3. Posteringsjournal

Det må kunne kjøres posteringsjournal der man får ut alle lønnslinjer på en gitt medarbeider på en gitt lønnsperiode. Rapporten skal kunne brukertilpasses slik at brukeren kan velge hvilke felter fra lønnslinjen som skal inkluderes.

4.1.22.4. Saldolister

Det må kunne kjøres lister på medarbeidernivå og totaloversikter over saldi innenfor alle områder der medarbeidere har lønssaldi. Dette må inkludere oversikt over alle trekk, feriepengar, hittil-i-år-verdier og utestående/negativ lønn.

4.1.22.5. Beregningsgrunnlag/lønnsforhandling

I forkant av lønnsforhandlinger er det behov for rapportering på lønnsmasse som helhet, innenfor bestemte grupper og på detaljnivå. For å kunne bruke slike rapporter hensiktsmessig må de kunne eksporteres til Excel for videre beregning. Rapporten skal være et øyeblikksbilde av en gitt dato fremover eller bakover i tid.

Det er behov for å kunne kjøre rapport på gjennomsnittlig lønnsutvikling per stillingskode for hvert av de tre siste år.

Hvis det ikke foreligger noen slik rapport skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av denne rapporten. Rapporten skal i tilbudet ikke erstattes av rapportgenerator, men skal leveres som en ferdig rapport.



4.1.22.6. Fagforeningsrapporter

Det skal være mulig å ta ut rapporter til de respektive fagforeninger som oversikt over antall medlemmer, kontingenter, overtidsstatistikk, sum overtidstimer per medlem, sum AML-overtid per medlem og prosent overtid i forhold til ordinær tid, kontingent innbetalinger og lister over medlemmer som inneholder navn, adresse, stilling, stillingsprosent, kontonummer, avdeling, etc.

4.1.22.7. Arbeidsgiverforeningsrapporter

Det skal kunne kjøres standardrapporter til Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon, KS og Kirkelig Arbeidsgiver og interesseorganisasjon, KA (LPR-statistikk). Dette inkluderer PAI og fraværstatistikk, tjenestemannsregisteret samt øvrige KS-rapporter.

4.1.22.8. Kostnadsrapport per dimensjon

Det skal i systemet være en standardrapport som leverer alle kostnader inkludert sosiale kostnader på ønsket prosjekt, eller andre dimensjoner i kontostrengen. Rapporten skal grupperes og summeres per medarbeider eller kostnadselement. Hvis det ikke foreligger noen slik rapport skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av denne rapporten. Rapporten skal i tilbudet ikke erstattes av rapportgenerator, men skal leveres som en ferdig rapport.

4.1.22.9. Avstemmingsrapporter

Systemet må ha rapporter som forenkler avstemming mellom lønn og regnskap. Avstemmingsrapporter skal kunne summeres og avgrenses på alle nivåer i kontostrengen og kunne levere en detaljeringsgrad ned på lønnslinjenivå. Rapporten skal også kunne kjøres uten detaljer, men kun med summeringslinjer.

Kan standard avstemmingsrapporter kjøres med de avgrensninger/summeringer som er nevnt i punktet uten å benytte rapportgenerator, men kun parametersetting av standardrapporter?

4.1.22.10. Lønnsstatistikk for ledere

Systemet må ha en standard rapport for akkumulerte beløp per lønnsart per prosjekt utbetalt på nærmere angitte lønnsarter og prosjekter i en gitt periode.

Rapporten skal kunne eksporteres til Excel og gjøres kjørbart fra portalen slik at ledere kan ta ut dataene for sine egne avdelinger/prosjekter uten bistand av lønningskontoret.

Hvis det ikke foreligger noen slik rapport skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av denne rapporten. Rapporten skal i tilbudet ikke erstattes av rapportgenerator, men skal leveres som en ferdig rapport.



4.1.22.11. Likestillingsrapporter

Systemet må ha standardrapporter for status på likestilling i de respektive kommuner. Disse rapportene må ivareta Likestillings- og diskrimineringsombudets krav til redegjørelse av likestilling. Rapportene skal som et minimum dekke følgende områder:

- Kjønnsdelt statistikk over lønnsforhold på sektor og stillingskategori/stillingsnivå, samt gjennomsnittlønn for kvinner og menn i virksomheten totalt.
- Kjønnsfordeling i virksomheten totalt, samt på sektor og stillingskategori/stillingsnivå.
- Kjønnsdelt statistikk over arbeidstid, herunder deltid og ufrivillig deltid.
- Kjønnsdelt statistikk over fravær med spesiell vekt på fravær på grunn av omsorg og eget sykefravær.
- Kjønnsdelt statistikk ved personalpolitiske satsinger, for eksempel seniorpolitiske tiltak.
- Kjønnsdelt statistikk på midlertidige ansettelser prosentmessig bruk av midlertidige ansettelser i forhold til timetall totalt og midlertidige ansettelser i prosent fordelt på sektor og stillingskategori/stillingsnivå
- Kjønnsdelt statistikk på bruk av overtid, prosentmessig bruk av overtid i forhold til timetall totalt og overtidsbruk i prosent fordelt på sektor og stillingskategori/stillingsnivå

4.1.22.12. Rapporter til forsikringsselskapene

Systemet må ha standardrapporter for rapportering på ansattmassen til forsikringsselskapene. Disse rapportene må kunne vise ansattmassen totalt eller fast ansatte (etter ønske) fordelt på alder, kjønn, stillingsprosent og ansatt timer. Rapportene må kunne aggregeres til å vise informasjon per årstall (født) og kunne gi en status per en gitt dato. Det må også kunne settes krav til alder for å være med i rapporten, samt at årslønn overstiger 1 G. Disse kravene skal kunne fjernes fra rapporten.



4.1.23. Spesielle skatteregler - NSA / E101

Leverandøren må i sitt tilbud bekrefte at systemet håndterer de spesielle behov som knytter seg til Den Nordiske Skatteavtalen (NSA) og ansatte fra andre EØS-land som skal være unntatt medlemskap i folketrygden (blankett E 101).

Dette inkluderer effektiv og brukervennlig håndtering av alle problemstillinger knyttet til inntektsskatt, trygdeavgift og arbeidsgiveravgift for både grensegjengere, andre omfattet av NSA og andre omfattet av E101. I tillegg skal det avsettes korrekt feriepenger i henhold til de feriepengerregler som gjelder for disse gruppene.

Systemet skal ha funksjonalitet for tilbakeføring og trekk av for mye beregnet AGA ved registrering av spesielle skatteregler i etterkant av lønnsberegningen/terminen. Slik rettelse skal utføres på neste skattetermin.



4.2. Andre funksjoner lønn

4.2.1. Timeregistrering

Leveransen skal inneholde en løsning for timeregistrering egnet for de grupper som ikke benytter egne forsystemer for dette.

For effektiv bruk av løsningen er det nødvendig at denne moduler er tilgjengelig via ansattportalen, se punkt 5.2.18.

4.2.1.1.Registrering av timer, timelønnede

Systemet skal ha funksjonalitet for registrering av timer for timelønnede der alle timer direkte skal medføre lønn. Det skal være mulig for den ansatte å registrere selv, samt for leder å registrere på ansattes vegne.

Ved registrering av timer skal det kunne registreres følgende opplysninger: dato, ansattnummer, kl. fra – til (frivillig), alle konteringsdimensjoner (konto, ansvar, tjeneste, objekt, prosjekt og diverse), lønnstype (timer/overtid/etc.) og antall timer.

Elementene i kontostrengen, timetype og lønnstype skal ha underliggende tabeller med verdier som er tillatt i feltene. Som default-verdi i de nevnte feltene skal verdien den ansatte punchet sist settes.

4.2.1.2.Registrering av timer, fastlønnede

Systemet skal ha funksjonalitet for registrering av overtidstimer og mertidstimer for fastlønnede.

Kan medarbeider registrere arbeidede timer og systemet beregner hvilke av timene som er overtidstimer (og med hvilken overtidsats) i forhold til totalt arbeidede timer per dag og uke?

Kan timeregistreringsmodulen hente opplysninger på medarbeider om hvorvidt personen er overtidberettiget, slik at registrert overtid blir plusstid i et avspaseringsregnskap hvis overtidberettigelse mangler?

4.2.1.3.Innlesning av timer

Systemet skal ha funksjonalitet for innlesning av timelister, tillegg, overtid og mertid fra integrerte systemer. Hvis det ikke foreligger noen slik funksjonalitet skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av en slik standard importløsning. Innlesningen er spesifisert i kapittel 6.2.

4.2.1.4.Attestering av timer

Systemet skal ha funksjonalitet for leders godkjenning av timer.

Er det funksjonalitet i systemet for at Lønn/HR kan purre ledere automatisk ved manglende godkjenning av transaksjoner?

Håndterer systemet at mertid og overtid som ikke er godkjent i timeregistreringsmodulen blir liggende i påvente av godkjenning før det blir utbetalt?



4.2.1.5.Påvirkning på lønn

Timeregistreringsmodulen skal være integrert med lønn på en slik måte at lønnslinjer blir automatisk generert når timelisten er godkjent. Hvilken lønnsart som skal benyttes styres av registreringen i lønnstype, de øvrige feltene skal ha egne dimensjoner på lønnslinjen. Satser hentes fra medarbeider/satsregister og lønnsarter som skal følge den aktuelle lønnsarten, skal automatisk genereres.

4.2.1.6.Timeregnskap

Har systemet funksjonalitet for å holde oversikt over pluss- og minus-timer (avspaseringsregnskap) i forhold til de opplysninger som blir registrert i timeregistreringen?

Kan det i systemet settes opp maksimumsgrenser for oppspart avspasering?

4.2.1.7.Timeregistrering innleide

Har systemet funksjonalitet for å kunne registrere timer på innleide konsulenter/vikarer som ikke får lønn? (Dette for å kunne hente ut data på totalt timeforbruk i organisasjonen inkludert arbeidskraft som ikke lønnes direkte.)



4.2.2. Fraværsregistrering

Leveransen skal inneholde en løsning for fraværsregistrering egnet for de grupper som ikke benytter eget forsystemet for dette.

For effektiv bruk av løsningen er det nødvendig at denne moduler er tilgjengelig via ansattportalen.

4.2.2.1.Kunden er IA-bedrift

De fleste bedriftene i løsningen er IA-bedrifter, og systemet bør ha funksjonalitet for å markere de respektive selskapene som IA-bedrifter og således få varsler og meldinger i forhold til de regler som gjelder for IA-bedrifter. Hvis det ikke foreligger noen slik funksjonalitet skal leverandøren finne alternative løsninger slik at behovet blir dekket uten unødvendig merarbeid eller risiko for feilregistreringer.

4.2.2.2.Registrering av fravær

Systemet skal ha funksjonalitet for registrering fravær. Alt fravær skal ved registrering prosjektkonteres. Det skal være mulig for den ansatte å registrere selv, samt for leder å registrere på ansattes vegne.

Alle brudd på regler og grenser for fravær skal varsles brukeren umiddelbart, og feilaktig registrering skal ikke tillates.

Det skal være mulig å registrere fravær per person, der det når medarbeideren har flere stillinger blir stilt spørsmål om fraværet gjelder alle stillinger eller kun en.

Har systemet funksjonalitet for at den ansatte, leder og HR-avdelingen enkelt kan holde oversikt over alle fraværstall på den enkelte?

4.2.2.3.Innlesning av fravær

Systemet skal ha funksjonalitet for innlesning av fravær fra forsystem. Hvis det ikke foreligger noen slik funksjonalitet skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av en slik standard integrasjonsløsning.

Håndterer systemet automatisk endring av eksisterende fraværstransaksjoner når disse endres i forsystemet og XML-filen inneholder ny transaksjon?

4.2.2.4.Attestering av fravær

Systemet skal i utgangspunktet settes opp til ikke å kreve leders attestering av fravær, men ha funksjonalitet for leders godkjenning av fravær dersom kunden på et senere tidspunkt ønsker dette.

Er det funksjonalitet i systemet for at Lønn/HR kan purre ledere automatisk ved manglende godkjenning av transaksjoner?

4.2.2.5.Fraværsoppfølging/-rapportering

Systemet skal ha funksjonalitet for å følge opp langtidssyke, ved å gi melding om behov for statusrapporter og lignende i gitte intervaller.

Har systemet oppfølgingsplan for ledere ved langtidsfravær slik at leder kan se hvilke ansatte som i henhold til IA-rutiner krever oppfølging?



Har systemet individuell oppfølgingsplan for oppfølging av medarbeider ved sykefravær, og baserer denne seg på forslagsskjema utarbeidet av NAV og arbeidstilsynet 03-2008? Egner denne seg som statusrapport til NAV?

Systemet skal ha en rapport som viser alt fravær innenfor en angitt tidsperiode og organisasjonsenhetsintervall. Hvis det ikke foreligger noen slik rapport skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av denne rapporten. Rapporten skal i tilbudet ikke erstattes av rapportgenerator, men skal leveres som en ferdig rapport.

Systemet skal ha en rapport for anbefaling av fraværsoppfølging der alt fravær på de medarbeidere som bør følges opp presenteres. Definisjonen på at medarbeideren bør følges opp er at det innenfor oppgitte tidsperiode er tilfeller av skoft, udokumentert fravær, benyttet over 70% av berettiget egenmeldings- og/eller syktbarndager, totalt sykefravær (inkl. sykt barn) på over 10 %, etc. Hvis det ikke foreligger noen slik rapport skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av denne rapporten. Rapporten skal i tilbudet ikke erstattes av rapportgenerator, men skal leveres som en ferdig rapport.

4.2.2.6.Fraværsstatistikk

Systemet skal ha funksjonalitet for å kjøre fraværsstatistikk for medarbeidere, ansvar, program, sektor, grupper eller hele kommunen innenfor enkelte fraværskoder eller alle.

Vil systemet rapportere korrekt fravær ved registrert fravær som delvis går utover den perioden statistikken kjøres for? (Slik at for eksempel fravær fra 15.2 – 5.3. vil få korrekt antall fraværskoder på en statistikk for 1.3 – 31.3.)

Er det mulig å kjøre fraværsstatistikk fordelt på fraværskoder, kjønn, alderssammensetning og fraværets lengde? Er det mulig å kjøre fraværsstatistikk som viser historisk utvikling av fraværet? Håndterer systemet korrekt fraværsstatistikk ved deltidsstilling?

Rapportene skal kunne vises med både fraværsprosent og fraværskoder.

Er det mulig å kjøre fraværsstatistikk som sammenligner like perioder for flere år (for eksempel angitt måned eller kvartal for x antall år bakover i tid)?

4.2.2.7.Avviksrapportering

Har systemet funksjonalitet for å avmerke fravær som dokumentert og standardrapport for å identifisere ikke-dokumentert fravær?

Kan man i systemet hente ut lister over fravær som avviker fra regler om fravær (for eksempel egenmeldingsregler, omsorgspermisjon, osv.)?

Systemet skal ha en standardrapport for å se uttak av ferie utover opparbeidede lønnede feriedager (feriepenger). Hvis det ikke foreligger noen slik rapport skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av denne rapporten. Rapporten skal i tilbudet ikke erstattes av rapportgenerator, men skal leveres som en ferdig rapport.

Systemet skal ha en standardrapport som viser avvik på uttak av ferie i forhold til opparbeidede rettigheter (f.eks. restferie). Hvis det ikke foreligger noen slik rapport skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av denne rapporten. Rapporten skal i tilbudet ikke erstattes av rapportgenerator, men skal leveres som en ferdig rapport.

4.2.2.8.Påvirkning på lønn



Er systemets fraværsregistreringsmodul integrert med lønnsmodulen? Er integrasjonen med lønn slik at det kan settes opp automatisk trekk i lønn ved ulønnet fravær/permisjoner for fastlønnede?

Er integrasjonen med lønn slik at det kan settes opp automatisk endring av lønn (utbetaling på egen lønnsart) for fastlønnede ved lønnede permisjoner?

Er integrasjonen med lønn slik at det kan settes opp automatisk endring av lønn (utbetaling på egen lønnsart) for fastlønnede ved sykefravær?

4.2.2.9.Tilleggsregistrering

Har systemet funksjonalitet for å registrere utvidet adgang til egenmeldinger, kronisk syke barn, aleneforsørger og vedtak om refusjon fra første fraværsdag?

Kunden har både seniortiltak og ekstra feriedager til ledere som skal synliggjøres. Har systemet funksjonalitet for å holde oversikt over avviklede ekstra fridager, og synliggjøring for bruker antall forbrukte dager og restdager?



4.2.3. Sykepengerefusjon

Det er et krav at systemet har en løsning for sykepenge- og øvrig trygderefusjon. Mangler slik funksjonalitet er dette ekskluderende i prosessen.

Kostnader knyttet til oppsett av denne funksjonaliteten skal inkluderes i tilbudet.

4.2.3.1.Registrering

Er fravær i fraværsmodule basis for registrering av refusjoner, uavhengig av om dataene i denne er registrert eller importer, og medarbeideren som registrerer refusjonen i refusjonsskjermbildet ser også udokumentert fravær?

Kan mottatt refusjon føres i refusjonsskjermbildet og uten øvrig registrering blir, ved neste lønnskjøring, refusjonen korrekt kontert i regnskapet og refusjon arbeidsgiveravgift korrekt ført på neste terminoppgave?

Er systemet egnet til også å registrere egenmeldinger etc. for utbetaling av sykelønn innenfor arbeidsgiverperioden?

Har systemet alle regler knyttet til sykefravær, også innenfor arbeidsgiverperioden, for både IA-bedrifter og ikke, slik at brukeren får meldinger om avvik (for eksempel ikke vært ansatt lenge nok, osv.)?

4.2.3.2.Sykelønnsutbetaling

Alle registreringer i refusjonsmodulen skal være direkte integrert med lønn, slik at lønnsutbetalinger, regnskapstransaksjoner etc. automatisk blir ført uten tilleggsregistrering av brukeren.

4.2.3.3.Registrering av refusjoner

Systemet skal håndtere alle refusjonsregler, og gi brukeren varsler ved alle avvik.

Det er noen av medarbeiderne det ikke forskutteres sykepenger (m.m.) på. Det er likevel et stort flertall som det forskutteres på, og systemet skal således håndtere rutineene rundt sykdom utover arbeidsgiverperioden både på medarbeiderne det forskutteres og ikke forskutterer sykepenger på.

Det skal i systemet være funksjonalitet for å registrere refusjon fra NAV, og løsninger for at dette avstemmes mot innsendte krav.

Det skal i systemet være funksjonalitet for automatisk produksjon av skjema Krav om refusjon av sykepenger i arbeidsgiverperioden på medarbeidere der kommunen har refusjon fra første fraværslag.

Det skal i systemet være funksjonalitet for å purre manglende refusjoner ved å ha standardrapporter som produsere purrelister per NAV-kontor.

Utligning av refusjoner og alle former for avstemming av sykepenger og refusjoner skal gjøres i lønns- og personaldatasystemet og ikke gjennomføres i regnskap.

Hvis funksjonalitet nevnt i dette punktet ikke er standard, skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

4.2.3.4.Refusjonsrapport

Kan man i systemet kjøre rapporter på udokumentert fravær, fravær som er berettiget refusjon men som ikke er sendt og ikke refunderte krav om sykepenger?



4.2.3.5. Varsling

Kan man i systemet sette opp varslinger på egendefinerte tidspunkter i et sykefravær, for eksempel ved varsling om medarbeidere som nærmer seg 1 års sykefravær, eller et gitt antall dager/uker i permittering innenfor siste 18 måneder?

Med slik varsling menes ikke en rapport, men en varsling i systemet som kommer uavhengig av om brukeren har husket å kjøre et søk etter slike tilfeller.



5. Personalsystemet

5.1. *Basis personalfunksjonalitet*

5.1.1. Organisasjonsstruktur

Det er i dag ikke behov for historisk organisasjonsstruktur i systemet. Det er likevel ønskelig at leverandøren i sitt tilbud opplyser om slik funksjonalitet finnes i systemet.

5.1.1.1. Linjeorganisasjon

Har systemet funksjonalitet for å vise og administrere organisasjonsstrukturen i et grafisk grensesnitt som viser den hierarkiske oppbygning av strukturen?

5.1.1.2. Lederorganisasjon

Det er i selskapet en avvikende personallederorganisering og kostnads-/avdelingsstruktur. Dette innebærer utfordringer knyttet til bemyndigelse/tilgang ved attestering, osv. Leverandøren bes beskrive sin anbefalte håndtering av avvikende organisering og godkjenningshierarki.

Har systemet funksjonalitet for en egen organisasjonsstruktur for lederansvar som kan gå på tvers av den økonomiske strukturen, som brukes til tilgangsstyring av attestasjonsfullmakt, etc.?

5.1.1.3. Nøkkelopplysninger på avdeling

Har systemet funksjonalitet for å registrere nøkkelopplysninger på avdelingsnivå slik som avdelingsnummer, avdelingsnavn, telefon-/telefaksnummer, adresse, avdelingsleder, verneombud og varaverneombud?

5.1.2. Medarbeiderkartoteket

5.1.2.1. Søke- og filtreringsfunksjoner

Det skal i systemet være søkefunksjoner på ansattnummer, navn, deler av navn og fødselsdato. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

Kan man i systemet søke etter medarbeidere på tvers av selskaper?

Kan man i systemet filtrere skjermbildet med listen over de ansatte på verdiene status (aktiv/sluttet/etc.), avdeling/ansvar, program, sektor, ansatttype (funksjonær/etc.), stilling, avtaleområde, ansattdato og sluttdato?

5.1.2.2. Ansattnummer

Systemet skal fortelle bruker før registrering av nyansatt høyeste brukte ansattnummer er i det aktuelle selskapet, for manuell registrering av neste ansattnummer.

Det skal benyttes 5-sifrede ansattnummer, og alle ansatte skal beholde eksisterende ansattnummer ved overgangen til nytt system.

5.1.2.3. Krav felter

Alle felter i dette punktet skal være med i systemet. Hvis det ikke er slike felter i standard skal leverandøren i sitt tilbud inkludere utviklingen av dette.



Systemet skal ha medarbeideropplysninger som fornavn, etternavn, mellomnavn, privatadresse, privattelefon, mobiltelefon, direktenummer, sentralbord, telefaksnummer, fødselsdato, personnummer (som håndterer D-nummer for utenlandske statsborgere), kjønn, 2 e-postadresser og lønns Slipptype (e-post, papir, etc.).

Det skal være felter for IT-brukernavn, ansattdato, konsernansattdato, lønnsansiennitetsdato, pensjonskasse, fagforeningstilhørighet, sluttdato, sluttårsakskode, bankkontonummer, skattetablell, skatteprosent, frikortgrense, kommune, NAV-kontor, finansposteringsgruppe, overtidberettigelse, avmerkning om inngår i AA-registeret og SSB-statestikk.

I tillegg skal systemet inneholde felter for registrering av ansettelsesforhold (fast/midlertidig osv), ansatttype (funksjonær/timelønnet), funksjonsnivå, arbeidstidsordning, avtale-/tariffområde, fag og utdanningsnivå/-kode.

5.1.2.4.Tilleggsfelte

Har systemet et felt for reell sluttdato (ikke lønnsutbetalingssluttdato)?

Har systemet et felt for egen konto for refusjon av reiseregninger?

Har telefonnummerfeltene plass til mer enn ett telefonnummer (inntil 20 tegn)?

Har systemet felt for registrering av at personen er død (ikke sluttårsak)?

Det er behov for å kunne registrere avtalte personalgoder på den enkelte medarbeider. Er det i systemet muligheter for å registrere avtalte maksbeløp for refusjon av for eksempel avis, telefon, bompenger, provisjon, bonus, bredbånd, osv. som informasjonsfelte på de enkelte medarbeidere?

Det er behov for å registrere andre arbeidere enn ansatte. Dette kan være konsulenter, elever i praksis, osv. Er det funksjonalitet for registrering av disse og enkel kategoriseringsfunksjonalitet slik at disse lett kan rapporteres på, men aldri får lønn, etc.?

5.1.2.5.Statistikkoder

Er det mulig å registrere brukerstyrte statistikkoder på medarbeider og/eller på stilling som senere kan brukes til å avgrense rapporter eller inkluderes i utdata?

Er det i systemet felte for registrering av KS-stillingskode, alternativ stillingskode, utdanningskode (utdanningsnivå)?

5.1.2.6.Sperring av medarbeider

Kan en medarbeider sperres for lønnsutbetaling, slik at variable lønnslinjer som måtte bli registrert ikke blir utbetalt?

5.1.2.7.Bilde

Har systemet funksjonalitet for å inkludere bilde av medarbeideren?

Lagres bildet i databasen (og ikke manuelt i filstruktur)?

5.1.3. Tilleggsopplysninger på medarbeider

5.1.3.1.Familieforhold

Det skal i systemet være funksjonalitet for å registrere pårørende med navn, adresse, 3 telefonnumre og relasjon til medarbeideren. I tillegg skal det kunne registreres barn med navn, fødselsdato, kronisk sykdom og forsørgerstatus. Hvis



slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

5.1.3.2.Utstysregister

Er det funksjonalitet i systemet for å registrere utstyr/effekter medarbeideren har fått utlevert?

5.1.4. Stilling/Hjemmel

5.1.4.1.Standard opplysninger

Stillingsregisteret skal inneholde felter for registrering av tittel, funksjon, avdeling/ansvar, ledernivå, SSB-stillingskode (STYRK), stillingstype, fulltids årstimetall i stillingen (som benyttes for beregning av timesatser etc.) og felt for markering av at stillingen er hovedstillingen til medarbeideren. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

I systemet skal det kunne vises hvem som er fast ansatt i aktuell stilling/hjemmel, med eventuelt langtidsfravær, vikarer og vikar for vikar.

5.1.4.2.Tilleggs opplysninger

Kan det registreres navn/ansattnummer på nærmeste leder?

Kan en stilling knyttes til et prosjekt?

Er det et eget felt på stilling som indikerer om medarbeideren i stillingen er overtidberettiget eller ikke?

Er det eget felt på stilling for å registrere sosial tilhørighet (arbeidssted) som kan avvike fra økonomisk avdelingsstruktur?

5.1.4.3.Flere stillinger

Kan en ansatt inneha flere stillinger i systemet?

5.1.4.4.Ansatt på flere avdelinger

Er det funksjonalitet i systemet for at en månedslønnet ansatt jobber fast i flere avdelinger og at korrekt andel av kostnader, inkludert sosiale, blir ført på den enkelte avdeling?

5.1.4.5.Stillingsbudsjett

Er det funksjonalitet i stillingsadministrasjon som medfører at løsningen kan benyttes for å budsjettere årsverk (stillingshjemler)?

5.1.4.6.Stillingsbeskrivelser

Har systemet funksjonalitet for å registrere stillingsbeskrivelser, utlysningstekst og kompetansekrav til stillingen?

5.1.4.7.Konsernstruktur – arv

Har stillingsregisteret en arv-struktur der det kan registreres stillingsmaler på konsernnivå som tilpasses de respektive selskaper ved tildeling?

Har stillingsregisteret en arv-struktur der det kan registreres stillingsmaler på selskapsnivå som tilpasses de respektive avdelinger/stillinger ved tildeling?



5.1.5. Permitteringer

Det er i organisasjonen nødvendig med bruk av permitteringer. Har systemet funksjonalitet for administrering av permitterte, enten i fraværsmodule eller som en frittstående funksjon?

Kan det registreres permittering (med åpen tildato), og er det mulighet til enkelt å se alle perioder, med til-/fradato, medarbeideren har vært permittert?

Kan det i et skjermbilde vises antall dager permittert siste 18 måneder?

Har systemet løsninger for automatisk utbetaling av lønn i lønnspliktperioden?

5.1.6. Historikk personal

All historikk på medarbeider må kunne være tilgjengelig i systemet uten systemtekniske eller ytelsesbaserte behov for ekstern lagring. Se punkt 6.1.4.

5.1.6.1. Ansattopplysninger

Er det historikk på medarbeideropplysninger som navn, adresse osv.?

5.1.6.2. Stillingshistorikk

Er det i systemet historikk på medarbeiders stilling og ansettelsesforhold?

Vises historikken i et skjermbilde og på standardrapport på enkeltmedarbeider der det tydelig fremkommer endringer på stilling eller ansettelsesforhold som for eksempel endring av tittel, stillingsprosent og avdeling?

5.1.7. Masseoppdatering ansatt/stilling

Er det i systemet funksjonalitet for masseoppdatering av ansatt- eller stillingsopplysninger, f.eks. å flytte alle medarbeidere i en organisasjonsenhet til en annen?

5.1.8. Pensjonsordning

Hvis det ikke foreligger noen funksjonalitet slik det er beskrevet i underpunktene skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av en slik løsning.

5.1.8.1. Pensjonsopplysninger

Det skal i systemet være mulighet til å registrere pensjonsopplysninger på medarbeider som pensjonskasse, pensjonsgrunnlag, opptaksdato, type ordning (innskudd/ytelse), innskuddsbeløp og avkortningsfaktor.

5.1.8.2. Pensjonsgrunnlag

Systemet skal ha funksjonalitet for automatisk beregning av pensjonsgrunnlag basert på spesifiserte faste og variable elementer. I tillegg skal det som det respektive selskapet ønsker kunne hentes satser i satsregisteret og timeantall på stilling som grunnlag for pensjon. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

5.1.8.3. Inn-, ut- og endringsmeldinger

Systemet må kunne rapportere inn-, ut- og endringsmeldinger i pensjonsordningen til Storebrand, KLP og SPK automatisk via fil uten manuelle rutiner på medarbeidernivå verken i det tilbudte system eller hos mottaker.

Systemet skal håndtere utmelding ved ulønnet permisjon over 14 dager.



Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

5.1.9. Bemanningsbudsjett

Har systemet funksjonalitet for bemanningsbudsjettering på alle nivåer i organisasjonen, både på antall ansatte og antall årsverk, med avviksrapportering mellom budsjett og reell bemanning?

Inneholder dette også muligheten til å kjøre bemanningsoversikter på reelt arbeidede årsverk (timer avlønnet / fulltids timetall i stilling)?

5.1.10. Rapportering personal

Det er et generelt krav til rapporter at disse er brukervennlige og enkle å benytte også for brukere som ikke daglig arbeider i systemet.

5.1.10.1. Rapportavgrensning

Er det mulig å avgrense rapporter ved å be om intervaller av avdelinger med unntak av utvalgte avdelinger/ansvar, program, sektor? (For eksempel fra avd. 100 til 200 unntatt 150).

Kan standardrapportene avgrenses på felter som avdeling/ansvar, program, sektor (på medarbeider og lønnslinjer), kompetanseelementer, utdanningsnivå, ansatttype (funksjonær/etc.), stilling, ansettelsesforhold (fast/midlertidig), status, avtaleområde, ansattdato, sluttdato, kjønn og fag?

Er det mulig å lagre utvalg og rapportoppsett for senere bruk?

5.1.10.2. Sluttrapport

Er det i systemet en standardrapport, til skjerm eller papir, som kan kjøres ved en medarbeiders fratredelse som viser alle lønnstrekk, firmabil, saldo på lån, evt. utstyr osv.?

Kan denne rapporten kjøres av leder gjennom portalløsningen?

5.1.10.3. Nyansatte

Har systemet en standardrapport som viser alle nyansatte i en gitt periode, med valgfrie felter fra medarbeiderkartoteket?

5.1.10.4. Ansattoversikt

Har systemet en rapport som viser alle registreringer på en utvalgt medarbeider?

Har systemet en rapport som viser alle ansatte med en bestemt type registrering, eller mangel på dette. (For eksempel alle ansatte uten kontonummer, registrert kompetanse, eller alle ansatte med faste godtgjørelser.)

5.1.10.5. Dagens data

Eksport av dagens data til Excel for intern statistikk er ønsket. Med dagens data menes at den aktuelle status på alle aktive medarbeidere blir levert med en linje per medarbeider. Rapporten må inneholde alle standardopplysninger om medarbeideren som alder, kjønn, avdeling, ansiennitet, avtaleområde, tittel/funksjon, type medarbeider, osv. i tillegg til fastlønnsinformasjon.

Har systemet i standard en slik rapport?



5.1.10.6. Permitterte

Det skal i systemet være en standardrapport som viser alle medarbeidere som er permittert på tidspunktet for kjøring av rapporten. Rapporten skal inneholde avdeling, prosjekt, ansattnummer, navn, adresse, privattelefon, mobiltelefon og antall dager permittert siste 18 måneder.

Rapporten skal kunne kjøres avgrenset på avdeling, prosjekt eller hele selskapet.

Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

5.1.10.7. Lønnsutvikling

Er det i systemet funksjonalitet for å rapportere fastlønnsutvikling og utviklingen på egendefinerte lønnsarter for medarbeidere, organisasjonsenheter, grupper eller hele bedriften?

Er det funksjonalitet for å kjøre en rapport med angitt starttidspunkt og sluttidspunkt der alle ansatte med lønn på begge tidspunkter blir presentert med de respektive lønningene og en prosentdifferanse?

Har systemet funksjonalitet for grafisk fremstilling av lønnsutviklingen?

Kan dataene for lønnsutviklingen innenfor en gitt periode enkelt eksporteres til Excel for videre analyse?

5.1.10.8. Bemanningsrapport

Er det i systemet en standardrapport som viser antall ansatte og antall årsverk per organisasjonsenhet eller prosjekt? Er det mulig å skille denne rapporten på alderssammensetning og kjønn? Er det mulig å kjøre bemanningsrapport med gjennomsnittlig antall ansatte og antall årsverk gjennom en utvalgt periode avgrenset på ansatttype, stilling etc.? Er det mulig å kjøre disse listene opp mot reelt arbeidede timer som viser årsverk ansatt og årsverk arbeidet (timer lønnet / fulltids timetall i stilling)?

5.1.10.9. Turnoverstatistikk

Er det i systemet en standardrapport som viser turnoverstatistikk?

5.1.10.10. Jubileumsliste

Er det i systemet en standardrapport som viser runde fødsels- eller ansattjubileer (etter egne kriterier, for eksempel kun hele 5/10-års jubileer, etc.)?

5.1.10.11. Standardbrev

Er det i systemet mulighet til å lage standardbrev til ansatte, som for eksempel kontrakter, lønnsbrev (ved lønnsregulering), bekreftelse på oppsigelse, attest (tjenestebevis), osv.?

Kan brukere skrive egne Word-maler som kobles mot systemet og ønskede nøkkelopplysninger blir overført Word for brevskrivning?

5.1.10.12. Etikettgenerator

Er det i systemet en egen rapport som leverer ansattnummer, navn, adresse i etikettformat 3x8 etiketter på A4-ark, med minimum de utvalgsriteriene nevnt i punkt 5.1.10.1?



Har systemet funksjonalitet for å skrive adresseetikett på enkeltansatte fra medarbeiderbildet på standard etikettskriver? Hvis JA, gi eksempel på skriver.

5.1.10.13. Rapportgenerator

Er det i systemet en egen rapportgenerator der brukere kan lage egne rapporter på en enkel og brukervennlig måte?

Kan rapportene laget i rapportgeneratoren lagres og hentes opp igjen senere? Kan rapportene laget i rapportgeneratoren publiseres for andre brukere?

5.1.10.14. Distribudere rapporter i portal

Kan standardrapporter gjøres tilgjengelig gjennom portalen?

Kan rapporter utviklet av lønns- og personalmedarbeiderne via en eventuell rapportgenerator distribueres i en portal? Kan i så fall disse rapportene få faste utvalgsriterier som ikke kan overstyres av portalbrukerne?

5.1.10.15. Grafisk presentasjon

Har systemet funksjonalitet for grafisk å presentere resultatet av rapporter bygget i en eventuell rapportgenerator?

Finnes det i systemet en standard rapport for medarbeideres kjønnsfordeling som presenteres grafisk (diagram)?

Finnes det i systemet en standard rapport for sykefraværstatistikk som presenteres grafisk (diagram)?



5.2. Ansattportal (Employee Self Service)

Systemet skal leveres med et grensesnitt for ledere og medarbeidere som gir tilgang til diverse opplysninger og funksjoner. Mangler slik ansattportal, eller tilsvarende overordnet funksjonalitet, er dette ekskluderende i prosessen.

5.2.1. Teknologi

Leverandøren bes i sitt tilbud beskrive ansattportalens teknologiske løsning på overordnet nivå. Se også tekniske krav til ansattportalen.

Har ansattportalen egen database, eller oppdateres dataene direkte i databasen til lønns- og personalsystemet?

Er alle data i ansattportalen sanntidsdata og alle oppdateringer utføres umiddelbart også i lønns- og personaldatasystemet?

5.2.2. Pålogging/tilgangskontroll

Leverandøren bes i sitt tilbud beskrive hvordan ansattportalens pålogging og tilgangskontroll er løst. Blant annet ønskes det informasjon om hvorvidt systemet kan benytte Active Directory for pålogging.

Har ansattportalen funksjonalitet for single sign-on for brukere som er pålogget på PC'en selv?

Har ansattportalen funksjonalitet for brukere til å logge seg på ansattportalen fra PC'er ikke tilknyttet bedriftens nettverk, uten installasjon av programvare på PC'en? Se punkt 6.7.7.

5.2.3. Egne opplysninger

Portalen skal ha funksjonalitet for at medarbeidere kan endre egne opplysninger som navn, adresse, alle egne telefonnumre, pårørende og barn.

Medarbeidere skal i systemet kunne se egne saldi på feriedager, etc.

Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

Det skal ikke være mulig å endre kontonummer fra portalen.

Er det i systemet mulighet for ansatte til å se egne lønsslipper og LT-oppgaver?

5.2.4. Meldingsfunksjoner

Har systemet funksjonalitet for at ansatte kan sende meldinger via portalen til personal- eller lønningsavdelingen?

Kan slike meldinger styres enten av den ansatte eller av mottaker (for eksempel personal) til den personen eller gruppen som skal behandle saken, for eksempel lønningsavdelingen?

Er systemet for meldingsfunksjoner beregnet på bruk som et enkelt saksbehandlingssystem med statuser, oppfølgingstekst (saksbehandlingsnotater) og tilbakemelding til den ansatte?



Tilbys en funksjonalitet i portalen for skjemabasert endringsmeldinger til lønningsavdelingen som kan tilpassen av kunden?

5.2.5. Elektronisk saksgang

Har systemet en løsning for elektronisk saksbehandling, der søknader om personalrekvisisjon, ferie, permisjoner, utdanningsstøtte, etc. kan registreres og med prosessflyt med saksbehandlingsgang, sporing (av personer som har åpnet saken), notatfelt, videreformidling av sak til person eller gruppe samt tilbakemelding til den ansatte?

Kan saksgangen styres til spesielle ansatte i personalavdelingen ut fra avdelingsansvar på de respektive personalmedarbeidere.

5.2.6. Oppslag på opplysninger / Telefonkatalog

Har portalen funksjonalitet for å kunne benyttes som en interntelefonkatalog med minimum opplysningene navn, avdeling/ansvar, program, sektor, e-post og alle telefonnumre?

Er det i portalen mulig å søke etter medarbeidere på bakgrunn av navn, avdeling/ansvar, program, sektor og telefonnumre?

Har portalen funksjonalitet for at bildet fra personalsystemet fremkommer i portalen?

Har portalen funksjonalitet for at fraværstatus registrert i fraværsmodule kommer frem i ”telefonkatalogen”?

Har portalen funksjonalitet for at status i Exchange vises i ”telefonkatalogen”?

5.2.7. Registrering av kompetanse

Er det funksjonalitet i ansattportalen for at ansatte kan registrere og vedlikeholde informasjon om egen kompetanse? Er det funksjonalitet for å sperre slik at de ansatte selv ikke kan endre opplysningene?

Kan det settes opp per kompetansetype slik at registrert/endret kompetanse må godkjennes av leder før det gjøres aktivt i kompetansesystemet?

Har ansattportalen funksjonalitet for å registrere og administrere kompetansehevingstiltak og kompetanseoppfølging på ansattnivå?

5.2.8. Dokumentasjon på kompetanse

Har portalen funksjonalitet for å laste opp filer (scannede sertifikater etc.) og knytte disse til registrert kompetanse på medarbeider?

Kan dokumenter fra kompetansemodule nås av ledere med tilgang gjennom ansattportalen, slik at dokumentasjon på gyldige sertifikater kan fremvises ute på anleggene ved kontroll?

5.2.9. Medarbeidersamtale

Inneholder ansattportalen løsning for administrering av medarbeidersamtaler?

Kan det i denne registreres ønsker for samtalen fra både leder og ansatt, samt registreres referat fra samtalen, avtalte videreutviklingspunkter med frister og handlingsplan?



Kan historisk informasjon fra tidligere medarbeidersamtaler lagres i løsningen for oppslag av medarbeider og leder?

Kan HR-avdelingen hente ut rapporter over ikke utførte medarbeidersamtaler?

5.2.10. Ledere elektronisk attestasjon

Er det funksjonalitet i ansattportalen for at ledere kan attestere timelister, utlegg, reiseregninger og kilometerskjemaer?

Ledere skal kunne tildeles lederrolle i portalen ovenfor medarbeidere basert på avdeling, men også på prosjekter uavhengig av avdelingslederrollen. Hvis slik funksjonalitet ikke er standard skal tilbudet inkludere alle kostnader knyttet til utviklingen av dette.

5.2.11. Ledere ansattopplysninger

Det skal i ansattportalen være funksjonalitet for at ledere kan slå opp på sine ansattes opplysninger. Disse opplysningene skal minimum være ansattnummer, navn, adresse, alle telefonnumre, alle ansiennitetsdatoer, pårørende, alle fraværdata, alle kompetanseopplysninger, hvilke tillegg som medarbeideren er registrert at skal motta og fremtidig sluttdato.

Hvis det ikke er slik funksjonalitet i standard skal leverandøren i sitt tilbud inkludere utviklingen av dette.

Er det i systemet funksjonalitet for at leder via portalen kan se medarbeidernes fastlønn, timelønnsats, lønsslipper og LT-oppgaver?

Er det funksjonalitet i ansattportalen for at ledere kan rette sine ansattes opplysninger?

5.2.12. Ledere rapportering

Det skal i portalen være standardrapporter for leder å kjøre fraværstatistikk per fraværskode og ansattliste. Hvis det ikke er slik funksjonalitet i standard skal leverandøren i sitt tilbud inkludere utviklingen av dette.

Kan leder i portalen kjøre en team-kalender over alle sine ansatte over en gitt periode (for eksempel neste uke) der det grafisk fremstilles hvem som er på jobb, har registrert fravær etc.?

Kan ledere rapportere på forskjellige lønnslementer, bemanning, fravær, kompetanse og utbetalinger i portalen? Kan disse rapportene eksporteres til Excel i portalen?

5.2.13. Ledere startside

Har ansattportalen funksjonalitet for proaktive meldinger til ledere på startsidene til portalen, slik at medarbeidere med jubileer, prøvetidsutløp, utløp av sesongansettelse, utgått læretid, permittering over gitt antall dager, etc. kommer uoppfordret frem?

Kan startsidene settes opp til å inneholde sykefraværstatistikk for alle lederens ansatte?

Er leders startside egnet for tilpasning utført av kunden?

Kan startsidene tilpasses forskjellige ledergrupper med forskjellig informasjon?

Kan startsidene inneholde opplysninger om nyansatte, jubileer, hvem som har stemplet inn, er på ferie eller er syke?



Viser startsiden fremtidige og ikke gjennomførte IA-oppfølgingstiltak i tråd med de oppfølgingsplaner som til enhver tid eksisterer i kommunene?

5.2.14. Leders delegering av tilgang

Er det i systemet funksjonalitet for at leder selv kan registrere stedfortreder for en tidsbegrenset periode, slik at assisterende får attestasjonsfullmakt, etc. i leders fravær?

Kan denne stedfortredende tilgangen være en mer begrenset tilgang enn leder har?

5.2.15. Publisering av rapporter

Kan lønns- og personalmedarbeidere publisere egendefinerte rapporter i portalen, som påføres portalbrukes tilgangsnivå og således kan benyttes av de respektive ledere for å rapportere for sin avdeling?

5.2.16. Rapportgenerator for ledere

Har portalen funksjonalitet for at ledere kan bygge egne rapporter i portalen?

Hvis JA, beskriv løsningen.

5.2.17. Ansattgoder

Har ansattportalen funksjonalitet for synliggjøring av ansattgoder?

5.2.18. Fravær/Timeregistrering

Har ansattportalen integrasjon med den tilbudte løsning for registrering av fravær og timelister slik at ansatte selv kan føre dette gjennom ansattportalen?

Er alle konteringsdimensjonene beskrevet i punkt 4.2.1.1. håndtert i den tilbudte løsningen?

5.2.19. Reiseregning/utlegg

Har ansattportalen integrasjon med den tilbudte løsning for registrering av reiseregninger og utleggsrefusjoner slik at ansatte selv kan føre dette gjennom ansattportalen?

5.2.20. Kilometergodtgjørelse

Har ansattportalen funksjonalitet for at ansatte selv kan føre kilometergodtgjørelse gjennom ansattportalen?

Har kilometerregistreringen i portalen funksjonalitet for reisemaler?

5.2.21. Kursadministrasjon

Har ansattportalen integrasjon med den tilbudte løsning for kursadministrasjon slik at ansatte registrere kursbehov selv gjennom ansattportalen?

Tilbys kursadministrasjonen med et komplett grensesnitt for administrering av kurs gjennom portalen, slik at også kursarrangør kan forholde seg kun til portalen?

5.2.22. Rekruttering

Har ansattportalen integrasjon med den tilbudte løsning for rekruttering slik at ansatte kan søke stillinger gjennom ansattportalen?



Har ansattportalen integrasjon med den tilbudte løsning for rekruttering slik at ledere kan administrere søkere og ansettelsesprosessen gjennom ansattportalen?

5.2.23. Utstysadministrasjon

Har portalen funksjonalitet for å administrere utstyr på medarbeiderne?

Har portalen mulighet til å settes opp med roller slik at IT-avdelingen kan få tilgang til å registrere utstyr på alle ansatte, uten å få tilgang til annen sensitiv informasjon på de samme ansatte?

5.2.24. Veivisere i prosesser

Har portalen veivisere for standardprosesser som nyansettelse, oppsigelse, fravær, medarbeidersamtaler, osv. slik at leder blir ledet gjennom prosessen?



5.3. Andre funksjoner personal

5.3.1. Lønnsforhandling

Det er et krav at systemet har en lønnsforhandlingsmodul. Har systemet funksjonalitet for registrering av krav/tilbud og administrering av lønnsforhandlinger?

Kan aksepterte lønnsforhandlingsresultater overføres lønnssystemet for automatisk regulering av lønningene til medarbeiderne, samt etterbetaling fra regulerings tidspunkt?

5.3.1.1.Lønnskrav

Kan krav fra fagforeningen rettes i lønnsforhandlingsmodulen både på kronebeløp, prosentsats og lønnstrinn? Kan krav fra fagforeningen rettes i lønnsforhandlingsmodulen for fagforeningsmedlemmer, yrkesgrupper eller enkeltindivider?

5.3.1.2.Tilbud

Kan bedriften registrere tilbud, på samme måte som fagforeningen registrerer krav, slik at disse sammenlignes i skjermbildene til begge parter? Kan bedriften løpende følge kostnadene knyttet til endringer i tilbud/krav på skjermen etter hvert som endringer registreres, uten å kjøre rapporter? Har systemet åpning for ubegrenset antall tilbudsrunder.

5.3.1.3.Forslag

Kan bedriften registrere lønnsforslag på ulike nivåer slik at det forventede forhandlingsresultat kan registreres i forkant av forhandlingene?

5.3.1.4.Pott / forbruk

Har systemet beregning av pott / forbruk slik at bruker kontinuerlig kan se status på disse verdiene gjennom forhandlingene?

5.3.1.5.Simulering

Har forhandlingsmodulen lønnssimulering (se også punkt 5.4.5.), også med synliggjøring av resultatet fordelt på de respektive dimensjoner i kontostrengen?

5.3.1.6.Protokoller

Har systemet funksjonalitet for produksjon av protokoller?

5.3.1.7.Lønnsbrev

Har systemet funksjonalitet for produksjon av lønnsbrev til den enkelte ansatte med automatisk overføring til personalarkiv / arkivsystemet (se punkt 6.2.12.)

5.3.1.8.Forhandlingsresultatoversikt

Har systemet funksjonalitet for synliggjøring av tidligere forhandlingsresultat per person (både kroner og lønnstrinn), fagforening, gruppe eller hele organisasjonen? Synliggjøres forhandlingstype, årsak til regulering og tidspunkt for regulering i oversikten over den enkelte medarbeider reguleringshistorikk?

5.3.1.9.Undervisningspersonale

Er systemet egnet som lønnsforhandlingsmodul for undervisningspersonell der det kan legges vekt på ulike funksjonstillegg.



5.4. Opsjoner lønn/personal

5.4.1. Reiseregning/utleggsrefusjon - OPSJON

Er det i systemet en modul for administrering av reiseregninger og utleggsrefusjon?
– Hvis nei, skal underpunktene besvares med nei.

For effektiv bruk av løsningen er det nødvendig at denne moduler er tilgjengelig via ansattportalen.

5.4.1.1.Registrering

Håndterer løsningen alle former for utlegg fra reiser, diett, kilometergodtgjørelse, satser og valutakurser, i tillegg til alle former for refunderbare utlegg utover reiser som avisabonnement, bredbånd, telefon, osv.?

Støtter reiseregningmodulen prosjektkontering på utlegg?

Kan regler for oppsett av reiseregningmodulen, f.eks. konteringsregler, settes opp felles for alle selskaper?

Kan reiseregninger registreres i fremmed valuta, og har systemet en løsning for oppslag mot et valutakursregister som gir korrekt kurs på angitt dato?

Oppgis listen over land i registreringsbildet med en "top-ten" vanligste destinasjoner først, før et komplett landregister følger?

Kan avdeling overstyres, og blir da fullmaktshaver på den angitte avdelingen mottaker for godkjenning av registreringen?

Kan det scannes bilag og vedlegges elektronisk til reiseregningen slik at disse bilagene følger elektronisk med godkjenningsprosedyren?

5.4.1.2.Mal for reiser

Kan det i systemet lagres maler for reiser, eller sist brukte reiser, slik at medarbeidere som ofte foretar den samme reisen kan bruke en slik mal for registreringen?

5.4.1.3.Kvalitetssikring

Har systemet funksjonalitet for kvalitetssikring av datainput mot gjeldende regelverk og har systemet en fleksibel løsning for å sette opp et slikt regelverk?

Følger det med statens regulativ som rammeverk i systemet og vedlikeholdes dette av leverandøren som en del av vedlikeholdsavtalen?

5.4.1.4.Attesting

Har systemet funksjonalitet for online attesting, oversikt over uattesterte utlegg og status på reiseregningen?

Kan attestasjonsfullmakt importeres fra stillingsregisteret i lønns-/personalsystemet slik at ytterligere vedlikehold av fullmaktsregister, enn oppdatering av stillinger, er unødvendig?

Kan det settes opp 3 forskjellige godkjenningsnivåer, f.eks. attesterer, anviser og overfører (dvs. regnskap/lønn)?

5.4.1.5.Rapportering



Har reiseregningsmodulen egne rapporter som kan avgrenses innenfor medarbeider, avdeling, prosjekt, tidsrom, status og utleggstype?

5.4.1.6.Integrasjon med kredittkortleverandører

Har systemet funksjonalitet mot kredittkortleverandører slik at kunden kan gjøre avtale om at utlegg betalt med kredittkort kan leses inn i reiseregningsmodulen med ferdig utfylte verdier som lønnsart, betalingsmottaker, beløp, valutakurs, etc.?

5.4.1.7.Representasjonsdeltakere

Har reiseregningsmodulen funksjonalitet for å registrere deltakere ved refusjon av representasjonskostnader, og kan slik registrering settes opp som krav ved nærmere angitte type refusjoner?



5.4.2. Kompetanse - OPSJON

Har systemet en kompetansemodul? – Hvis nei, skal underpunktene besvares med nei og ikke estimeres.

Totalpris på modulen inkludert oppsett, opplæring og nødvendig utvikling skal samlet prises som en opsjon i tilbudet.

Hvis leverandøren oppfatter det som mest hensiktsmessig at kunden går til anskaffelse av et tredjeparts produkt for kompetansekartlegging og kompetanseadministrering skal dette opplyses om i tilbudet, og punktet besvares med nei.

For effektiv bruk av løsningen er det nødvendig at denne moduler er tilgjengelig via ansattportalen.

5.4.2.1.Medarbeidervurdering

Er det i kompetansemodulen mulighet for å registrere ubegrenset antall kompetanser og kompetansekategorier?

Kan man i kompetansesystemet registrere arbeidserfaring (med firma, tittel, og fra-/tildato) og språkferdigheter?

Kan medarbeideres kompetanse vurderes individuelt på en skala (for eksempel fra 0-10), ja/nei, ja inntil oppgitt dato eller med bokstavkode (et tegn)?

Kan det i kompetansemodulen registreres kompetansehevingstiltak på medarbeidere med frister og oppfølgingsfunksjonalitet (f.eks. avviksrapporter)?

5.4.2.2.Roller

Kan det opprettes roller og kan disse knyttes til et utvalg kompetanser og krav til skalanivå på disse kompetansene? Kan en ansatt inneha flere roller?

Kan man knytte medarbeidere til roller og få ut avviksrapporter som viser kompetansekravene til rollen mot medarbeiderens registrerte kompetanse?

5.4.2.3.Formal- og realkompetanse

Kan man i systemet registrere arbeidserfaring, utdanning, kurs, fritidsinteresser, uformelle ferdigheter, språk og sertifikater med utløpsdato?

Er kompetanseløsningen godt egnet for registrering av intern arbeidserfaring som prosjekterfaring, der det også kan registreres rolle i prosjektet og kommentarer?

5.4.2.4.CV

Kan man på bakgrunn av disse opplysningene lage CV'er på enkeltmedarbeidere?

Kan man velge hvilke typer kompetanse man ønsker skal være med på CV'en?

Har systemet funksjonalitet for flere CV-typer der forskjellige kompetanser vises?

Kan systemet settes opp slik at forskjellige kompetanser kommer med på de forskjellige CVene?

Kan tilgangsnivåer settes slik at forskjellige brukergrupper har tilgang til forskjellige typer kompetanse, og ikke kan se kompetanse de ikke har tilgang til?

5.4.2.5.Proaktive meldinger om kompetanseavvik



Har systemet funksjonalitet for på startsidene i portalen å vise leder hvilke medarbeidere som har avvik i kompetanse i forhold til krav satt til stillingen?

Har systemet funksjonalitet for på startsidene i portalen å vise leder hvilke medarbeidere som har sertifikater som går ut neste 3 måneder?

5.4.2.6.Søk i kompetanse

Kan man i systemet søke etter medarbeidere som best mulig tilfredsstiller en valgt rolle, og at listen viser medarbeidernes prosentmessige dekning av rollens kompetansekrav?

Kan man i systemet bygge opp eget søk uten tilknytning til rolle der kompetansekrav og frittekstsøk (som treffer hele eller vilkårlige deler av aktuelle felt) kan kombineres?

5.4.2.7.Rapportering

Kan kompetansemodulet benyttes som et lederoppfølgingsverktøy der det kan hentes ut rapporter på prosjektnivå om antall medarbeidere med gitte kompetanser, eller prosentmessig avvik mellom medarbeidernes roller og medarbeidernes kompetanse summert per organisasjonsenhet?

Kan man i kompetansemodulet ved hjelp av standardrapporter kjøre lister over ansatte som på en gitt dato frem i tid ikke lenger tilfredsstiller kravene til sertifisering etc.?

5.4.2.8.Grunndata

Leveres kompetansemodulet med et standardisert oppsett med grunndata, egnet for kundens bransjer, på kompetanse og kategorisering som egner seg til påbygning og tilpasning?

5.4.2.9.Kompetansekrav

Har systemet funksjonalitet for å registrere krav til kompetanse på stilling?

Har systemet funksjonalitet for å registrere krav til kompetanse på avdeling, med krav om antall medarbeidere med den spesifikke kompetanse etc.?

Har systemet funksjonalitet for å registrere krav til kompetanse på selskap, med krav om antall medarbeidere med den spesifikke kompetanse etc.?

5.4.2.10. Kompetanseutviklingsplaner

Har systemet funksjonalitet for utarbeidelse og oppfølging av kompetanseutviklingsplaner for den enkelte medarbeider?

Har systemet funksjonalitet for utarbeidelse og oppfølging av kompetanseutviklingsplaner på avdeling?

Har systemet funksjonalitet for utarbeidelse og oppfølging av kompetanseutviklingsplaner på selskap?

Kan de registreres medarbeiders ønsker om karriereutvikling og øvrige kompetanseønsker?



5.4.3. Rekruttering - OPSJON

Har systemet en rekrutteringsmodul? – Hvis nei, skal underpunktene besvares med nei og ikke estimeres.

Totalpris på modulen inkludert oppsett, opplæring og nødvendig utvikling skal samlet prises som en opsjon i tilbudet.

Hvis leverandøren oppfatter det som mest hensiktsmessig at kunden går til anskaffelse av et tredjeparts produkt for rekruttering skal dette opplyses om i tilbudet, og punktet besvares med nei.

Det søker etter et godt grensesnitt mot søkere, ledere og ansatte knyttet til rekruttering.

5.4.3.1. Avdelingsdifferensiering

Hver enkelt avdeling skal ha egen bruker/pålogging, med tilgang kun til sine egne søkere.

Hver enkelt avdeling som utlyser en stilling skal ha egen ingress i utlysningen. Det skal være en standard ingress per avdeling.

En avdeling skal på egen hjemmeside kunne utlyse stillinger som kun er i denne avdelingen.

5.4.3.2. Søknadsmottak

Dersom tilbudte rekrutteringsløsningsmetodikk for søknadsmottak skal benyttes, ønskes det at søknadsskjema og funksjonaliteten for søknadsmottak tilfredsstille sikkerhetskrav som støtter MinID og BankID.

Systemet bør kunne integreres med Innsyn24:7 og benytte allerede tilrettelagte teknologier der leverandør tilbyr egne løsninger som skal samhandle i kommunens portal ved søknadsmottak.

Skal systemets søknadsmottak benyttes, må systemet ha funksjonalitet for å lagre standard skjemaer for søknadsmottak. Det må kunne settes opp for hver enkelt stilling hvilke opplysninger som kreves utfyllt eller som frivillig kan fylles ut i skjemaene.

Det må i systemet være lagt opp til forskjellige nivåer av krav til utfylling avhengig av type stilling det rekrutteres til. Dette innebærer at saksbehandler skal kunne sette opp en enkel og effektiv søknadsrutine for søkerne, som allikevel har de nødvendige felter for opplysninger.

Leverandøren skal i sitt tilbud beskrive sin løsning, spesielt med tanke på dette punkt.

Det mottas et stort antall åpne søknader. Det er et grunnleggende krav at systemet har en god og gjennomtenkt funksjonalitet knyttet til håndtering av åpne søknader.

5.4.3.3. Åpne søknader - søknadsmottak

Det skal kunne settes opp et standardskjema for mottak av åpne søknader per selskap. Det skal kunne være egne behandlingsregler for åpne søknader, for eksempel med egne e-postsvar.



5.4.3.4.Åpne søknader - Søk etter søkere

Det skal kunne søkes etter søkere som har angitt spesielle avdelinger som ønskelige.

Kan det søkes blant åpne søkere etter medarbeidere innenfor en postnummerserie?

Kan det søkes etter aktuelle kandidater basert på fritekst (i kompetanse, CV, osv.)?

Kan det bygges opp et avansert søk med flere elementer fra forskjellige felter og fritekster (for eksempel søke etter søkere som bor i et avgrenset område og som innehar førerkort, innenfor et avgrenset aldersområde og som kun ønsker deltidsstilling)?

5.4.3.5.Åpne søknader - Automatisert kommunikasjon med søkere

Det ønskes å kunne sende autoutsendelse til alle søkere som har åpen søknad inne med forespørsel om søkeren fortsatt er interessert. I e-posten må det være en link for å bekrefte interesse, denne linken må automatisk oppdatere søknaden med en ”sist bekreftet”-dato.

En slik autoutsendelse skal sendes hver måned, og søkere som ikke har bekreftet ved hjelp av linken i e-posten innen en uke etter utsendelsen, skal slettes.

5.4.3.6.Åpne søknader - Avdelingstilhørighet

Åpne søkere skal kunne knyttes til en bestemt avdeling. Dette skal være en funksjonalitet som benyttes av avdelingene, der disse kan reservere åpne søkere til sin avdeling. Åpne søkere som ikke er reservert for en avdeling skal være tilgjengelige for alle avdelinger i selskapet.

5.4.3.7.Intern registrering av eksterne søkere

Enkelte søkere kan møte personlig for søking på stillinger, spesielt gjelder dette åpne søkere. Disse søkerne må kunne registreres av medarbeidere direkte i systemet, uten å kreve større merarbeid for medarbeideren.

Er det mulig å registrere søkere på denne måten, uten å måtte registrere e-postadresse?

5.4.3.8.Kommunikasjon med søkere

Det skal i systemet være maler for diverse e-poster som skal kunne sendes ut under rekrutteringsprosessen. Malene må kunne settes opp for hele selskapet, men også kunne tilpasses ved bruk. Eksempler på slike maler er invitasjon til intervju eller avslag på søknaden.

E-poster skal kunne sendes til enkeltpersoner eller grupper av søkere.

Det skal være funksjonalitet for autosvar ved registrering av søknad. Svaret skal kunne være standardisert (laget en gang for hele selskapet) og kunne tilpasses den enkelte stilling.

Har systemet funksjonalitet for flettebrev til Word for utsendelse av brev til medarbeidere uten oppgitt e-postadresse?

5.4.3.9.Utlysning

Har systemet maler og funksjonalitet for gjenbruk av tidligere stillingsannonse?



Har systemet funksjonalitet for publisering av samleannonser (fellesannonse for flere ledige stillinger)?

5.4.3.10. IP-adresser

Kan systemet logge IP-adresser som søknadsregistreringen kommer fra? Kan systemet sperre enkelte IP-adresser fra å kunne registrere (ved for eksempel misbruk)?

5.4.3.11. Dokumenthåndtering/Vedlegg

Har systemet funksjonalitet for opplasting av dokumenter som skannede tester, bilder, CV, etc. for knytning til den enkelte søknad?

Kan saksbehandler søke ved hjelp av fritekstsøk i tekstvedlegg (.doc, .pdf og .txt)?

5.4.3.12. Dokumenter

Har systemet standardrapporter for innstillingslister, søkervurderinger, tilbudsbrev og forskjellige typer ansettelseskontrakter?

5.4.3.13. Statistikk og statusrapporter

Har systemet standardrapporter for å kjøre statistikk på søkermassen?

Er det standardrapport for statistikk over søkerantall per stilling og stillingstype?

Er det standardrapport for statistikk over søkerantall per publiseringsmetode innenfor en enkelt stilling, en gruppe av stillinger (type stilling) eller alle stillinger innenfor en angitt tidsperiode?

Har systemet en rapport som viser statistikk på en bestemt stilling der det vises nøkkelopplysninger på aktuell stilling, slik som kjønnsfordeling, snittvurderinger og utdanningsfordeling?

Har systemet standardrapport som viser status på aktive rekrutteringsprosjekter med oversikt over antall søkere, gjennomførte intervjuer, status (utlyst, intervjuer, tilbud)

Systemet skal ha enkel og utvidet søkerliste.

5.4.3.14. Intervjuet

Har rekrutteringssystemet funksjonalitet for registrering av vurdering (karakter) av kandidaten etter et intervju og fritekstkommmentarer fra intervjuet?

Har systemet tilsvarende funksjonalitet (egne felt) for registrering av referansekontroll og referansenotater?

5.4.3.15. Søkerevaluering

Har systemet funksjonalitet for vekting av formalkompetanse og andre elementer fra søknadsskjemaet på en slik måte at en prescreening av søkeren kan utføres maskinelt?

Har systemet funksjonalitet for automatisk vurdering av søkere, og kan søkerne rangeres i skjermbilde etter maskinelt vurdert egnethet til stillingen?

Kan man i systemet registrere status på søkeren og manuell rangering?

5.4.3.16. Tekstmeldingskommunikasjon med søkere

Har systemet integrert funksjonalitet for å sende tekstmeldinger til søkere?



Har systemet integrert funksjonalitet for å motta tekstmeldinger fra søkere?

5.4.3.17. Registrering av kompetanse

Er det funksjonalitet i rekrutteringssystemet for at søkeren kan registrere informasjon om egen kompetanse i form av en CV?

Kan det i systemet settes opp i forhold til de forskjellige utlysninger hvilke CV-opplysninger som ikke skal, kan og må registreres?

Har systemet en standard for registrering av CV-opplysninger som kunden selv kan ta utgangspunkt i når utlysningen/stillingen opprettes?

5.4.3.18. Stamdata kompetanse

Har leverandøren et standard grunndataregister som kunden vederlagsfritt kan benytte for kategorisering av kompetanse etc. inkludert et egnet utdanningsregister?

Har leverandøren et grunndataregister som kunden vederlagsfritt kan benytte for kategorisering av kompetanse etc. som er tilpasset kundens forskjellige bransjer?

5.4.3.19. Logging

Er det i systemet logging av alt som gjøres på en søker, for eksempel å sende e-post, endre status, etc. slik at det kan vises hvem som gjorde hva og når det ble gjort?

5.4.3.20. Kandidatsøk

Kan det i systemet søkes opp kandidater etter gitte kriterier og kombinasjoner av kriterier som fritt kan settes av brukeren ut fra opplysninger gitt i søknadene?

Kan slike søk kombineres med fritekstsøk i vedlegg?

5.4.3.21. Bilde av søker

Har systemet funksjonalitet for at søker kan laste opp bilde av seg selv (ikke som standard vedlegg) slik at dette kommer som en del av opplysningsbildet om søkeren?

5.4.3.22. Utlyningsabonnement

Kan potensielle søkere registrere i systemet et ønske om å motta fremtidige utlysninger fra selskapet på e-post, uten å registrere seg som søker?

5.4.3.23. Fristilling av søker

Kan en saksbehandler fristille en søker som ikke fikk stillingen, slik at denne kommer frem som en åpen søknad, fremfor at søkeren får avslag?

Kan saksbehandler markere søkeren som en prioritert søker blant de åpne søknadene?

5.4.3.24. Vikarpool

Selv om vikarpool tradisjonelt blir oppfattet som en del av et skriftplansystem fremfor et rekrutteringssystem, forespørres funksjonaliteten. Manglende funksjonalitet på dette området vil ikke påvirke valget av rekrutteringssystem.

Har systemet funksjonalitet for å kunne operere som et vikarpool-system? Med vikarpool-system menes et system over tidligere ansatte, deltidsansatte eller spesielt egnede søkere som kan kontaktes på kort varsel ved behov for vikarer.



Kan det i vikarpool-løsningen registreres ansattnummer og avdelingstilhørighet?
Kan det søkes etter vikarer på tvers av avdeling?

Kan vikarer i systemet settes med forskjellige statuser, slettes, kommenteres og avmerkes med når vikaren er benyttet og til hvilket formål?

5.4.3.25. Testverktøy

Selv om testverktøy tradisjonelt blir oppfattet som en frittstående løsning, forespørres funksjonaliteten. Manglende slik funksjonalitet vil ikke påvirke valget av system.

Har rekrutteringssystemet en modul for online testing av søkerne? Hvilke tester har systemet (personlighet, resonering, språk, matematikk, lederutvikling, osv)

Er testene utviklet/tilpasset norske forhold og i tråd med Sertifiseringsrådet for testbruk i Norges rammeverk? Er det startet et arbeid for å få godkjent testene (STN / DNV)?

Dette punktet er kun aktuelt for en svært liten del av rekrutteringene. Dersom denne funksjonaliteten forbruksprises separat, er det ønskelig at denne funksjonaliteten prises etter reelt forbruk av denne modulen. Oppgi prisstruktur for funksjonaliteten/modulen.

5.4.3.26. Intern søkerdatabase / jobbsøkertorg

Har rekrutteringsmodulen funksjonalitet der medarbeidere kan registrere ønsker om stillinger, geografiske arbeidssteder, funksjoner/roller og karrierefremtid uavhengig av utlyste stillinger?

Kan et slikt internt ”jobbsøkertorg” være svært begrenset i tilgangsnivå, slik at kun HR sentralt får tilgang til dataene, ikke de respektive ledere?

Vil medarbeiderens kompetanse og stillingshistorikk være integrert og tilgjengelig slik at HR ved behandling av disse henvendelsene lett kan krysspørre mellom øvrige personaldata og den interne søkerdatabasen?

5.4.3.27. NAV

Har systemet integrasjon mot NAV.no for utlysning av stillinger?

5.4.3.28. Andre

Har systemet integrasjon mot andre (for eksempel Finn.no) for utlysning av stillinger?

5.4.3.29. Bedriftenes hjemmesider

Beskriv den tekniske løsningen for å publisere ledige stillinger på bedriftenes hjemmesider og intranett, inkludert tekniske krav til kundens løsninger.

5.4.3.30. Aviser/fagblader

Har systemet funksjonalitet for å lage PDF-annonsemateriell i henhold til designmaler for annonsebestillinger i aviser og fagblader?



5.4.4. HMS - Skade – OPSJON

Har systemet en modul for HMS med funksjonalitet knyttet til rapportering av nestenulykker og ulykker. Med HMS-system menes primært et verktøy for ledere til oppfølging av HMS, samt for sentral HR til rapportering, etc. Er det i systemet en modul for HMS - Skaderapportering som egner seg for den aktuelle kunden?

5.4.4.1.Skaderapportering

Har systemet funksjonalitet for registrering av ulykker?

Er denne registreringen i tråd med skjema NAV 13-07.05 ”Melding om yrkesskade eller yrkessykdom...” slik at registreringen kan danne grunnlag for automatisk utfylling av dette skjemaet, se punkt 5.4.4.2.?

Har systemet egen funksjonalitet for registrering av nestenulykker?

5.4.4.2.Folketrygrappport yrkesskade

Har systemet funksjonalitet for automatisk utfylling av skjema NAV 13-07.05 ”Melding om yrkesskade eller yrkessykdom...” som PDF-fil?

5.4.4.3.Rapportering på skader

Er det i HMS-systemet funksjonalitet for på skjerm å se alle ulykker/skader søkt frem etter alle felter under avsnitt 3 i overnevnte skjema?

Kan det kjøres statistikker på antall ulykker/nestenulykker fordelt på alder, kjønn, arbeidssted, avdeling og alle felter under avsnitt 3 i overnevnte skjema?

Kan det lages rapporter som lister opp alle rapporterte ulykker/skader der rapporten kan avgrenses på alder, kjønn, arbeidssted, avdeling og alle felter under avsnitt 3 i overnevnte skjema?

5.4.4.4.Rapport på H-verdi

Er det en standardrapport på H-verdi?

H-verdi angir fravær pga. skade med minst en fraværskdag pr. millioner arbeidstimer.

5.4.4.5.Autovarsling verneombud

Er det funksjonalitet for automatisk varsling av verneombud ved ulykker via E-post, og kan dette overstyres?

Er det funksjonalitet for automatisk varsling av verneombud ved ulykker via SMS, og kan dette overstyres?

5.4.4.6.Analyseverktøy

Har HMS-systemet en gjennomtenkt rapporteringsfunksjonalitet for årsaksanalyser og trendkartlegging innenfor ulykker/skader/nestenulykker?



5.4.5. Lønnssimulering – OPSJON

Har systemet funksjonalitet for å beregne kostnader av teoretiske lønnsforhandlingsresultater?

5.4.5.1.Fastlønn

Kan systemet beregne kostnader knyttet til en prosentregulering av fastlønn, hensyntatt deltidsprosent etc.?

Kan systemet beregne kostnader knyttet til en kroneregulering av fulltids fastlønn, hensyntatt deltidsprosent etc.?

5.4.5.2.Timelønnede

Kan systemet beregne kostnadene knyttet til en prosentregulering av timelønn der totale timer siste år inngår i grunnlaget for beregningen?

Kan systemet beregne kostnadene knyttet til en kroneregulering av timelønn der totale timer siste år inngår i grunnlaget for beregningen?

5.4.5.3.Følgkostnader

Kan systemet inkludere og ekskludere følgkostnader i beregningene av teoretiske lønnsoppgjør og basere følgkostnadene (overtid, mertid, bonus, etc.) på utbetalinger siste år?



6. Andre krav

6.1. Ytelse

6.1.1. Lønnskjøring

6.1.1. Systemet levert som en lokal installasjon

Leverandøren skal i tilbudet oppgi kjøretider hos en referansekunde der lønnskjøringen kjøres for minimum 1.000 ansatte.

Er leverandøren villig til å garantere maksimumstider på lønnskjøringer med:

- Lønnskjøring for et utvalg på 1.000 medarbeidere
- Inntil 35.000 variable lønnslinjer for avlønning, eksklusiv autolønnsarter
- Oppsett som tilfredsstiller alle absolutte krav i denne kravspesifikasjonen, samt alle spørsmål besvart med JA i tilbudet.

og følgende forutsetninger:

- Under 30.000 aktive og passive medarbeidere registrert på under 20 selskaper
- Historikk fra bruk av systemet og konvertert historikk
- Separat databaseserver Windows Server 2007 med under 10 % ressursforbruk av andre applikasjoner og minimumsspesifikasjoner på 2 x 2 GHz Quad-Core Prosessorer og 8 GB ram i tillegg til SATA 7200 rpm disker satt opp i feiltolerant RAID.
- Separat terminalserver Windows Server 2007 med under 10 % ressursforbruk av andre applikasjoner og minimumsspesifikasjoner med 2 GHz Prosessor og 4 GB ram i tillegg til SATA 7200 rpm disker satt opp i feiltolerant RAID.
- Gigabit nettverk mellom terminalserver og databaseserver.

Vennligst oppgi i tilbudet hvilket av følgende alternativer leverandøren er villig til å garantere rundt hastighet for lønnsberegningen (fra kjøringen starter til det kan kjøres lister på den ikke-oppdaterte lønnsberegningen):

- A. Leverandøren garanterer at dette vil ta under 1 time
- B. Leverandøren garanterer at dette vil ta under 2 timer
- C. Leverandøren garanterer at dette vil ta under 3 timer

En garanti innebærer at leverandøren forplikter seg til kostnadsfritt for kunden å utføre de nødvendige programendringer slik at systemet leverer i henhold til garantien, også om nødvendig gjennom hele perioden systemet brukes av kunden.



6.1.2. Låsing av brukere

Det er et krav at systemet er bygget slik at det ikke er forsinkelse eller låsing av brukere under lønnskjøringen eller andre kjøringar.

Det skal heller ikke forekomme at forskjellige brukere låser hverandre ved normal bruk av systemet og disse ikke arbeider med samme medarbeider.

Kan det i systemet kjøres lønnskjøring på to forskjellige selskaper samtidig uten at dette påvirker ytelsen med over 10 %?

Kan det i systemet kjøres lønnskjøring på to forskjellige grupper medarbeidere i samme selskap samtidig uten at dette påvirker ytelsen med over 10 %?

6.1.3. Responstid

Det er et krav at systemet har en slik responstid at ordinær bruk ikke belastes med unødvendig venting ved søk, oppslag i underliggende tabeller eller bruk av filtreringsfunksjoner.

6.1.4. Datamengder

Leverandøren må bekrefte at systemet er utviklet for å håndtere store datamengder og at størrelser som her er aktuelt ikke vil påvirke ytelsen nevneverdig selv med 10 års historikk i systemet.



6.2. Integrasjon

6.2.1. Integrering med MS Office

Er systemet integrert med MS Office slik at rapporter kan tas ut direkte til MS Excel, både Excel 2003 og Excel 2007 (Microsoft Office Open XML standard .xlsx)?

Kan systemet kjøre årsoppgjørssrapportene/formularene til Excel for videre behandling, For eksempel rapport kontrolloppstilling pr. konto (RF1022B) og årsoppgaven (RF1025B). Hvis systemet ikke har slik funksjonalitet skal utviklingen av dette inkluderes i tilbudet.

6.2.2. Integrering med OpenOffice / OpenDocument

Er systemet integrert med OpenOffice slik at rapporter kan tas ut direkte til Writer og/eller Calc i henhold til OpenDocument ISO-standard ISO/IEC 26300:2006?

6.2.3. Lønnstransaksjoner fra Excel

Kan systemet motta lønnsdata i Excel-format slik at lønningsmedarbeiderne selv kan generere Excel-ark etter nærmere angitt mal for import av lønnslinjer, både i Excel 2003 og Excel 2007 (Microsoft Office Open XML standard .xlsx)?

6.2.4. Import av lønnsopplysninger

Systemet skal ha en standard løsning for import av variable lønnslinjer. Det skal beskrives et filformat som kunden kan benytte til å importere variable lønnslinjer inn i lønssystemet selv.

Det skal i leveransen legges til grunn at en superbruker på lønn hos kunden skal være i stand til å foreta importen, uten bistand fra leverandøren.

Hvis det ikke foreligger noen slik funksjonalitet skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av en slik løsning, inkludert oppsett, filbeskrivelse, etc.

Dersom import av lønnstransaksjoner fra Excel leveres i henhold til punkt 6.2.3. tilfredsstiller det kravet stilt i dette punkt.

6.2.5. Overføring til regnskap

Tilbudet skal inkludere nødvendige tilpasninger, oppsett og eventuelle lisenskostnader for å ivareta alle krav stilt i tilknytning til overføring av opplysninger til regnskap.

6.2.5.1.Regnskapsfil

Systemet skal levere regnskapsfil til økonomisystemet Agresso versjon 5.5

Hvis det ikke foreligger noen slik funksjonalitet skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av en slik løsning, inkludert oppsett etc.

6.2.5.2.Kontostreng

I dag benyttes følgende kontostreng; konto, ansvar, tjeneste og prosjekt.

Konto/art Inndelingen tar utgangspunkt i KOSTRA-strukturen, men har flere inndelinger innenfor de seriene som KOSTRA definerer.



Ansvar er en obligatorisk dimensjon i kontostrenger og består av 4 siffer. Den tar utgangspunkt i den interne organiseringen i kommunene. Ansvar defineres som den virksomhet/avdeling/person som har ansvar for at resultatene skapes og budsjett holdes. Leverandøren skal ta høyde for at dette blir utvidet til totalt 5 siffer.

Første siffer i ansvaret angir hvilke sektor ansvaret tilhører.

Tjeneste (kalles også funksjon) er en obligatorisk og består av 4 siffer.

De 3 første sifrene i tjenestedimensjonen tilsvarer inndelingen i KOSTRA's funksjonskontoplan. Det siste sifferet er spesifikasjon i kommunene. Leverandøren skal ta høyde for at dette blir utvidet til totalt 5 siffer.

Prosjekt består av 7 siffer.

6.2.5.3.Maskinell avstemming

Er det i systemet lagt til rette for maskinell avstemming mellom regnskapssystemet og lønssystemet?

Hvis JA, beskriv løsningen.

6.2.6. Integrasjon med Agresso Planner - OPSJON

Det er ønskelig at leverandøren gir et tilbud på opsjonen å levere nødvendige data for budsjettering av lønnskostnader til budsjetteringsmodulen Agresso Planner.

Inkluderer tilbudet en integrasjon som gir Agresso Planner tilstrekkelig informasjon til å budsjettere lønnskostnader, og på et format Agresso Planner har standard funksjonalitet for å importere?

6.2.7. Integrasjon med Oppad skole og barnehage - OPSJON

Deler av brukerne benytter et forsystem for registrering av timer/fravær. Leverandøren skal levere en toveis integrasjon med systemet Oppad.

Hvis det ikke foreligger slik integrasjon i standard skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av dette, inkludert oppsett, filbeskrivelse, etc.

6.2.7.1.Overføring av ansattopplysninger

Systemet skal avlevere ansattopplysninger inneholdende de nødvendige felter for at Oppad skal kunne vedlikeholde sitt ansattregister.

Hvis det ikke foreligger slik importfunksjonalitet i standard skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av dette, inkludert oppsett etc.

6.2.7.2.Import av timer/variabel lønn

Systemet skal motta timelister og variable tillegg/lønn fra Oppad.

Hvis det ikke foreligger slik importfunksjonalitet i standard skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av dette, inkludert oppsett etc.

6.2.7.3.Import av fravær

Systemet skal motta fraværstransaksjoner fra Oppad.

Hvis det ikke foreligger slik importfunksjonalitet i standard skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av dette, inkludert oppsett etc.



6.2.8. Integrasjon med turnus- og timeregistreringssystemer

Leverandøren bes oppgi sin erfaring knyttet til integrasjon med turnus- og timeregistreringssystemer. Informasjonen skal minimum inneholde informasjon om hvilke systemer det allerede finnes utviklede integrasjoner på og eventuell prisingsmetodikk for disse integrasjonene. Disse integrasjonene skal inneholde ansattopplysninger til turnus-/timeregistreringssystemet og import av timer/variabel lønn og fravær til lønnssystemet.

6.2.9. Overføring av ansattopplysninger til internt bruk

Systemet skal levere en XML-fil med ansattopplysninger for intern bruk. Intensjonen med filen er for opprettelse av nye medarbeidere, oppdatering av organisasjonsenhetstilhørighet (m.m.) og sletting av sluttede medarbeidere i IT-systemer, etc.

Filene skal inneholde opplysninger som selskap, avdeling, navn, adresse, postnr., poststed, alle telefonnumre, tittel (hovedstilling), ansatttype (funksjonær/timelønnet), ansattdato og sluttdato - samt andre grunnopplysninger fra medarbeiderbildet.

Hvis det ikke foreligger slik XML-eksport i standard skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av dette, inkludert oppsett etc.

6.2.10. Pensjonsopplysninger

Det skal i systemet være standard funksjonalitet for å foreta elektronisk inn-, ut- og endringsmeldinger i pensjonsordningen hos Storebrand (Direkte Ajourhold), Statens Pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

Med elektronisk inn-, ut- og endringsmelding menes en filbasert overføring som ikke krever manuelt arbeid på individnivå.

Hvis det ikke foreligger noen slik funksjonalitet skal leverandøren i sitt tilbud prise utviklingen av en slike løsninger, inkludert oppsett etc.

6.2.11. Elektronisk skattekortrekvisisjon

Systemet skal ha funksjonalitet for rekvirering og innlesning av skattekortdiskett.

6.2.12. Eksport av data til personalarkiv - OPSJON

Det ønskes inkludert en opsjon på eksport av alle dokumenter som produseres fra lønns- og personalsystemet slik at disse automatisk sendes til arkivering. Dette inkluderer rapporter, lønnsslipper, kontrakter, lønnsbrev, attester, referater fra medarbeidersamtaler, sykeoppfølgingssamtaler, etc.

Eksporten skal gå til kommunenes arkivsystem (ePhorte) i henhold til Norsk arkivstandard (Noark 5 versjon 2.0).

Alle former for aktiviteter som skaper dokumenter det er viktig å sørge for at oppbevares og gjenfinnes i autentisk form, skal inngå i en løsning for arkivdanning.

Noark 5 i forhold til Noark-4

Noark 5 erstatter Noark-4, men vil være bakoverkompatibel med Noark 4 i den betydningen at det skal være mulig å migrere arkiver fra systemer basert på den eldre standarden til den nye. Dette er det tatt hensyn til både når det gjelder oppbygningen av arkivstrukturen og metadataene som defineres.



6.2.13. E-post

Beskriv applikasjonens løsning for sending av E-post. Som et minimum beskriv hvorvidt løsningen benytter SMTP eller Exchange for sending av e-post.

6.2.14. API / Web-services

Er det i systemet et standard API for uttrekk og oppdatering av data som kan benyttes av teknisk avdeling hos kunden? Er i så fall dette API'et XML-baserte WEB-tjenester?

Beskriv hvordan applikasjonen skal kunne integreres med andre applikasjoner ved behov, gjennom standard grensesnitt.

Leverandøren skal tilby kommunen å benytte leverandørens eksisterende web services med nødvendig dokumentasjon for bruk i egen organisasjon, uten forbruksbasert prising. Eventuell prising av Web-services skal oppgis i tilbudet.

6.2.15. Integrasjon Active Directory

Har systemet funksjonalitet for å opprette og vedlikeholde brukere i Active Directory automatisk?

Kan det settes tilgangsgruppebetegnelse på stilling slik at medarbeideren automatisk blir medlem av korrekt tilgangsgruppe i Active Directory ved opprettelse av medarbeideren i personalsystemet og at Active Directory blir vedlikeholdt ved stillingsendring?

Beskriv mulighetene knyttet til dette dersom det tilbys et API for MS ILM?

6.2.16. Vasking mot folkeregisteret

Er det i systemet funksjonalitet for å vaske ansattregisteret mot folkeregisteret for å registrere barn i systemet?

Er det i systemet funksjonalitet for å vaske ansattregisteret mot folkeregisteret for å identifisere adresseforandringer?

Er det i systemet funksjonalitet for å vaske ansattregisteret mot folkeregisteret for å identifisere NAV-kontor / bostedskommune?

Er det i systemet funksjonalitet for å vaske ansattregisteret mot folkeregisteret for å identifisere tidligere medarbeidere som er døde?

6.2.17. Import fra teleoperatør

Kunden skal søke å inngå avtale med tjenesteleverandør på telefoni (Ventelo) som periodisk skal oversende kommunikasjonskostnader per ansatt. Dataene skal håndteres elektronisk og leses inn i lønssystemet for lønnsinnberetning/skattekorreksjon.

Har systemet funksjonalitet for å importere nøkkelopplysninger fra teleoperatørene for fordelsbeskatning av mobiltelefon?

6.2.18. Import av nyansatte fra ePhorte - OPSJON

Det ønskes opsjon på å opprette nyansatte fra saksbehandling (rekruttering) i ePhorte.



6.3. Konvertering

Konvertering skal utføres på de data det er uhensiktsmessig å overføre manuelt. Dersom det totale manuelle arbeidet med overføring av data forventes å overstige 1 arbeidsdag, skal leverandøren i sitt tilbud presisere hvilke elementer som ikke er inkludert i tilbudet på konvertering og således skal utføres manuelt.

Tilbudet på konvertering skal inkludere alt arbeid knyttet til konverteringen basert på standard eksport av data fra eksisterende system og innlesning med verifisering av data i nytt system.

6.3.1. Applikasjon / Script

Det skal utvikles script eller en applikasjon for import av data fra eksisterende system (se punkt 2.1.). Dette skal utvikles og vedlikeholdes fortløpende gjennom prosjektet slik at ingen manuelle endringer gjennomføres etter importen, og importen skal kunne kjøres gjentatte ganger for testing frem mot produksjonssetting.

Konverteringsarbeidet skal legges opp til minimal nedetid under overgangen mellom nytt og gammelt system.

6.3.2. Nødvendig konvertering

Det skal konverteres de data som er nødvendig for å avlønne medarbeiderne korrekt. I tillegg skal det konverteres alle medarbeider- og stillingsopplysninger som ligger i dagens systemer. Som et utgangspunkt skal i hvert fall følgende opplysninger konverteres:

- Medarbeideropplysninger (navn, adresse, pårørende, barn, osv.)
- Lønnsopplysninger (fastlønn, faste tillegg, deltidslønn, registrerte variable lønnslinjer, lån/trekk, skatteopplysninger, osv.)
- Stillingsopplysninger (arbeidstid, avdeling, tittel, ansettelsestype osv.)

I tillegg skal det konverteres opplysninger slik at det nye systemet skal være i stand til å skrive korrekte lønns- og trekkoppgaver, samt utbetale feriepengene. Dette krever at minimum følgende inkluderes i konverteringen:

- Oppstartsaldi (alle nødvendige opplysninger til LT-oppgaver)
- Feriepenger til utbetaling inneværende og neste år

6.3.3. Ytterligere konvertering

I tillegg skal det konverteres opplysninger slik at det nye systemet kan brukes som oppslagsverk for personalinformasjon. Av den grunn skal det inkluderes i konverteringsprisen nødvendig arbeid for å konvertere:

- Alle fraværstransaksjoner
- All stillings- og funksjonshistorikk

6.3.4. Dobbeltkjøring

Som en del av prosjektets arbeid med konvertering og testing skal en fullskala dobbeltkjøring med en av de to siste lønnskjøringene i gammelt system gjennomføres. Dette inkluderer en maskinell sammenligning av lønnskjøringene i de to systemene for grundig kartlegging av alle avvik.

Leverandørens kostnader knyttet til dette skal være inkludert i tilbudet.



6.4. Opplæring

Det skal i tilbudet inkluderes fastpristilbud på opplæring av brukerne.

Fastprisen på opplæring skal inkludere dokumentasjon, forberedelser og etterarbeid.

Alle tilbudte elementer skal inkluderes i opplæringen og opplæringen skal være så omfattende at det under normale omstendigheter ikke er nødvendig med ytterligere opplæring for å kunne håndtere daglig bruk av systemet.

Kursdager skal være av en slik kvalitet som kan forventes av kursholder som har stor pedagogisk metodikk samt svært tung fag- og systemkompetanse. Før alle kursdager skal kursholder sende en oversikt over temaer som skal gjennomgås. Etter hver kursdag skal kursdeltakerne rangere kurset på en skala fra 1-6 etter nedenforstående kategorisering. Dersom snittvurderingen av kurset er under 3,0 skal leverandøren tilby et nytt kurs uten å kreve ekstra vederlag for dette kurset. Dersom snittvurderingen av kurset er under 4,0, men over 3,0, skal leverandøren tilby et nytt kurs til 50 % redusert pris.

Spørsmål "Hva er din vurdering av kurset i forhold til temaet _____? - Skala:

- 1 - Kurset var bortkastet - jeg har ikke forstått hvordan jeg skal arbeide innenfor dette temaet i systemet.
- 2 - Kurset var svakt - jeg har ikke fått oversikt over hvordan jeg skal arbeide innenfor dette temaet i systemet og mangler kompetanse på flere områder innenfor temaet.
- 3 - Kurset var mindre bra - jeg har delvis fått grunnleggende oversikt over hvordan jeg skal arbeide innenfor dette temaet i systemet, men opplever ikke å ha forstått temaet godt nok.
- 4 - Kurset var tilfredsstillende - jeg har fått oversikt over hvordan jeg skal arbeide innenfor dette temaet i systemet.
- 5 - Kurset var meget bra - jeg har fått god oversikt over hvordan jeg skal arbeide innenfor dette temaet i systemet.
- 6 - Kurset var særdeles bra - jeg har fått inngående kompetanse i hvordan jeg skal arbeide innenfor dette temaet i systemet.

6.4.1. Lønnsbrukere

Lønnsbrukere skal opplæres i 2 omganger. Pilotlønnsbrukere, som også vil delta aktivt i prosjektet, skal opplæres gjennom prosjektets arbeid. I tillegg skal disse og øvrige personalmedarbeidere gå gjennom et komplett opplæringsprogram i regi av leverandøren.

Opplæringen skal gjennomføres som hele dagers kurs i kundens lokaler og som veiledning av nøkkelpersonell i kundens lokaler.

Opplæringen skal gis til bedriftens lønns- og personalmedarbeidere som finner de respektive kursene aktuelle for sin arbeidssituasjon. Antall medarbeidere som deltar på hvert kurs vil av den grunn variere, normalt inntil 10.

Opplæringen skal sette lønnsbrukerne i stand til å bruke alle deler av applikasjonen som er relevant i deres arbeid, samt et godt totalbilde av lønns- og personaldatasystemet. I tillegg skal opplæringen være av en slik kvalitet og dybde at datavante deltakere vil få en kompetanse til å arbeide effektivt i systemet.



Opplæringen skal som et minimum dekke følgende:

- Grunndata, kodeverk og skjermbilder
- Registrering av ansattopplysninger
- Artsteori, lønnsarter og LT
- Feriepenger / årsavslutning
- Lønnsrapportering (myndigheter og internt)
- Generell rapportering og rapportgenerator
- Fravær, timeregistrering og sykepengerefusjon
- Reiseregning og utleggsrefusjon
- Nødvendig bistand under oppstart inkludert bisitterordning på de to første lønnskjøringer.

6.4.2. Personalbrukere

Personalbrukere skal opplæres i 2 omganger. Pilotpersonalbrukere, som også vil delta aktivt i prosjektet, skal opplæres gjennom prosjektets arbeid. I tillegg skal disse og øvrige personalmedarbeidere gå gjennom et opplæringsprogram for grunnleggende personalsystembruk i regi av leverandøren.

Opplæringen skal gjennomføres som hele dagers kurs i kundens lokaler.

Opplæringen skal gis til bedriftens lønns- og personalmedarbeidere som finner de respektive kursene aktuelle for sin arbeidssituasjon. Antall medarbeidere som deltar på hvert kurs vil av den grunn variere, leverandøren skal ta høyde for inntil 12 deltakere og alle kurs skal tilbys i 2 omganger for å håndtere 24 kursdeltakere totalt.

Opplæringen skal sette personalbrukerne i stand til å bruke alle deler av applikasjonen som er relevant i deres arbeid, samt et godt totalbilde av lønns- og personaldatasystemet. I tillegg skal opplæringen være av en slik kvalitet og dybde at datavante deltakere vil få en kompetanse til å arbeide effektivt i systemet.

6.4.3. Personalbrukere tilleggsmoduler

Lønns- og personalmedarbeidere som finner de respektive tilleggsmoduler aktuelle for sin arbeidssituasjon skal tilbys kurs i regi av leverandøren.

Alle tilleggsmoduler som tilbys skal ha opplæring inkludert i tilbudet. Kursene skal gjennomføres som hele dagers kurs i kundens lokaler og antall medarbeidere som deltar på kurset vil være inntil 12.

Dersom modulen inkluderes i leveransen som opsjon, skal opplæring for overnevnte gruppe inkluderes i tilbudet.

I tillegg skal opplæring i sikkerhets- og adgangskontroll ivaretas i prosjektet på en slik måte at de nødvendige ressurser kunden finner ønskelig at skal ha denne kompetansen får slik opplæring inkludert i de tilbudte aktiviteter i prosjektet.



6.4.4. Portalbrukere superbrukere

Det skal inkluderes opplæring av inntil 10 medarbeidere med lederfunksjon som skal operere som superbrukere på portalen.

Opplæringen skal gjennomføres som kurs i kundens lokaler. Det endelige kurssted kan avvike fra rådhuset, men vil være i kommunen.

Kurset skal være et heldags kurs som minimum tar for seg følgende elementer:

- Meldingsfunksjon og elektronisk saksgang i portalen
- Endring av personopplysninger i portalen
- Portalens rapporteringsmuligheter
- Lønnsopplysninger i portalen
- Fravær og timeregistrering
- Reiseregning og utleggsrefusjon i portalen

Om det er inkludert i leveransen skal også følgende elementer gjennomgås:

- Kompetanseregistrering i portalen
- Dokumenthåndtering i portalen

6.4.5. E-læring

Har leverandøren en eller annen form for elektronisk opplæring av portalbrukere. Det er brukere og ledere som eventuelt skal benytte denne modulen som skal opplæres. For maksimalt antall brukere, se punkt 1.2.1.

Leverandøren bes i sitt tilbud beskrive den eventuelle løsning for denne opplæringen. Løsningen for E-læring skal som eventuelt dekke punktene satt opp i opplæringen av superbrukere for portalen, se punkt 6.4.4., men presentert som delmoduler der brukerne kan velge hvilke moduler det ønskes kurs på.

6.4.6. Tekniske medarbeidere

Det er vurdert som tilfredsstillende opplæring av interne tekniske medarbeidere å delta i arbeidet med installeringen i prosjektet.



6.5. Support og leverandørstøtte

6.5.1. Teknisk support

Teknisk support skal være inkludert i tilbudte vedlikeholds- eller supportavtale, slik at spørsmål av teknisk art ikke medfører konsulentonorar.

6.5.1.1.Responstid teknisk support

Tilbyr leverandøren en supportavtale med garantert on site support innen en gitt periode (for eksempel 4 timer) ved kritiske feil hos kunden? Hvis ja – beskriv tilbudte løsning.

Vil en eventuell konsulentbistand i forbindelse med en slik utrykning være dekket av tilbudte vedlikeholds- eller supportavtaler og ikke medføre konsulentonorar, dersom kunden ikke kan lastes for feilen?

6.5.1.2.Applikasjonsoppgradering

Foretas applikasjonsoppgraderinger (releaser) i forbindelse med offentlige endringer, nyutvikling og applikasjonsoptimalisering på en slik måte at kundens tekniske avdeling selv kan utføre oppgraderingen og dermed ikke være avhengig av konsulentbistand fra leverandøren?

Vil en eventuell konsulentbistand i forbindelse med en applikasjonsoppgradering være dekket av vedlikeholdsavtalen og ikke medføre konsulentonorar?

Tilbys en fastpris på konsulentbistand i forbindelse med alle nødvendige applikasjonsoppgraderinger, hvis ja: angi priser i tilbudet?

6.5.1.3.Tilgang på kompetanse

Hvordan vil teknisk personell hos leverandør med ansvar for utvikling av systemet gjøres tilgjengelige for forespørsler fra kundens driftspersonell?

6.5.2. Brukerstøtte

Leverandøren skal tilby en brukerstøtteavtale som dekker brukernes behov for å kunne ringe og få hjelp til bruken av systemet. Brukerstøtteavtalen skal basere seg på at 8 lønns- og personalmedarbeidere skal ha adgang til å kontakte support.

6.5.2.1.Prisstrategi

Leverandøren bes i sitt tilbud beskrive kostnaden knyttet til brukerstøtteavtale. Det er i denne sammenhengen primært ønskelig med fast årlig beløp uavhengig av forbruk. Tilbys brukerstøtteavtale til fastpris? Hvilke kostnader er knyttet til bruken av tjenesten?

6.5.2.2.Servicenivå

Leverandøren bes i sitt tilbud beskrive tilbudte servicenivå knyttet til brukerstøtteavtale. Med servicenivå menes; tilgjengelighet (åpningstider), maksimumsbegrensninger i telefonveiledning (min./timer), antall ansatte på helpdesk, responstid på kritiske saker og normale saker.

Inngår teknisk support i brukerstøtteavtalen?

Gjelder avtalen henvendelser per telefon og e-post/web?



Tilbyr leverandøren navngitte kontaktpersoner til kunden?

6.5.2.3. Proaktive meldinger

Tilbyr leverandøren gjennom brukerstøtteavtalen proaktive meldinger via e-post?

6.5.3. Henvendelsesregister

Leverandøren skal håndtere og inkludere kostnadene knyttet til en oversikt over henvendelser av alle typer til leverandøren. På oppfordring skal dette rapporteres.

6.5.4. Brukerforum

Beskriv leverandørens brukerforum, om noen.

6.5.5. Lønnsfaglig bistand

Tilbyr leverandøren lønnsfaglig bistand (bruker) som kan benyttes til ordinært lønnsarbeid ved behov for vikar?

Oppgi i så fall timehonorar for slik bistand i henhold til tilbudsvedlegg.

6.6. Dokumentasjon

6.6.1. Online hjelp

Er det i systemet en hjelpfunksjon som kan utløses ved å trykke F1 eller ved å benytte hjelpknapp i skjermbildet som viser situasjonsavhengig hjelp ut fra hvilken funksjon, skjermbilde og felt brukeren befinner seg i?

Har systemet en basis online hjelp i portalen slik at ansatte og ledere får en veiledning tilpasset sin rolle i portalen?

6.6.2. Brukerdokumentasjon

En tilfredsstillende brukerdokumentasjon bidrar til korrekt og konsistent systembruk og understøtter datadisiplin. Dette krever at brukeren, i tillegg til brukerveiledning, også får den nødvendige forståelse for systemets virkemåte og applikasjonsdrift.

Brukerdokumentasjonen skal inneholde en beskrivelse av systemet, applikasjonsdrift, behandlingsregler, retningslinjer rundt sikkerhet og sammenhenger med andre systemer i tillegg til den nødvendige veiledning i bruk av systemet.

Systemet skal leveres med en brukerdokumentasjon som gir grunnlag for hensiktsmessig opplæring, bidrar til redusert behov for støtte og på en oversiktlig og lettfattelig måte beskriver systemet med tilhørende manuelle rutiner slik det arter seg for brukeren.

Hensikten med brukerdokumentasjonen er å sikre korrekt bruk av systemet, og den skal kunne benyttes som oppslagsbok for brukerne. Brukerdokumentasjonen skal være delt opp slik at den enkelte brukergruppe/funksjon får en brukerdokumentasjon tilpasset sitt behov.

Tilbudet skal inkludere tilpasning av brukerdokumentasjonen slik at denne gjenspeiler den faktiske installasjonen inkludert alle kundetilpasninger.



6.6.3. Forenklet brukerdokumentasjon portal

Det skal i tilbudet inkluderes utarbeidelsen av en forenklet brukerdokumentasjon for ledes bruk av portalen.

Denne dokumentasjonen skal som et minimum dekke punktene satt opp i opplæringen av superbrukere for portalen og presenteres oppdelt i de forskjellige funksjoner og moduler slik at brukeren lett kan finne informasjon om den modulen det ønskes informasjon om.

Dokumentasjonen skal være i et elektronisk format (for eksempel PDF) som egner seg for komplett utskrift og innbinding til en folder for distribusjon til brukerne, i tillegg til tilgjengeliggjøring elektronisk.

6.6.4. Kjøreplan/sjekkliste

Har leverandøren er ferdigutviklet kjøreplan, sjekkliste eller punktvis veiledning for gjennomføring av lønnskjøringer, årsoppgjør og lignende som leveres som standard ved opplæring i systemet?

6.6.5. Systemdokumentasjon

En systemdokumentasjon gir en overordnet beskrivelse av systemet og installasjonen. Har leverandøren er ferdigutviklet systemdokumentasjon, som leveres med installasjonen, som er egnet til å gi en kortfattet oversikt over installasjonen og overordnet funksjonalitet på teknisk og ledelsesnivå?

6.6.6. Driftsdokumentasjon

En tilfredsstillende driftsdokumentasjon bidrar til korrekt og stabil IT-drift av systemet og skal gi operatørene veiledning til å handle riktig ved meldinger fra systemet.

Har leverandøren er ferdigutviklet driftsdokumentasjon, som leveres med installasjonen, som omfatter både de automatiske og manuelle rutiner i forbindelse med systemet, samt hensyn vedrørende sikkerhets-kopiering og handlinger som bør utføres i forbindelse med katastrofehendelser?

Dokumentasjonen skal være beregnet på driftspersonalet og være beskrivelse av systemets oppbygging og driftsmønster. Den har som hensikt å sikre korrekt og stabil IT-drift, samt et godt driftsmessig vedlikehold av systemet.

Er det i tilbudet inkludert å tilpasse driftsdokumentasjonen til den aktuelle installasjonen slik at den gjenspeiler det tekniske miljø den er installert i, de tilpasninger som er gjort samt spesielle rutiner eller løsninger i den aktuelle installasjonen?



6.7. Tekniske krav

Det vises til eget dokument som beskriver kundens tekniske plattform.

6.7.1. Application Service Provider

Det er et krav at applikasjonen tilbys levert for lokal drift.

I tillegg står leverandøren fritt til å tilby systemet som en ASP-tjeneste som en separat prisert opsjon.

Tilbys opsjonen ASP-tjeneste?

Hvis tilbudet inkluderer opsjonen med drifting (ASP-tjeneste) stilles det krav til at systemet ivaretar konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet på en tilfredsstillende måte, og dokumentasjon på hvordan dette gjøres skal fremgå av en databehandleravtale som skal utarbeides av partene.

Bruk av underleverandører av tjenester skal fremgå av databehandleravtalen. Databehandleravtalen skal også inneholde en beskrivelse av underleverandørers sikkerhetstiltak.

Som et minimum skal følgende tiltak være på plass:

- all tilgang til systemet skal foregå over krypterte forbindelser
- backup skal oppbevares på en separat lokasjon
- rutiner for avvikshåndtering
- jevnlig sikkerhetsrevisjoner
- fysisk sikring av data

6.7.2. Integrasjon lønn/personal

Dersom lønns- og personaldatasystemet ikke benytter samme database og tabeller, skal det i tilbudet beskrives hvordan dataoverføringen er ivarettatt.

Det er et krav at dersom lønns- og personaldatasystemet ikke benytter samme database skal dette være en ferdig utviklet integrasjon for aktuelle systemer, med minst tre norske referanse kunder på integrasjonen.

6.7.3. Windows look and feel

Er systemet utviklet slik at brukere som er vant med Windows vil kjenne seg igjen i skjermbildeoppbygning, knapper, tastefunksjoner og hurtigtaster?

Er systemet utviklet med et godt brukergrensesnitt, for eksempel slik at brukeren kan se at applikasjonen jobber (timeglass eller tilsvarende), knapper med lik funksjon er plassert på samme steder på alle skjermbilder, osv.?

6.7.4. Database

Ved ellers like vurderingen vil MS-SQL Server bli preferert. Dersom løsningen støtter flere plattformer og MS-SQL er en av disse, skal tilbudet basere seg på at dette blir den valgte løsningen.

Hvilke databaseplattformer benytter leverandøren, og hvilken tilbys?



6.7.5. Terminalserver

Systemet skal kunne kjøres på terminalserver basert på Windows 2003 server, Windows 2008 server og Citrix (Xen Server/Xen App).

Dersom opsjonen om drifting (ASP-leveranse) tilbys skal det her opplyses hvilke tekniske løsninger leveransen baserer seg på.

6.7.6. Klient

Selv om de fleste brukere vil benytte terminalserver (Citrix), skal applikasjonen kunne kjøres lokalt på brukernes PC'er, med operativsystemet Windows XP og Windows 7. Leverandøren skal i sitt tilbud opplyse hvorvidt det er nødvendig med spesiell installasjon av drivere eller 3. parts produkter på klient-PC'ene, enten som følge av standard applikasjonen eller krav stilt i dette dokumentet.

6.7.7. Kryptering

Knyttet til opsjonen med drifting (ASP-leveranse) skal alle filer som overføres mellom leverandøren og kunden i forbindelse med integrasjon skal krypteres av sikkerhetsmessige årsaker (f.eks. TLS eller SSL).

Når sensitive personopplysninger overføres over eksterne datanett krever Datatilsynet at informasjonen beskyttes gjennom bruk av kryptering. I denne forbindelsen har Datatilsynet også satt et kvantitativt krav til krypteringsstyrken. Datatilsynet skal imøtekommes av leverandøren..

6.7.8. Ansattportal

Ansattportalen bør kunne installeres på webserver basert på Microsoft-teknologi.

Det stilles ingen absolutte krav til teknologisk plattform for ansattportalen, men leverandøren skal i sitt tilbud beskrive de tekniske forutsetninger som stilles for bruk av en eventuell ansattportal.

Ved ellers like vurderingen vil en ansattportal basert på MS Windows Server og IIS bli preferert.

Baserer ansattportalen seg på Microsoftteknologi?

Kan ansattportalen installeres på IIS 6.0 eller høyere?

Kan ansattportalen nås fra PC'er utenfor bedriftens brannmur? Tilbyr leverandøren sikkerhetsløsning for slik oppkobling som ikke baserer seg på VPN som en del av opsjonen knyttet til ASP-leveranse?

6.7.8.1.Ekstern tilkobling

Leverandøren bes beskrive sin eventuelle løsning for oppkobling som ikke krever utstrakt administrasjon fra kunden, som utdeling av VPN-kalkulator etc. I tillegg bes leverandøren beskrive sin best-practice løsning for slik oppkobling dersom leverandøren ikke får begrensninger slik det er beskrevet i dette avsnittet.

6.7.8.2.Portaldatabase

Oppdaterer ansattportalen direkte i applikasjonsdatabasen og ikke benytter egen database?

6.7.8.3.Nettleserstøtte



Portalen skal være testet og funnet i orden med nettleseren Internet Explorer 8.

Er portalen testet og funnet i orden med nettleseren Internet Explorer 7?

Er portalen testet og funnet i orden med nettleseren Internet Explorer CE?

Er portalen testet og funnet i orden med nettleseren Mozilla Firefox 3.5?

Er portalen testet og funnet i orden med nettleseren Google Chrome 3?

Er portalen testet og funnet i orden med nettleseren Safari 4?

Er portalen testet og funnet i orden med nettleseren Opera 10?

Er portalen testet og funnet i orden med nettleseren Flock 2.5?

6.7.8.4.Popup og informasjonskapsler

Benytter systemet popups eller informasjonskapsler (cookies)?

Vil en bruker, i rollen som jobbsøker, som har sperret for popups og/eller informasjonskapsler oppleve redusert funksjonalitet? Hvis Ja, beskriv.

6.7.8.5.ActiveX

Krever bruk av interne eller eksterne portalløsning en installasjon av tredjeparts tillegg til nettleseren, som for eksempel ActiveX-kontroller? (For eksempel Flash eller Java)

Hvis Ja, oppgi hvilke – og laveste godkjente versjon.

6.7.9. Single Sign On

Det er i utgangspunktet ønskelig med Single Sign On løsning for både portal- og applikasjonsbrukere. Dersom slik funksjonalitet eksisterer i løsningen skal dette inkluderes i leveransen og priser. Dersom funksjonaliteten ikke er ferdigutviklet skal ikke funksjonaliteten eller utviklingskostnader inkluderes i tilbudet.

Har systemet funksjonalitet for Single Sign On for portalbrukere?

Har systemet funksjonalitet for Single Sign On for applikasjonsbrukere?

6.7.10. Fjernstyring og oppgradering

Hvordan vil installasjon av feilfikser (patcher), ny funksjonalitet og/eller større oppgraderinger kunne påvirke systemets oppetid?

Ved en lokal installasjon, er det tiltenkt at slike oppgraderinger utføres av kundens egne tekniske ressurser?

Hvis ja, hvilken belastning må påregnes for kundens driftspersonell med hensyn til installasjon av feilfikser og ved oppgraderinger?

Hvis nei, er slike oppgraderinger inkludert i vedlikeholdsavtalen uten ytterligere timehonorarer, eller lignende?

Kan tidligere installerte feilfikser reverseres på en enkel måte i tilfelle de har uønskede sideeffekter?

Har systemet integrerte mekanismer for nøyaktig journalføring av hvilke feilfikser som er installert?



6.7.11. Bakover kompatibilitet

Systemet skal ha bakover kompatibilitet slik at levering av oppgraderinger ikke skal medføre redusert funksjonalitet, reduserte rapporteringsmuligheter på historiske data, eller andre tap av data eller funksjoner.

6.7.12. Operativsystemoppgradering

Leverandøren skal i tilbudet bekrefte at siste versjoner av operativsystemene på server og klienter, samt databaseplattformen, støttes av applikasjonen innen 6 måneder, og at service packs og andre sikkerhetsrettelser støttes innen 2 måneder, etter release.

6.7.13. Systemstatus

Kan systemet produsere ukentlige/månedlige/årlige rapporter fra systemet til driftspersonell om status på systemet på forskjellige nivåer. Lagringskapasitet, hvor mange feil som er detektert, antatt vekstrate på databaser, reel vekstrate på databaser, tidsforbruk ved databaseoperasjoner, overføringshastigheter, nede tid, oppe tid og ikke-autorisert adgang?

6.7.14. Backup / sikkerhetskopi

Dersom opsjonen med drifting av systemet som en ASP-løsning tilbys, beskriv prosedyrene for datalagring, backup og sikkerhetskopi. Belys som et minimum spørsmålene nedenfor:

- Er databaseserverne satt opp i RAID 1+0?
- Lagres data i en hoveddatasentral og en off-site backupdatasentral fortløpende?
- Har datasentralen UPS-løsning for alle kritiske maskiner?
- Tegn maskinparken med sikkerhetssystemer.
- Beskriv også løsninger for brannmur og antivirus inkludert produsenter.

Ved ASP-løsning skal det leveres en databehandleravtale som tilfredstiller Datatilsynets krav til dokumentasjon.



7. Oppsummering av kravene

Dette kapitlet er skilt ut som eget dokument, se konkurransegrunnlagets øvrige vedlegg.

Det vedlagte dokument skal benyttes til en mer effektiv besvarelse og tabellen bør benyttes direkte i tilbudsokumentet. Punktene skal besvares ut fra teksten i det tilhørende punkt.

Dersom det er punkter i kravspesifikasjonen som krever besvarelse men som ikke finnes i denne oppsummering skal disse likevel besvares i tilbudet.



Stikkordsregister

1	
13-lønnskjøring	25
Å	
AA-rapport	29
A	
Active Directory	70
ActiveX	80
AD, integrasjon	70
Adresseendring, ansattportal	48
Aktivitetskode	67
Analyseverktøy HMS	63
Andre trekk	24
Ansatt på flere avdelinger	43
Ansatt på flere stillinger	43
Ansattdatoer, medarbeider	41
Ansatte, antall	7
Ansattgoder, ansattportal	51
Ansattjubileum, rapport	46
Ansattnummer	41
Ansattopplysninger, historikk	44
Ansattoversikt	45
Ansattportal	48
Ansattportal, tekniske krav	79
Ansattportal, teknologi	48
Ansettelse midt i måned	15
Ansettelsesforhold	41
Antivirus	81
Aperiodisk lønnskjøring, forskudd	22
Application Service Provider	78
Applikasjonsoppgradering	75
Arbeidsgiveravgift	22
Arbeidsgiveravgift sykelønn	21
Arbeidsgiveravgift, terminrapport	29
Arbeidsgiverforening rapporter	31
Arbeidsgiverperioden, sykepengerefusjon	39
Arbeidstakerregisteret	29
Arbeidstidsordning	41
Arv, stillingsopplysninger	43
ASP	78
ASW, regnskapsfil til	67
Attestasjon, ansattportal	50
Attesting fravær	36
Attesting timelister	34
Attesting, reiseregning	54
Automatisk e-post	59
Autovarsling verneombud, HMS	63
Avdeling, kontering ved overstyring	19
Avdelingskontering fastlønn	19
Avdelingstillhørighet	59
Avdelingsutseende, differensiering	58
Avgifter	22
Avgiftsrapportering	29
Avgrensning	7
Avgrensning, rapporter	45
Avis, fordelsbeskatning	23
Aviser, integrasjon	62
Avlønningsdato	25
Avspasering, timeregnskap	35
Avstemming, økonomi	68
Avstemmingsrapporter	31
Avtaleområde	41
Avviksrapportering, fravær	37
Axapta integrasjon	69
B	
Backup	81
Bankfil	26
Bankkontonummer, validering	12
Bankregister	12
Barn, registrering	42
Bastillegg	17
Beløpsgrenser, varsler	28
Bemanningsbudsjett	45
Bemanningsrapport	46
Beregningsgrunnlag lønnsforhandling	30
Beskrivelse eksisterende system	11
Beskrivelse, overordnet	7
Bidragstrekk	24
Bilde	61
Bilde av medarbeider	42
Bilgodtgjørelse	23
Bilgodtgjørelse, fast	23
Bonus	17
Brannmur	81
Bredbåndsgodtgjørelse	23
Brukerdokumentasjon	76
Brukergrensesnitt, tekniske krav	78
Brukernavn IT	41
Brukeropplæring, Lønn	72
Brukeropplæring, Personal	73
Brukerstøtte	75
Brukervennlighet, lønn	27
C	
Cookies	80
Copyright, dokumentet	6
CV, kompetanse	56
D	
Dagens data, lønnsrapport	45
Database, tekniske krav	78
Datamengder, ytelse	66
Dataoverføring forsystem	69
Datoformater, norsk	12
Delegering av rolletilgang	51
Deltakere, representasjonsutgifter	55
Differensiert sats per prosjekt	18
Distribuere rapporter	47
Dokumenthåndtering	60
Dokumentscanning, ansattportal	49
Driftsdato	9
Driftsdokumentasjon	77
Døde, vasking folkeregisteret	70



E

Effekter, utstyrregister.....	43
Effektivitet	12
Egenmeldinger, utvidet adgang.....	38
Eksisterende system	11
Ekstern tilkobling portal.....	79
Eksterne interessenter, lønnstrekk.....	24
Elektronisk attestasjon	50
Elektronisk hjelp	76
Elektronisk saksgang, ansattportal	49
E-læring.....	74
Employee Self Service	48
Endringer frem i tid.....	27
Endringer, applikasjonsoppgradering.....	75
Enhetspriser.....	9
E-post	59
E-post, automatisk utsendelser	59
E-post, lønnsslipp.....	26
E-post, medarbeider	41
E-post, tekniske krav	81
Estimater, tilpasninger.....	9
Etikettgenerator	46
Etterbetaling	26
Excel, integrasjon.....	67

F

F1 - hjelp	76
Faddertillegg	17
Fagbrev	17
Fagforening	24
Fagforeningsrapporter	31
Fagtillegg	17
Familieforhold, registrering	42
Fast forskudd.....	22
Fast kilometergodtgjørelse	23
Faste timetillegg.....	17
Fastlønn, avdelingskontering	19
Fastlønn, lønnssimulering	64
Fastpris	9
Feriepengeliste	30
Feriepenger	20
Filtreringsfunksjoner	41
Finn.no, integrasjon	62
Firefox.....	79
Firmabil.....	23
Fleksibilitet	13
Flere stillinger	43
Flock	79
Folkeregisteret, vasking	70
Folketrygdrapport skade/ulykke	63
Forbedringer, kontinuerlige.....	9
Fordelsbeskatning	23
Fordelsbeskatning, firmabil.....	23
Fordelsbeskatning, forsikring.....	24
Foreldrepermisjon	21
Forhandlingsprosessen	9
Forsinkelse, ytelse.....	66
Forskudd	22
Forskuddstrekk.....	22
Fratreden midt i måned	15
Fravær, ansattportal.....	51

Fraværsattestering	36
Fraværdata, innlesning	36
Fraværdata, registrering.....	36
Fraværimport	68
Fraværsmodule	36
Fraværsoppfølging	36
Fraværstatistikk	37
Fri avis	23
Frikort	22
Fristilling av søker	61
Funksjonsnivå	41
Fødselsjubileum, rapport.....	46
Fødselsnummer, validering.....	12

G

Gjennomføringsplan lønnskjøring	77
Grafisk presentasjon, rapporter	47
Grunndata, kompetanse	57
Grunnlagsdata kompetanse	61
Grunnlønn	17
Gruppelivsforsikring	24

H

Helligdagsgodtgjørelse.....	18
Helse, miljø og sikkerhet	63
Historikk lønn	27
Historikk personal	44
Historikk på medarbeideropplysniner	44
Historisk lønn, lønnsjournal	28
Historiske data, ytelse	66
Historiske lønnslinjer, rapport.....	30
Hittil i år lister	30
Hiå-lister	30
Hjelp, elektronisk	76
Hjelp, veiviser	28
Hjemmeside, integrasjon	62
HMS.....	63
Hovedprinsipper.....	7
Hurtigtaster	28
H-verdi, HMS-rapport	63

I

IA-bedrift	36
Import fra teleoperatør	70
Import fravær	68
Import lønn fra Excel	67
Informasjonskapsler	80
Innleide, timeregistrering	35
Inntekts- og skatteopplysningsskjema.....	21
Inntektsstatistikk, SSB	29
Installasjonspunkter	14
Integrasjon.....	67
Integrasjon, reiseregning	55
Intern søkerdatabase	62
Interne rapporter lønn.....	30
Internet Explorer	79
Intervjuet	60
Introduksjon	6
IP-adresser	60
IT-brukernavn	41



J	Logging av IP	60
Jobbsøkertorg	Lovfestede behov	12
Jubileumsliste.....	LT-oppgaver	27
Juridisk enhet, kostnader ved ny	Lunchpenger	24
	Lønn, negativ	22
K	Lønnsartoppbygning	15
Kakseskatt	Lønnsartregister	15
Kandidatsøk	Lønnsavtale	17
Kandidatsøk, grunnleggende	Lønnsbrev	46
Kantinetrekk.....	Lønnsending midt i måned	15
Kilometergodtgjørelse.....	Lønnsfaglig bistand.....	76
Kilometergodtgjørelse, ansattportal	Lønnsforhandling	53
Kilometergodtgjørelse, fast	Lønnsforhandling, beregningsgrunnlag	30
Kjøregodtgjørelse	Lønnsjournal	28
Kjøregodtgjørelse, fast	Lønnskjøring	25
Kjøreplan.....	Lønnskjøring på sluttede	25
Klient, tekniske krav	Lønnskjøring, omkjøring av enkeltansatt	25
Kommuneregister	Lønnskjøring, rapporter	25
Kompetanse.....	Lønnskjøring, sjekkliste	77
Kompetanse, ansattportal	Lønnskrav, lønnsforhandling	53
Kompetansedokumentasjon, ansattportal	Lønnslinjer	16
Kompetansekrav.....	Lønnslinjer, registrering.....	28
Kompetanserapportering	Lønnspåvirkning, fravær	37
Kompetansesøk	Lønnspåvirkning, timeregistrering	35
Kompetansevarsler	Lønnsrapport, dagens data	45
Konsern, lønnskjøring	Lønnsrapporter.....	30
Konsern, stillingshierarki	Lønnsregistrering, masseregistrering	28
Konsulent, lønnsfaget.....	Lønnsregulering, etterbetaling	26
Kontering	Lønssimulering	64
Kontering ved overstyring av avdeling	Lønsslipp.....	26
Kontering, prosjekt.....	Lønsslipp, ansattportal	48
Kontoplan.....	Lønsslipp, simulering.....	27
Kontostreng.....	Lønnsstatistikk	30
Kontrakt, brev	Lønnsstatistikk for ledere	31
Konvertering	Lønnsstatistikk, SSB	29
Kostnadsfordeling, ansatt flere avdelinger	Lønnsstrekk	24
Krav, kompetanse.....	Lønnsstrekkmottakere	24
Krav, overordnede.....	Lønnsutbetaling.....	26
Kreditorer, lønnsstrekk	Lønnsutbetaling, sperring av medarbeider	42
Kredittkort, reiseregning	Lønnsutvikling, rapport.....	46
Kronisk sykdom	Låsing av brukere	66
Kursadministrasjon, ansattportal.....		
Kvalitetssikring, reiseregning	M	
	Maksbeløp ansattgoder	42
L	Maler, reiseregning	54
Lagring av lønnskjøring	Manuell registrering	12
Langtidssykdom, oppfølging.....	Maskinpark	81
Leder, på stilling	Masseoppdatering ansatt/stilling	44
Ledere, ansattportal	Masseoppdatering lønn	27
Lederoppfølging, kompetanse	Masseregistrering lønn	28
Lederopplæring	Medarbeider, sperring	42
Lederorganisasjon	Medarbeidere, kostnader ved oppbemanning	10
Lederstatistikker	Medarbeiderkartoteket	41
Ledetekster, norsk	Medarbeideropplysninger	41
Leverandører	Medarbeideropplysninger, ansattportal	48
Leverandørstøtte.....	Medarbeideropplysninger, historikk	44
Leveransestyring	Medarbeidersamtale	49
Linjeorganisasjon.....	Medarbeidervurdering, kompetanse	56
Lisens grunnlagsdata.....	Meldingsfunksjoner, ansattportal	48
Lisenspriser	Menyer, norsk	12
Logging	Merverdiavgift, ansattgoder	23



Mottakere, lønnstrekk	24	Posteringsjournal.....	30
MVA, utlegg	23	Posteringsliste	30
Myndighetsrapportering	29	Postnummerregister	12
N		Pris brukerstøtte	75
Naturalytelser	23	Priser	9
NAV, integrasjon	62	Prisstrukturer	9
Navn, medarbeideropplysninger	41	Pristilbud	9
Negativ lønn	22	Proaktive supportmeldinger	76
Netscape	79	Produksjonsrapport, SSB	29
Nettlesere	79	Produksjonssettingsdato	9
NHO-kode	42	Prosenttrekk	22
NITO-kode	42	Prosjekt, på stilling.....	43
Norsk språk	12	Prosjektkontering	19
Nyansatte, rapport	45	Prosjektkontering fastlønn	19
Nøyaktighet i tilbudet.....	10	Prosjektkontering, reise.....	54
O		Prosjektkostnadsrapport	31
Offentlige trekk	24	Prosjektstruktur, fra regnskap	68
Office, integrasjon.....	67	Provisjon, maksbeløp	42
Omkjøring av enkeltansatt	25	Publisering rapporter, ansattportal	51
Opera.....	79	Påleggstrekk.....	24
Opp-/ut-fond	24	Påleggstreksrapport.....	29
Oppbygning av kravspesifikasjonen	6	Pålogging ansattportal.....	48
Oppfølging sykefravær.....	36	Pårørende, registrering	42
Oppfølgingslogg.....	27	R	
Oppphavsrett, dokumentet	6	Raid.....	81
Opplæring	72	Rapport antall ansatte.....	46
Oppsett, installasjon	14	Rapportavgrensning	45
Oppsigelse, bekreftelsesbrev	46	Rapporter lønnskjøring	25
Oppslag, ytelse	66	Rapporter til Excel	67
Organisasjonsstruktur.....	41	Rapporter, fagforeninger	31
Organisatoriske endringer, kostnader	10	Rapporter, personal	45
Overordnede krav	12	Rapportering skader	63
Overstyring av avdeling, kontering.....	19	Rapportering, ansattportal	50
Overtid	16	Rapportering, reiseregning	54
Overtidsberettigelse, stilling	43	Rapportgenerator.....	47
Overtidsstatistikk, fagforeninger	31	Refusjon, maksbeløp	42
P		Refusjonsrapport	39
Passord, tilgangssikkerhet	13	Regelavvik, fraværsrapport	37
Pensjonsendringer, innrapportering	44	Regelverk, reiseregning	54
Pensjonsforsikring.....	24	Registrering av andre	59
Pensjonsgrunnlag, beregning	44	Registrering lønnslinjer	28
Pensjonsopplysninger.....	44	Registrering sykepengerefusjon	39
Pensjonsopplysninger, rapportering	69	Registrering timelister	34
Pensjonsordning	44	Registrering, reiseregning	54
Permisjoner	21	Registreringsfelter, medarbeider	41
Permitteringer.....	44	Regnskapsfil.....	67
Permitterte, rapport	46	Regulativlønn	17
Personalbrukere, opplæring.....	73	Reise, fordelsbeskatning	23
Personalressurser, bruk av systemet.....	12	Reisebyråintegrasjon	55
Personalsystemet	41	Reiseregning	54
Personlige lønnstillegg	17	Reiseregning, ansattportal	51
Personnummer, validering	12	Reiseregningsskjøring	25
Personopplysninger	41	Rekruttering	58
Personopplysningsloven.....	13	Rekruttering, ansattportal	51
Plusstid, timeregnskap	35	Releaser, applikasjonsoppgradering.....	75
PopUps.....	80	Representasjonsdeltakere	55
Portalbrukere, opplæring.....	74	Responstid.....	66
Portaldatabase	79	Responstid, teknisk støtte.....	75
Portaldokumentasjon.....	77	Risikodeling, priser	9
		Roller, kompetanse.....	56



S

Safari	79
Saksbehandling, ansattportal	49
Saldolister	30
Sats per prosjekt	18
Satstabeller	17
Scanning dokumenter, ansattportal	49
Script, konvertering	71
Selskaper, antall	7
Seniorfritid	38
Servicenivå brukerstøtte	75
Sikkerhet, tilgangskontroll	13
Sikkerhetskopi	81
Simulering lønnslipp	27
Sjekkliste	77
Skaderapportering	63
Skala, kompetanse	56
Skatt, desember	22
Skatt, terminrapport	29
Skattekortrekvisisjon	69
Skattetrekk	22
Skifttillegg	16
Sluttdato frem i tid	27
Sluttede, lønnskjøring	25
Sluttrapport	45
SMS-integrasjon	60
Sosial tilhørighet	43
Sperring av IP	60
Sperring av medarbeider	42
Sporing	13
SSB-statistikk	29
SSB-stillingskode	43
SSB-yrkeskoderegister	12
Stamdata kompetanse	61
Stamp, sporing	13
Standardbrev	46
Standarddata, kompetanse	57
Standardregistre	12
Startside ledere, ansattportal	50
Statens Pensjonskasse, beregning	44
Statistikk	60
Statistikk, lønn	30
Statistikkoder på medarbeider/stilling	42
Stedfortreder, ledertilgang	51
Stilling	43
Stillinger, ansatt på flere	43
Stillingsannonser	59
Stillingsbeskrivelse	43
Stillingsbudsjett	43
Stillingsendring frem i tid	27
Stillingshistorikk	44
Stillingshjemler	43
Stillingskrav	43
Stillingsopplysninger	43
Storebrand, pensjonsrapportering	69
STYRK-kode	43
Størrelse	7
Superbrukere, opplæring	74
Support	75
Support brukere	75

Svensk bankkontoutbetaling	26
Sykelønn	21
Sykelønn, arbeidsgiveravgift	21
Sykelønnsgrunnlag, beregning	21
Sykelønnsutbetaling	39
Sykepengerefusjon	39
Sykepengerefusjon, inntekts- og skatteopplysnings skjema	21
Sykepengerefusjon, registrering	39
Sykepengerefusjonsrapport	39
Systemdokumentasjon	77
Søk etter søkere	59
Søk i kompetanse	57
Søkefunksjoner	41
Søkerevaluering	60
Søkervurdering	60
Søking, åpne søknader	58
Søknadsmottak	58

T

T/M (tid/materiell), priser	9
Tabelltrekk	22
Tariffønn	17
Tariff tillegg	17
Tegnsett, norsk	12
Teknisk opplæring	74
Teknisk support	75
Tekniske krav	78
Teknologi, ansattportal	48
Tekstmelding	60
Telefongodtgjørelse	23
Telefonkatalog, ansattportal	49
Telepay, bankfil	26
Terminalserver	79
Terminrapport	29
Testverktøy	62
Tidskonto	21
Tidsstyrte endringer	27
Tilbakerulling, lønnskjøring	25
Tilbudsoppdeling	9
Tilgangskontroll ansattportal	48
Tilgangssikkerhet	13
Tilleggsmoduler lønn	34
Tilleggsopplæring, Personal	73
Tilpasninger, priser	9
Tilpasningsdyktighet	13
Tilpasningsestimater	9
Timelister	34
Timelister, attesting	34
Timelister, innlesning	34
Timelønnede, lønns simulering	64
Timeregistrering, ansattportal	51
Timeregistreringsmodul	34
Timeregnskap	35
Timetillegg	17
Trekksaldolister	30
Trygdekontoret, sykepengerefusjon	39
Trygdekontorregister	12
Turnoverstatistikk	46



U

Uautorisert innsyn, tilgangskontroll	13
Uhensiktsmessige krav	14
Ulykkesforsikring	24
Utbetaling før oppdatering	25
Utbetaling, svensk konto	26
Utenlandsk bankkonto	26
Utleddsrefusjon	54
Utleddsrefusjon, ansattportal	51
Utlysning stillingsannonser	59
Utlysningstekst, stilling	43
Utløp av sertifikater, varlser	56
Utseende, per avdeling	58
Utsendelser, automatisk e-post	59
Utstyr, ansattportal	52
Utstyrregister	43
Utvalg, rapporter	45
Utvikling, applikasjonsoppgradering	75
Utvikling, estimerer	9

V

Vakttillegg	17
Valideringskontroll	12
Variabelt skifttillegg	16
Varlser	56
Varsler, registrering	28

Varsling, sykefravær	40
Vedlikeholdsavgift, priser	9
Vedlikeholdskostnad, offentlige krav	12
Veiledning lønnskjøring	77
Veiviser	28
Veivisere, portal	52
Verktøygodtgjørelse	17
Verneombudstillegg	17
Verneombudsvarsling, ulykker	63
Versjon, applikasjonsoppgradering	75
Videreutvikling	9
Vikarpool	61
Vurdering, rekruttering	60

Y

Yrkeskoderegister	12
Ytelse	65

Ø

Økning i antall medarbeidere	10
Økonomi, regnskapsfil	67

Å

Åpne søknader	58; 59
Årstimetall, stilling	43
Årsverksbudsjett	43