DARS

DRUŽBA ZA AVTOCESTE V REPUBLIKI SLOVENIJI d.d.

POJASNILO št. 2

k razpisni dokumentaciji:

Vzpostavitev, razvoj in vzdrževanje kadrovskega informacijskega sistema

(int. ev. št. 000262/2019)

Ljubljana, december 2019

V skladu z določili razpisne dokumentacije in Zakona o javnem naročanju (Uradni list RS, št. 91/2015 in 14/2018; v nadaljevanju ZJN-3) vam posredujemo pojasnilo številka 2 za javno naročilo »Vzpostavitev, razvoj in vzdrževanje kadrovskega informacijskega sistema« (int. ev. št. 000262/2019).

Pojasnilo številka 2:

Vprašanje 1:
V vaši dokumentaciji (točka 2.6.) je zapisano, da mora vodja oceniti napredek po izobraževanju, kako delavec uporablja znanje. Ali je to lahko ocena napredka v kompetenci, ki jo izobraževanje podpira?

Odgovor 1:
V tem delu je lahko ocena izboljšanja kompetence zaposlenega oz. lahko je tudi ocena vodje ali je zaposleni osvojil npr. določeno zakonodajno novost in uspešno uporablja v delovnem procesu.

Vprašanje 2:
Kaj upoštevate v vašem podjetju kot merila za napredovanje (točka 2.5.)?

Odgovor 2:
Ločimo pogoje za napredovanje, ki so odvisni od obdobja od zadnjega napredovanja, ki mora poteči, da lahko delavec ponovno napreduje ter ocene delovne uspešnosti (skupne in posamične ocene) v določenem ocenjevalnem obdobju za napredovanje. V kolikor delavec te pogoje izpolni, je v odvisnosti od razpoložljivih finančnih sredstev predlagatelju napredovanja/vodji na voljo 7 različnih meril (ki so določena z internim aktom naročnika) na podlagi katerih lahko delavec napreduje (1 ali 2 plačilna razreda).

Vprašanje 3:
Prosimo za točno informacijo, kakšno bo trajanje tega projekta: ali govorimo o 1 letu uvedbe in potem še 2 leti vzdrževanja skupno torej 3 leta projekta? Ali govorimo o 2 letih projekta, torej se vzdrževanje začne ob namestitvi rešitve/prvega modula?

Odgovor 3:
V skladu s 5. členom pogodbe se pogodba sklepa za 24 mesecev. Pogodbene obveznosti iz naslova vzdrževanja se začnejo izpolnjevati ob podpisu primopredajnega zapisnika, ki se podpiše ob predaji sistema z vsemi zahtevanimi funkcionalnostmi v uporabo naročniku.

Vprašanje 4.1:
V razpisni dokumentaciji ste kot merila zapisali:

- ponudbena cena (v EUR brez DDV) od 50 do največ 70 točk
- podpora e-učenju z možnostjo uvoza lastnih vsebin največ 20 točk
- podpora povezovanju s portalom eVem največ 5 točk
- možnost povezave z zaposlitvenim portalom Mojedelo.com za potrebe objav prostih delovnih mest največ 5 točk

Zanima nas naslednje oziroma prosimo za pojasnila:

1. Kako boste primerjali ponudbeno ceno ponudnika, ki bo ponudil nakup rešitve v primerjavi s ceno ponudnika, ki bo ponudil ceno za najem rešitve za 1 leto? Koliko let najema boste torej upoštevali, da boste dobili primerljivo končno ceno?

Odgovor 4.1:
Prejete ponudbe se bodo ocenjevale glede na ponujeni znesek izvedbe projekta v zahtevanem obdobju, ne pa glede na posamezne postavke. Od ponudnika se pričakuje, da glede na ponujeno rešitev izpolni v ponudbenem predračunu postavko C ali CN. Naročnik bo primerjal končno ponudbeno ceno v EUR brez DDV. Upoštevano bo obdobje najema za 12 mesecev.

Vprašanje 4.2:

2. Prosimo za pojasnilo glede zahtev za sistem e-učenje - ali želite sistem za e-učenje v njegovem pravem pomenu? Torej, sistem, ki omogoča sledenje učenju in orodje za pripravo kombiniranih vsebin - video z vprašalniki, sledenje uporabnikov, koliko časa je uporabnik gledal izobraževanja itd. Ali pričakujete, da je vsebina za izobraževanje v eni ali več oblikah uporabniku na voljo v kadrovskem sistemu? Prosimo za podrobno pojasnilo.

Odgovor 4.2:
Pod sistemom za e-učenje smatramo platformo za spletno učenje, ki bo omogočala pripravo delavnic in internih tečajev vključno z možnostjo hrambe in prikaza gradiv ter spremljanja in končnega preverjanja znanja uporabnikov v obliki vprašalnikov. Pričakujemo, da je sistem e-učenja del kadrovskega sistema in povezan z njegovimi ostalimi funkcionalnostmi, predvsem z evidenco izobraževanj, ki vključuje tako interna kot zunanja izobraževanja in vodenjem kompetenc, ki izhajajo iz opravljenih izobraževanj.

Vprašanje 4.3:

3. Točka možnost povezave s portalom MojeDelo.com. V merilih je zapisano, da naj ima sistem možnost povezave s portalom MojeDelo in da v tem primeru ponudnik pridobi 5 točk. V podrobni razčlenitvi pa že zahtevate, da mora biti sistem aktiven in se je vzdrževal najmanj 1 leto, obenem mora biti za ta namen podpisana referenca. Ne razumemo zakaj zahtevate, da je sistem že povezan točno z MojeDelo. Integracije s spletnimi portali ali spletnimi stranmi so narejene na enak način, zato vas pozivamo, da merilo razširite in omogočite, da vsi ponudniki, ki imajo narejeno kakšno integracijo s katerokoli spletno stranjo ali spletno platformo za objavo zaposlitvenih oglasov dobijo 5 točk pri tem merilu.

Odgovor 4.3:
Naročnik objavlja prosta delovna mesta le na portalu mojedelo.com. Naročnik v tem delu ne bo spreminjal razpisne dokumentacije.

Vprašanje 5:
Prosimo, da bolj natančno opišete, kaj za vas pomeni podpora e-učenju?

Odgovor 5:
Pod sistemom za e-učenje smatramo platformo za spletno učenje, ki bo omogočala pripravo delavnic in internih tečajev vključno z možnostjo hrambe in prikaza gradiv ter spremljanja in končnega preverjanja znanja uporabnikov v obliki vprašalnikov. Pričakujemo, da je sistem e-učenja del kadrovskega sistema in povezan z njegovimi ostalimi funkcionalnostmi, predvsem z evidenco izobraževanj, ki vključuje tako interna kot zunanja izobraževanja in vodenjem kompetenc, ki izhajajo iz opravljenih izobraževanj.

Vprašanje 6.1:
Vprašanja vezana na 3. tehnična dokumentacija?
3.2 POVEZAVA Z ZALEDNIMI SISTEMI NAROČNIKA IN ŠIFRANTI, Točka 2.8, vsebina iz razpisa:

Rešitev mora omogočati izmenjavo podatkov z naslednjimi obstoječimi zalednimi sistemi: ERP sistemom Microsoft Dynamics NAV verzije 2009 R2, dokumentacijskim sistemom PAM STORAGE proizvajalca H&S Heilig und Schubert Software AG, aplikacijo za informacijsko podporo procesom varstva in zdravja pri delu poizvajalca Tref d.o.o.

Kakšna je tehnologija, struktura za uvoz in izvoz za ERP sistemom Microsoft Dynamics NAV verzije 2009 R2?

Odgovor 6.1:
Povezava z ERP sistemom je možna preko izmenjevalne baze, ki jo zagotavlja naročnik ali spletni servis.

Vprašanje 6.2:
Kakšna je tehnologija za dokumentacijski sistem PAM STORAGE, ali se dokumenti samo pošiljajo ali morata sistema med sabo sodelovati, kakšna so pravila generiranja šifer?

Odgovor 6.2:
Povezava z dokumentnim sistemom je možna preko izmenjevalne baze, ki jo zagotavlja naročnik. Medsebojno sodelovanje sistemov ni predvideno. Edina podatka relevantna za kadrovski informacijski, ki se bosta pridobila iz dokumentnega sistema sta vložna številka in datum prejema dokumenta. Šifre se generirajo znotraj dokumentnega sistema.

Vprašanje 6.3:
Kakšna je struktura izvoznih podatkov in tehnologija za aplikacijo za informacijsko podporo procesom varstva in zdravja pri delu poizvajalca Tref d.o.o.?

Odgovor 6.3:
Baza podatkov aplikacije za informacijsko podporo procesom varstva in zdravja pri delu teče na MS SQL strežniku. Povezava je možna preko izmenjevalne baze, ki jo zagotavlja naročnik.

Vprašanje 7:
(Vprašanje 20) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.8, vsebina iz razpisa: možnost izpisa stanja postopkov glede na fazo postopka kot nezaključene tekoče postopke, zaključene postopke ter realizacije ciljev in možnost generiranja poročil in analitike (najmanj po organizacijski enoti, zaposlenih, po ocenah, po kompetenčnih profilih, itd.,)

Prosim konkretno definirajte kaj v sklopu zgoraj navedenega stavka pomeni itd.,?

Odgovor 7:
Ena od »Itd.« je tudi, da rešitev mora omogoča primerjavo/analitiko in izpis rezultatov kompetenc med 3 zadnjimi merjenji kompetenc (merjenje napredka):

- za posameznega zaposlenega,
- za kompetenčni profil.

V tej alineji so navedene trenutno prepoznane zahteve, ki pa se glede na različne okoliščine in razvoj strokovnega področja lahko spreminjajo. »Itd.« pomeni, da mora rešitev omogočati morebitne potrebne nadgradnje v tem delu.

Vprašanje 8:
(Vprašanje 19) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.8:
Prosimo za opis procesa kompetence?

Odgovor 8:
Merjenje kompetenc v sistemu 360 stopinj pomeni ocenjevanje kompetenc vodij/zaposlenih iz naslednjih smeri: s strani nadrejenega, s strani podrejenih, s strani kolegov, s katerimi največ sodeluje in samoocena. Vsi udeleženci ocenjujejo iste kompetence in poslovna vedenja. Tako dobimo ocene kompetenc s strani vseh, ki tesno sodelujejo z vodjo/zaposlenim. Rezultati omogočajo ocenjevanemu vodji/zaposlenemu, da izboljša svoja poslovna vedenja na področjih, kjer so opazne kompetenčne vrzeli.

Vprašanje 9.1:
(Vprašanja 18) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.7, vsebina iz razpisa:
Prosimo za opis procesa razvoja zaposlenih?

Odgovor 9.1:
Proces razvoja zaposlenih pomeni voden proces, ki temelji na:

- izvajanju razvojnih pogovorov, zato mora rešitev omogočati kreiranje vsebina razvojnega pogovora z določitvijo razvojnih ciljev ter poti razvoja:
    - ocena dela
    - določitev razvojnih ciljev
    - roki za realizacijo ciljev
    - potrebna izobraževanja in usposabljanja (povezava s katalogom izobraževanj, poljuden izbor - vpis)
    - vključitev v sistem projektnega dela, mentorstva, talentov, nasledstev

Vprašanje 9.2:
Ali se pričakuje kakšna povezava med postavljenimi cilji in letnimi razgovori, če da, kakšne povezave se pričakuje?

Odgovor 9.2:
Postavljanje ciljev je ključna vsebina razvojnih pogovorov, kar pomeni, da gre za neposredno povezavo. Realizacija postavljenih ciljev se preverja skozi nadaljnje izvajanje razvojnih pogovorov.

Vprašanje 9.3:
Ali se pričakuje, da bo v aplikaciji zaposleni poročal o izvedenih nalogah in realiziranih ciljih ali to vne-se vodja?

Odgovor 9.3:
Rešitev mora omogočati, da delavec lahko poroča o izvedenih nalogah in realiziranih ciljih, kar nato preverja vodja ali delavec skupaj z vodjem na naslednjem razvojnem pogovoru.

Vprašanje 10:
(Vprašanja 17) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.5, vsebina iz razpisa: možnost izbora meril in kriterijev za izvedbo napredovanj naročnika s strani nadrejenega ali vodilnega delavca v programski rešitvi (glede na razpoložljiva sredstva v okviru organizacijske enote) ter možnost naknadnega potrjevanja s strani določenih oseb, z možnostjo sa-modejnega opomnika o poteku roka za oddajo seznama,
Kaj na primeru v procesu pomeni možnost naknadnega potrjevanja, kakšne so omejitve?

Odgovor 10:
V kolikor vodja/nadrejeni delavec na 3. ravni vodenja predlaga napredovanje za določenega delavca, gre v naknadno/dodatno potrditev vodji na 2. ravni vodenja (vodilni delavec).

Vprašanje 11:
(Vprašanje 16) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.5, vsebina iz razpisa: izpis iz sistema ocenjevanja delovne uspešnosti glede na določeni zadnji dve ocenjevalni obdobji, z možnostjo izločanja/filtriranja zaposlenih glede na oceno delovne uspešnosti ter skupno oceno delovne uspešnosti in omejitev napredovanja na vsake dve leti ter dodaja-nje drugih parametrov delavca (tarifni razred, plačilni razred, izobrazba, odlična ocena) z možnostjo naknadnega izbiranja posameznih kriterijev in meril v primeru spremembe sistema napredovanja,

Prosim pojasnite na primeru: omejitev napredovanja na vsake dve leti ter dodajanje drugih para-metrov delavca?

Odgovor 11:
Primer: Delavec je napredoval za koledarsko leto 2018, v letu 2019 je imel v zadnjih dveh ocenjevalnih obdobjih oceno 90 točk, po vsakem kriteriju je bil ocenjen najmanj dobro.

V tem delu se pričakuje da sistem, v kolikor pripravljamo seznam zaposlenih za napredovanja za leto 2019, sam predvidi/izloči iz seznama zaposlene delavce, ki ne ustrezajo vsem pogojem

Vprašanje 12:
(Vprašanje 15) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.5, vsebina iz razpisa: Generiranje zbirnega seznama ocen delovne uspešnosti in posredovanje v potrditev vodilnemu delavcu in Službi za upravljanje s kadri,

Kakšni so parametri pri generiranju zbirnega seznama ocen delovne uspešnosti in ko se generira ali se pričakuje pošiljanje na gumb?

Odgovor 12:
Zbirni seznam vsebuje: matično številko delavca, priimek in ime, področje, služba, oddelka, merila za ocenjevanje, postavka »neocenjen«, šifra ocenjevalca, ime in priimek ocenjevalca.

Pričakuje se pošiljanje »na gumb«, vendar z možnostjo predhodnega ročnega popravka podatkov (npr. ocenjevalec, področje služba)

Vprašanje 13:
(Vprašanje 14) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.4, vsebina iz razpisa: Vodenje stanja postopka (vidne vse faze stanja postopka), možnost pregleda stanja postopkov glede na fazo postopka kot nezaključene tekoče postopke ter zaključene postopke v programski rešitvi (glede na posameznega nosilca postopka kadrovanja vključno s povprečnim časom kadrovanja ter drugimi podatki) ter možnost izpisa podatkov in oblikovanja poročil.

Prosimo za primer postopka in kaj pomeni in na kakšen način izračunate povprečni čas kadrovanja?

Odgovor 13:
Najprej prejmemo predlog vodje za objavo delovnega mesta, nato se pripravi predlog sklepa uprave za objavo delovnega mesta, izvede se interna in/ali eksterna objava delovnega mesta, prijave kandidatov, selekcija kandidatov in posredovanje vodjem, izvedba intervjujev in morebitna testiranja, predlog sklepa uprave za izbor kandidata, zdravniški pregled, predlog pogodbe o zaposlitvi, sprejem delavca in seminar iz VZD, podpis pogodbe o zaposlitvi in na koncu nastop na delo.

Povprečni čas kadrovanja štejemo od prejema potrjenega sklepa uprave za objavo prostega delovnega mesta.

Vprašanje 14:
(Vprašanje 13) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.4, vsebina iz razpisa:
Urejanje dokumentov v posameznih postopkih, z omejenim dostopom
Kaj za vas pomeni omejeni dostop?

Odgovor 14:
Glede na posamezen proces je potrebno zagotoviti, da imajo določene osebe pravico le to vpogleda, drugi pa pravico do vpogleda in spreminjanja podatkov.

Vprašanje 15:
(Vprašanje 12) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM, Točka 2.4, vsebina iz razpisa:
Vnos novih postopkov z zaporednim številčenjem po letih
Prosimo za primer, kakšni postopki?

Odgovor 15:
Gre predvsem za selekcijske postopke in postopke spremembe pogodbe o zaposlitvi.

Vprašanje 16:
(Vprašanje 11) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.4, vsebina iz razpisa:
Posredovanje delavcu predlog pogodbe o zaposlitvi/aneksa k pogodbi o zaposlitvi,
Ali se pričakuje dvostranska komunikacija kadrovska zaposleni?

Odgovor 16:
Dvostranska komunikacija ni predvidena glede na obstoječ proces dela. Predvideva se le seznanitev kandidata s predlogom pogodbe o zaposlitvi.

Vprašanje 17:
(Vprašanje 10) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM, Točka 2.4, vsebina iz razpisa:
Uvedba v organizacijo in seznanitev s ključnimi dokumenti in nalogami

Ali se na tem mestu pričakuje kakšen proces uvajanja na delovno mesto?
Če da, kakšen je ta proces?
Ali se pričakuje le dokument o uvedbi in seznanitvi?

Odgovor 17:
Da, predvideno je skladno z Zakonom o delovnih razmerjih, da se kandidata najprej seznani z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Nato pa mora obstajati možnost vnosa programa spremljanja poskusnega dela ter potrditev vodje, da je delavec uveden v konkretno delo.

Vprašanje 18:
(Vprašanje 9) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.4, vsebina iz razpisa:
Izbor kandidata (Predlog sklepa uprave za izbor kandidata na objavljeno prosto delovno mesto)

Kakšen proces se pričakuje v delu Predlog sklepa uprave (kaj v aplikaciji uprava naredi, če sploh kaj, izpis dokumenta)?

Odgovor 18:
V aplikaciji se pričakuje generiranje dokumenta »Predlog sklepa uprave za izbor na objavljeno delovno mesto« na podlagi podatkov, ki so sistemu dostopni o kandidatu in o samem selekcijskem postopku (npr. sklep uprave za objavo delovnega mesta, datum objave, datum razgovorov, število prijavljenih kandidatov) v predhodnih fazah selekcijskega postopka. Ta dokument se nato samo natisne, (trenutno) ni potrjevanja dokumenta s strani uprave v sami aplikaciji.

Vprašanje 19:
(Vprašanje 8) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.4, vsebina iz razpisa:
Organizacija intervjujev s kandidati (v primeru več faz se izvajajo intervjuji, preizkuša znanje ter izvaja testiranje)
Ali so pričakovanja, da se preizkušanja znanja ter testiranja izvajajo preko aplikacije?

Odgovor 19:
Da, in sicer na podlagi vsakokratnega vnosa konkretnega vprašalnika/-ov, ki je lahko različen glede na področje dela in zahteve delovnega mesta.

Vprašanje 20:
(Vprašanje 7)
PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.4, vsebina iz razpisa:
Beleženje prijav kot vhodne pošte naročnika v sistemu DMS (povezljivost),
Prosimo za opis ali dodatno razlago?

Odgovor 20:
V DMS sistem se beleži vsa vhodna pošta. Prijave na delovna mesta se zaradi varstva osebnih podatkov ne skenirajo in hranijo v dokumentnem sistemu, se pa zabeležijo in se jim dodeli vložna številka. Naročnik pričakuje, da bosta vložna številka in datum vidna v KIS, uparjanje podatkov bo ročno.

Vprašanje 21:
(Vprašanje 6) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.3, vsebina iz razpisa:
Razdelek DOGODKI V ZVEZI Z DELOM
nasledstvo
Na kakšen način imate urejen proces nasledstev?

Odgovor 21:
Sistem nasledstev je v procesu uvajanja, ponujena rešitev pa mora omogočati najmanj:

- možnost vnosa statusa delavca »naslednik«
- navedbo delovnega mesta, kjer je delavec predviden kot naslednik in
- povezavo do zasedenega delovnega mesta (drugega delavca), za katerega je delavec predviden kot naslednik

Vprašanje 22:
(Vprašanje 5) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.3, vsebina iz razpisa:

Razdelek RAZPOREDITVE DELAVCA
število napredovanj po internem pravilniku
Ali na tem mestu pričakujete kakšno logiko izračuna ali samo vnosno polje?

Odgovor 22:
V tem delu je mišljeno, da se v polju logično navede »1« ali »2« plačna razreda napredovanja glede na razliko v številu plačnega razreda, ki ga je delavec imel pred napredovanjem in po napredovanju.

Vprašanje 23:
(Vprašanje 4) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.3, vsebina iz razpisa:
Razdelek DELOVNO MESTO
nočno delo KP 44d
pobiranje predornine KP 44e
dopust vodenje/izjemni rezultati KP 45. člen
Ali se v tem delu pričakuje izbor iz šifranta in vneseni delovni pogoji/veščine/kompetence/dopust?

Odgovor 23:
Navedeno je pomembno le pri določanju letnega dopusta delavca, in sicer po sistemu, da vodja ali oseba v SUK določi za katerega zaposlenega se uporabi ta parameter.

Vprašanje 24:
(Vprašanje 3) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.3, vsebina iz razpisa:
Razdelek ZAPOSLITEV
vnos podatkov glede plačila prispevkov pomembnih za obračun plač
Kateri prispevki so tu mišljeni?

Odgovor 24:
Tu je mišljeno, da sistem določi tiste zaposlene, kateri imajo skladno z ZPIZ delno oprostitev plačila prispevkov delodajalcev npr. za starejše delavce in tiste, ki so prvič zaposleni za nedoločen čas.

Vprašanje 25:
(Vprašanje 2) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.3, vsebina iz razpisa:
Razdelek ZAPOSLITEV
pravice (kolektivna pogodba / individualna pogodba)

Ali se pričakuje označba vrste pogodbe kolektivna pogodba / individualna pogodba, ali se pričakuje kaj več?

Odgovor 25:
Samo označba vrste pogodbe o zaposlitvi.

Vprašanje 26:
(Vprašanje 1) PROJEKTNA NALOGA S PONUDBENIM PREDRAČUNOM , Točka 2.1, vsebina iz razpisa:
Zaposleni iz Službe za upravljanje s kadri lahko postopek zaklene za vpogled (preko polja/gumba ali druge funkcionalnosti) v tem primeru imajo dostop do postopka samo vodja

Službe za upravljanje s kadri in oseba, ki vodi postopek. Navedeni osebi lahko postopek odkleneta.

Prosimo za podrobnejšo razlago, v kolikor je možno primer?
Ali gre za dodeljevanje vlog in pravic za uporabnike, do kje in kaj lahko urejajo?

Odgovor 26:
Glede na posamezen proces ima možnost vpogleda oseba v SUK in vodja SUK ter po potrebi drugi zaposleni, ki imajo pravico do vpogleda, kar je pa različno glede na vsebino procesa.

Primer: Selekcijski postopek vodi oseba v SUK, vpogled ima vodja SUK in/ali druga oseba na področju zaposlovanja, možnost dodelitve pravice so vpogleda in spreminjanja se pa lahko določi vodji organizacijske enote v okviru katere se kadruje novega delavca.

DRUŽBA ZA AVTOCESTE V REPUBLIKI SLOVENIJI
DARS, d.d.