

Załącznik nr 1 do WZ – Szczegółowy opis przedmiotu zamówienia

Numer sprawy PI/04/2024

Przedmiotem zamówienia jest:

1. dostawa systemu informatycznego Kadry i Płace - zakup 7 licencji,
2. wdrożenie systemu – na sprzęcie wskazanym przez Zamawiającego,
3. migracja danych z używanego systemu Kadry i Płace,
4. integracja z istniejącymi systemami informatycznymi,
5. dostosowanie do istniejącego w przedsiębiorstwie Układu Zbiorowego
6. przeszkolenie pracowników,
7. świadczenie usług gwarancyjnych, w tym serwisowych dla wdrożonego systemu,

1. Ogólny opis przedmiotu zamówienia

Wykonawca zobowiązuje się na rzecz Zamawiającego do Wdrożenia, Utrzymania, Wsparcia Technicznego i Rozwoju Systemu Kadrowo-Płacowego, zgodnie z wymaganiami oraz w określonych terminach.

Po zrealizowaniu wdrożenia i uruchomienia produkcyjnego Systemu Kadrowo-Płacowego Wykonawca będzie zobowiązany do świadczenia usług utrzymania, wsparcia technicznego i rozwoju Systemu Kadrowo-Płacowego

2. Zakres przedmiotu zamówienia

2.1. W zakres wdrożenia i uruchomienia produkcyjnego Systemu Kadrowo-Płacowego wchodzi:

- a) Wykonanie niezbędnych prac analitycznych,
- b) Dostarczenie oprogramowania,
- c) Parametryzację, dostosowanie Systemu Kadrowo-Płacowego do wymagań Zamawiającego,
- d) Dostawa licencji w ilości 7 szt.,
- e) Instalacja i konfiguracja silnika bazodanowego na sprzęcie wskazanym przez Zamawiającego,
- f) Zaprojektowanie oraz wdrożenie środowiska produkcyjnego i testowego, pozwalającego na pracę w systemie, prowadzenie prac rozwojowych oraz prowadzenie testów związanych z wprowadzeniem zmian i poprawek w docelowym środowisku produkcyjnym,
- g) Migrację danych z obecnie działającego systemu – do ustalenia w trakcie analizy wdrożeniowej,
- h) Dostosowanie Systemu do istniejącego w przedsiębiorstwie układu zbiorowego,
- i) Uruchomienie środowiska produkcyjnego Systemu Kadrowo-Płacowego,

- j) Opracowanie dokumentacji technicznej Systemu Kadrowo-Płacowego w języku polskim,
- k) Opracowanie dokumentacji użytkowej Systemu Kadrowo-Płacowego w języku polskim,
- l) Administrowanie Systemem w trakcie wdrożenia,
- m) Przeprowadzenie warsztatów w formule audytoryjnej oraz przygotowanie szkolenia elektronicznego dla użytkowników Systemu Kadrowo-Płacowego,
- n) Przeprowadzenie konsultacji dla użytkowników Systemu Kadrowo-Płacowego.

2.2. W zakres usług utrzymania Systemu Kadrowo-Płacowego:

- a) Usuwanie błędów w funkcjonowaniu Systemu Kadrowo-Płacowego, wykrytych wad i niezgodności z przepisami prawa, w tym wad danych zgromadzonych i przetwarzanych,
- b) Usuwanie awarii Systemu Kadrowo-Płacowego,
- c) Wytwarzanie, aktualizacja i utrzymywanie biblioteki dokumentacji technicznej systemu i dokumentacji użytkownika,
- d) Administrowanie środowiskami teleinformatycznymi Systemu Kadrowo-Płacowego (zapewnienie dostępności i wydajności, aktualizacje środowisk w zakresie oprogramowania standardowego i dedykowanego), w tym środowiskami produkcyjnymi i testowymi,
- e) Administrowanie i konserwacja Systemu Kadrowo-Płacowego,
- f) Dostosowywanie Systemu Kadrowo-Płacowego do współpracy z nowymi wersjami użytkowanych w Systemie Kadrowo-Płacowego systemów operacyjnych,
- g) Dostosowywanie Systemu Kadrowo-Płacowego do nowych wersji przeglądarek w zakresie funkcji realizowanych w Systemie Kadrowo-Płacowego przez interfejs WWW,
- h) Wykonywanie optymalizacji technologicznych Systemu Kadrowo-Płacowego.

2.3. W zakres wsparcia technicznego wchodzi:

- a) Opieka merytoryczna w zakresie eksploatacji Systemu Kadrowo-Płacowego,
- b) Konsultacje merytoryczne (miejsce wsparcia ustalone w trakcie analizy przedwdrożeniowej),
- c) Bezpośrednie wsparcie użytkowników Systemu Kadrowo-Płacowego,
- d) Przeprowadzanie szkolenia dla użytkowników końcowych Systemu Kadrowo-Płacowego.

2.4. W zakres rozwoju Systemu Kadrowo-Płacowego wchodzi:

- a) Monitorowanie zmian aktów prawnych w zakresie mogącym mieć wpływ na funkcjonowanie i bezpieczeństwo Systemu Kadrowo-Płacowego,

- b) Wykonywanie modyfikacji Systemu Kadrowo-Płacowego wynikających ze zmian aktów prawnych,
- c) Wykonywanie modyfikacji Systemu Kadrowo-Płacowego wynikających ze zleceń Zamawiającego.

3. Plan wdrożenia przedmiotu zamówienia

3.1 Wdrożenie i uruchomienie produkcyjne Systemu Kadrowo-Płacowego.

Zamawiający wymaga realizacji przedmiotu zamówienia w zakresie punktu 2.1 według poniższego Planu Wdrożenia:

	Etap	Wymagany termin wykonania
1.	analiza wdrożeniowa	nie później niż w 3 miesiące od podpisania umowy
2.	instalacja systemu	nie później niż w 4 miesiące od podpisania umowy
3.	Parametryzacja i uruchomienie systemu w wersji testowej	nie później niż do 2 miesięcy od zakończenia instalacji
4.	migracja danych w wersji testowej z aktualnie eksploatowanego systemu kadrowo-płacowego	nie później niż do 2 miesięcy od zakończenia etapu 3
5.	Integracja zgodnie z załącznikiem nr 4 do umowy	nie później niż do 2 miesiące od migracji danych
6.	szkolenia	1 miesiąc od zakończenia etapu 5
7.	Asysta – testy	W całym okresie testów
8.	Uruchomienie wersji produkcyjne systemu	1 miesiąc od zakończenia etapu 7

3.2 Zmiana terminu Planu Wdrożenia przedmiotu zamówienia

Zamawiający dopuszcza możliwość rozpatrzenia innych terminów wykonania kluczowych etapów Harmonogramu, zaproponowanych przez Wykonawcę, jednak zastrzega sobie prawo do odmowy w przypadku gdy uzna, że proponowane zmiany w ocenie Zamawiającego nie gwarantują terminowego czasu realizacji przedmiotu zamówienia.

3.3 Usługi utrzymania, wsparcia technicznego i rozwoju Systemu Kadrowo-Płacowego

Zamawiający wymaga realizacji przedmiotu zamówienia w zakresie punktów 2.2, 2.3 i 2.4 przez okres od uruchomienia produkcyjnego Systemu Kadrowo-Płacowego do czasu odbioru systemu.

Po tym okresie obowiązywać będzie podpisana w trakcie wdrożenia umowa gwarancyjna i serwisowa.

4. Szczegółowe wymagania funkcjonalne i нефункционаłne

4.1. Podstawowe założenia Systemu Kadrowo-Placowego

System oparty o:

- moduły: Kadry, Płace, Portal Pracowniczy, Czas Pracy, Pracownicze Plany Kapitałowe,

Liczba dostępów do systemu: 7 licencji

4.2. Podstawowe wymagania ogólne:

- dostęp do systemu przez końcówkę instalowaną na komputerze użytkownika w środowiskach Windows 7/8/10/11 (wersje 64 bitowe), Linux
- dostęp do systemu z urządzeń mobilnych typu tablet/telefon
- pełna funkcjonalność systemu dla użytkowników bez względu na sposób dostępu
- wszystkie dane w systemie muszą być obsługiwane w relacyjnej bazie danych umożliwiające dostęp do danych za pomocą języka SQL
- możliwość uruchomienia kilku sesji pracy z Systemem bez wykorzystywania dodatkowych licencji użytkownika
- funkcjonalność pojedynczego logowania do całości systemu realizowana w systemie ERP. Możliwość zastosowania usługi Active Directory jako katalogu przechowywania danych o użytkownikach, rolach i uprawnieniach do poszczególnych modułów Systemu
- system musi obsługiwać dwuetapowe logowanie do systemu i Portalu Pracownika
- Baza danych musi być szyfrowana (również w kopii zapasowej),
- Portal Pracowniczy dostępny przez www oraz aplikację na telefon (IOS i Android)
- Wyznaczanie myszką szerokości kolumn w wyświetlanych tabelach
- ukrywanie/odsłanianie kolumn w wyświetlanych tabelach
- Podsumowania w kolumnach dla wyznaczonych wierszy
- Filtrowanie danych w widokach w systemie
- Tworzenie z możliwością zapisywania zaawansowanych filtrów
- jednokrotne wprowadzanie danych podstawowych pracownika,
- jednokrotne wprowadzanie danych do systemu wykorzystywanych do różnych celów
- zapewnienie bezpieczeństwa przechowywanych danych,
- zgodność rozwiązania z obecnym stanem prawnym i zapewnienie dostosowania do zmieniających się przepisów w przyszłości,

- elastyczne definiowanie raportów i zestawień przez użytkownika za pomocą dedykowanego narzędzia informatycznego,
- możliwość definiowania składników wynagrodzenia i algorytmów ich naliczania,
- integracja z pakietem Microsoft Office (możliwość generowania arkuszy Excel z danymi z systemu, możliwość stosowania korespondencji seryjnej Word lub funkcjonalność w systemie umożliwiającą seryjne drukowanie dokumentów),
- system musi mieć możliwość tworzenia tabel przestawnych na podstawie danych widocznych na ekranie,
- automatyzowanie procesów kadrowych (automatyczna analiza uprawnień i zobowiązań np: przeliczanie urlopów, w tym daty do wyższego wymiaru, art. 188 Kp rozliczanie czasu pracy, rozliczanie udzielanych świadczeń socjalnych, przeliczanie stażu pracy, wyliczanie daty do nagrody jubileuszowej oraz inne funkcjonalności, które system posiada, informowanie o liczbie umów okresowych i okresach ich trwania),
- możliwość skalowalności wydajności i dostępności w zależności od liczby użytkowników i realizowanych zadań,
- możliwość przechowywania nieograniczonej ilości danych,
- wbudowany mechanizm przypomnień kadrowych i płacowych,
- mechanizmy walidujące usprawniające proces wprowadzania danych i gwarantujące ich poprawność (eliminacja błędu człowieka wprowadzającego dane),
- ciągły dostęp do informacji kadrowych i płacowych zebranych podczas użytkowania systemu, w szczególności danych historycznych,
- gotowe słowniki standardowe (np. urzędy skarbowe, sądy, komornicy)
- możliwość integracji z zewnętrznym systemem rejestracji czasu pracy,
- mechanizm wykrywania błędów – dzięki regułom wpisanym do systemu i komunikatom specjalista HR otrzymuje wsparcie przy realizacji procesów kadrowych. System powinien komunikować użytkownika o nieprawidłowościach w przypadku np. próby wprowadzenia przez użytkownika nieobecności na dzień, w którym absencja została już zarejestrowana,
- system powinien posiadać generator raportów – narzędzie zapewniające tworzenie wydruków w szybki i łatwy sposób. Możliwość tworzenia i generowania raportów przez użytkowników systemu,
- **monitorowanie tworzenia/modyfikacji danych, rejestrowanie kto i kiedy wprowadził zmianę**

4.3. Wymagania szczegółowe – Place

Proces/Opis procesu

Ewidencja danych

System powinien umożliwiać rejestrowanie następujących danych pracownika:

- Dane bankowe: nazwa i numer banku, numer rachunku bankowego (łącznie z kontrolą struktury numeru konta), rodzaj płatności listy płac (gotówka, przelew), możliwość podzielenia wypłat pomiędzy rachunki w kilku bankach w oparciu o procent lub dokładną wartość.
- Dane podatkowe i ubezpieczenia ZUS: skala podatkowa, koszty uzyskania przychodu, ulga podatkowa, rodzaj deklaracji PIT, przydzielenie Urzędu Skarbowego, rodzaj ubezpieczenia ZUS, oddział NFZ .
- System musi umożliwić wprowadzenie ilości dni choroby poza zakładem pracy i na podstawie tych danych kontrolować limity do wypłaty wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego.

Funkcjonalność

- System musi umożliwiać zarządzanie i zmienianie słownika Urzędów Skarbowych.
- System powinien umożliwiać importowanie i eksportowanie danych związanych z wypłatami (np. z i do arkuszy kalkulacyjnych).
- System musi umożliwiać elastyczne modyfikacje słownika składników płacowych i algorytmów ich naliczania zgodnie z bieżącymi wymogami MPK w całym okresie użytkowania systemu.
- System musi umożliwiać ujednoczenie standardów postępowania (słowniki), naliczania płac (algorytmy) i raportowania (dokumenty, raporty, zestawienia) w całym okresie użytkowania systemu.

Naliczanie płac

- System musi umożliwiać automatyczne, zgodne z obowiązującymi przepisami prawa obliczanie listy płac z uwzględnieniem potrąceń i absencji pracownika w całym okresie użytkowania systemu.
- System musi umożliwiać dokonywanie przelewów bankowych na wybrany rachunek strony (pracownicy, ZFŚS, PKZP, PZU, prawne potrącenia).
- System musi umożliwiać tworzenie elektronicznych przelewów bankowych zgodnie z formatami wymaganymi przez banki świadczące usługi dla MPK.
- System musi umożliwiać obsługę wypłat gotówką.
- System musi umożliwiać obsługę tej wypłaty gotówką jak i przelewem (określono procentowo i kwotowo).
- System musi umożliwiać naliczanie i regulowanie świadczeń pracowniczych z ZFŚS, łącznie z pożyczkami i odsetkami, określonymi w regulaminie zarządzania środkami funduszu mieszkaniowego MPK, zgodnie z obowiązującymi przepisami, z zachowaniem limitów oraz aktualizować wysokość zadłużenia.
- System musi stosować hierarchię potrąceń i automatyczną kontrolę limitów potrąceń, w tym zajęć komorniczych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz aktualizować wysokość zadłużenia.
- System musi umożliwiać obliczanie i płatność w dowolnych terminach dodatkowych list płac, takich jak nagrody jubileuszowe, odprawy, nagrody

miesięczne, kwartalne, roczne, za wskazany okres lub wykonane zadania świadczenia ZFŚS, odszkodowania, ryczałty za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych, dofinansowanie do okularów korekcyjnych.

- System musi umożliwiać obliczanie i płatność wynagrodzeń dla pracowników w każdym wymaganym okresie, łącznie z potrąceniami.
- System musi umożliwiać rozliczenie umów cywilnoprawnych, w tym dla Rady Nadzorczej i Kontrakt Menadżerski w dowolnych terminach.
- System musi umożliwiać dokonywanie płatności po zmarłym pracowniku.
- System musi umożliwiać dokonywanie płatności dla emerytów i rencistów z ZFŚS z zachowaniem limitów.
- System musi umożliwiać dokonywanie płatności wynagrodzenia dla osób zwolnionych.
- System powinien umożliwiać dla dużej grupy pracowników rejestrację wybranych składników płacowych (np. składek PZU).
- System musi informować o próbach wielokrotnego naliczania listy podstawowej lub rejestracji tego samego składnika wynagrodzenia w tym samym okresie. System musi wyodrębnić listę otwartą i listę zamkniętą. Lista otwarta to lista na której można nanosić zmiany, lista zamknięta to lista ostateczna, zatwierdzona do wypłaty, którą może otworzyć osoba zatwierdzająca.
- System musi zapewnić automatyczne wyliczenie podstaw do zasiłków chorobowych, macierzyńskich, rehabilitacyjnych i innych nieobecności płatnych i niepłatnych ze wszystkich składników płacowych, łącznie z dodatkami stażowymi, uwzględniając nagrody kwartalne, roczne, miesięczne, za wskazany okres, zwykłe i specjalne, zgodnie zobowiązującymi przepisami. System musi zapewnić automatyczne wyliczenie podstaw do urlopu. System musi automatycznie wyliczać ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, świąteczne i nocne zgodnie z obowiązującymi przepisami.
- System musi zapewniać możliwość korygowania wypłaconych składników wynagrodzenia z automatycznym obliczeniem skutków korekt w podstawach do chorobowego i urlopu, a także uwzględnienie właściwego odbruttowania wypłat po przekroczeniu trzydziestokrotności ZUS. System musi posiadać opcję generowania dodatkowych list płac, stanowiących korektę względem list podstawowych np. w sytuacji dostarczenia zwolnień ZUS ZLA po wypłacie podstawowej – prawidłowe rozliczenie składkowo-podatkowe w skali miesiąca.
- System musi informować i zapewniać automatyczne i poprawne obliczanie listy płac po przekroczeniu podstawy do ubezpieczeń społecznych oraz zmianie progno podatkowego oraz kontrolować składkę na FP.
- System musi umożliwiać naliczenie listy płac dla pracowników, zatrudnionych na podstawie więcej niż jednej umowy, tj. umowy o pracę i umowy cywilnoprawne (kontrola podstawy do ubezpieczenia i podstawy do obliczenia podatku dla danego pracownika).
- System musi umożliwiać automatyczne obliczanie oraz korygowanie listy płac w przypadku zmiany wynagrodzenia, zmiany wymiaru etatu w trakcie miesiąca.
- Kontrola godzin nadliczbowych wpisanych w ustawieniach dla przedsiębiorstwa.

- Przekazywanie wynagrodzeń pracownika zatrudnionego na różne umowy w przedsiębiorstwie jako jeden dochód do Płatnika.

Raportowanie

- System musi zapewniać generowanie raportów niezbędnych do rozliczenia list płac, składek ubezpieczeniowych, podatków, PIT-ów, potrąceń oraz raportów pomocniczych na podstawie danych z systemu np. składniki płacowe, wydruk kont bankowych i innych informacji o pracowniku, grupie pracowników, wg komórek organizacyjnych czy wg stanowisk, zaświadczeń o zarobkach brutto, netto z różnych okresów oraz generowanie raportów pomocniczych dotyczących wyliczenia podstaw do zasiłków chorobowych, macierzyńskich, rehabilitacyjnych i wychowawczych t.j.:
- zbiorówki z list płac z wykazaniem poszczególnych składników płacowych, rodzajów zasiłków, wysokością podatków, składek ZUS po stronie pracownika i firmy, oraz potrąceń kosztowo i według daty wypłaty - dokładne ustalenie w trakcie analizy.
- zestawienia płac wg osób, działów, grup zatrudnienia i składników płacowych w dowolnych okresach - dokładne ustalenia w trakcie analizy.
- System musi umożliwiać automatyczne generowanie informacji o składnikach wynagrodzenia, należnościach i potrąceniach w wybranym okresie rozliczeniowym w odpowiedniej konfiguracji (dla pracownika, lub grupy pracowników, wg stanowisk, działów i wg składników lub grup składników).
- System musi umożliwiać ustalanie zakresu informacyjnego i układu graficznego paska wynagrodzeń zgodnie z wymaganiami MPK.
- System musi umożliwiać automatyczne generowanie zbiorówek z list płac o dowolnej, wskazanej przez użytkownika zawartości informacyjnej, dotyczących list naliczonych "za", wypłaconych „we” wskazanym okresie czasu lub narastająco za wskazany okres czasu wraz z numerami uwzględnionych list płac.
- System musi umożliwiać generowanie tabel miesięcznych i rocznych z rozbiem na informacje wymagane przez formularz PIT 4R, PIT 8AR z wykazaniem składek społecznych, zdrowotnych ulg i kosztów uzyskania przychodów dla pracowników, Rady Nadzorczej i umów cywilnoprawnych.
- System musi umożliwiać generowanie formularzy PIT w sposób masowy oraz zapewniać elektroniczną wysyłkę PIT.
- System musi zapewniać podział wynagrodzeń na poszczególne konta budżetu zadaniowego obowiązującego w MPK.
- System powinien zapewniać przesyłanie danych księgowych do Centralnego Systemu Finansowo-Księgowego istniejącego w MPK.
- System musi generować raport ERP-7, z możliwością edycji. System musi tworzyć zaświadczenie płatnika składek Z-3.

Płatnik

- System musi w całym okresie użytkowania integrować się z Programem Płatnik /eksport danych zgłoszeniowych i rozliczeniowych.

4.4. Wymagania szczegółowe - Kadry

Kartoteka osobowa

- Prowadzenie kartoteki osobowej dla jednej osoby fizycznej bez względu na rodzaj zatrudnienia (powołanie, umowa o pracę, umowy cywilnoprawne) na podstawie 1 identyfikatora (unikalne rekordy bazy danych),
- Możliwość bezpośrednio z kartoteki zgłoszenia do ubezpieczenia (PŁATNIK ZUS),
- Możliwość wprowadzania członków rodziny oraz generowania dla nich wypłat świadczeń,
- Jedna baza dla wszystkich dostępu do danych bieżących i historycznych,

Rejestracja danych

- Rejestracja danych o pracowniku, w tym m.in.:
 - dane osobowe,
 - dane adresowe pracownika - zamieszkania i do korespondencji; dane adresowe muszą być wspomagane słownikami i na podstawie wpisanego kodu pocztowego system automatycznie podpowiada pocztę, województwo, powiat, gminę, miasto/miejscowość, dzielnicę),
 - dane identyfikacyjne,
 - wykształcenie i kwalifikacje zawodowe,
 - przebieg dotychczasowego zatrudnienia,
 - w przypadku cudzoziemców – paszport, wydana wiza do kiedy, karta Polaka do kiedy,
 - stanowisko pracy wg kodu zawodów,
 - służba wojskowa,
 - odpowiedzialność materialna,
 - praca w szczególnych warunkach,
 - dane niezbędne do ZUS i innych instytucji, w tym np. do sprawozdań GUS,
 - pozostałe informacje np. o przyznanej emeryturze, rencie, posiadaniu orzeczenia o niepełnosprawności, numer rachunku bankowego, urząd skarbowy, NFZ itp.,
 - System musi umożliwiać przechowywanie historii zmian.

Rejestracja danych dotyczących przebiegu dotychczasowego zatrudnienia

- Rejestracja danych dotyczących przebiegu zatrudnienia, w tym m.in.:
 - okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy,
 - Rejestracja danych dotyczących innych okresów (niebędących stosunkiem pracy) zaliczanych do uprawnień pracowniczych,
 - System powinien umożliwić identyfikację wskazanego okresu zatrudnienia do jakich uprawnień jest zaliczany (urlop, staż, nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalna),
 - System ma zapewnić pełną automatyzację rozliczania stażu pracy do dodatku za wysługę lat oraz do nagrody jubileuszowej.
 - System powinien umożliwić oznaczenie stażu, jako zakładowego (lata pracy w MPK).

Rejestracja nieobecności z poprzednich stosunków pracy - w danym roku kalendarzowym, w którym następuje przyjęcie do pracy w MPK, mających wpływ na uprawnienia pracownika:

- ✓ liczba dni (godzin) wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, w tym na żądanie u poprzedniego pracodawcy,
- ✓ liczba dni (godzin) wykorzystanego urlopu wypoczynkowego osoby niepełnosprawnej w danym roku kalendarzowym,
- ✓ liczba wykorzystanych dni (godzin) na podstawie art 188 Kp. – opieka nad dzieckiem w danym roku kalendarzowym u poprzedniego pracodawcy,
- ✓ liczba dni urlopu rodzicielskiego, oraz w ilu częściach,
- ✓ liczba dni urlopu ojcowskiego,
- ✓ liczba dni niezdolności do pracy,
- ✓ liczba dni siła wyższa,
- ✓ liczba dni bezpłatnych,
- ✓ praca zdalna,
- ✓ urlopu opiekuńczego,
- ✓ wychowawczego.

Rejestracja danych dotyczących członków rodziny

- Możliwość wprowadzenia członków rodziny pracownika, w tym rejestracja danych, w celu zgłoszenia do ubezpieczenia ZUS,
 - osobowych,
 - identyfikacyjnych,
 - adresowych o członkach rodziny pracownika,
 - Data urodzenia dziecka musi mieć wpływ na możliwość udzielenia absencji z tytułu opieki nad dzieckiem zdrowym do lat 14.

Rejestracja informacji o kwalifikacjach pracownika

- Rejestracja powinna obejmować szczegółowe dane o:
 - wykształceniu pracownika,
 - wykształceniu uzupełniającym,
 - uzyskanych umiejętnościach-kwalifikacjach,
 - uzyskanych uprawnieniach,
 - ukończonych szkoleniach.

Obsługa przeszerogowania

- Formularz umożliwiający dokonanie zmian warunków zatrudnienia jednego, kilku lub wszystkich pracowników z określeniem rozpoczęcia lub zakończenia obowiązywania zmiany,
- Zmiany w umowach o pracę,
- Awans płacowy, stanowiskowy,
- Zmiana działu,
- Wypowiedzenie umowy.

Zakończenie zatrudnienia

- Ustanie stosunku pracy / zakończenie zatrudnienia bez względu na podstawę - słowniki zależne od podstawy zatrudnienia (stosunek pracy, powołanie, umowy cywilnoprawne) w celu dokonania opisu sposobu zakończenia zatrudnienia i umożliwienie wykonania odpowiednich zestawień i wydruków w tym zakresie.

Historia danych

- System zachowuje historię zmian związanych z okresem obowiązywania danej informacji - dotyczy to informacji mających charakter zmienny z automatycznym wpisaniem daty i nazwiska osoby dokonującej zmiany.

Rejestracja informacji BHP

- Rejestracja szczegółowych danych o badaniach lekarskich/szkoleniach BHP w tym, m.in. daty wykonania, daty ważności, słowniki rodzajowe, wskazania lekarza medycyny pracy, koszt badania, termin i wysokość dofinansowania do okularów.

Rejestracja danych pracowniczych w czasie trwania zatrudnienia

- Rejestracja informacji zgodnie z przepisami, dane umożliwiające dokonanie wypłaty wynagrodzenia, w szczególności:
 - rodzaj stosunku pracy,
 - czas trwania stosunku pracy,
 - typ zatrudnienia,
 - kategoria zaszeregowania, mnożnik, wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za wysługę lat – wyliczany automatycznie na podstawie wprowadzonych danych o przebiegu zatrudnienia (stażu pracy), dodatek specjalny, premia miesięczna,
 - stanowisko pracy,
 - funkcje pełnione przez pracownika,
 - badania lekarskie, psychologiczne, do uprawnienia,
 - szkolenia uzyskane w trakcie zatrudnienia,
 - kary, wyróżnienia,
 - uprawnienia związane z rodzicielstwem,
 - wymiar etatu,
 - system pracy pracownika,
 - informacji o oddelegowaniu,
 - informacja o zatrudnieniu na kolejną umowę na czas określony (automat), (liczba zawartych umów na czas określony i łączny okres ich zawarcia),
 - miejsce powstawania kosztów,
 - karta przydziału odzieży roboczej,
 - **System musi utrzymywać historię dot. zatrudnienia m.in. stanowisk, miejsca wykonywania pracy, etatów, rodzajów stosunku pracy, umów, wynagrodzenia.**

Rejestracja danych dot. umów cywilnoprawnych

- Rejestracja informacji zgodnie z przepisami, która umożliwi dokonanie wypłaty wynagrodzenia, w szczególności: typ umowy, przedmiot umowy, datę

rozpoczęcia i zakończenia, wynagrodzenie, miejsce powstawania kosztów, dane dla Płatnika.

Funkcja grupowego przyznawania składników wynagrodzenia lub dodatkowego wynagrodzenia dla całego zakładu

- Rejestracja danych w zakresie dodatkowego wynagrodzenia wypłacanych u Zamawiającego w zakresie przyznawania, wyliczania, przygotowywania list płac oraz wydruków.
- System musi umożliwiać obsługę grupy lub wszystkich pracowników w zakresie przyznawania składników wynagrodzenia lub dodatkowego wynagrodzenia - masowe wprowadzanie danych na formularzach w celu przyspieszenia operacji oraz pełna integracja w tym zakresie z modułem płacowym (przesyłanie danych, możliwość korekty i ponownego przesyłania, generowanie dodatkowych list płac).
- Systemu musi umożliwiać masowe wprowadzanie zmian wynagrodzenia z datą wsteczną (np. w maju danego roku od stycznia danego roku kalendarzowego); funkcjonalność może być realizowana poprzez import plików tekstowych lub EXCEL.

Ewidencja urlopu wypoczynkowego

- Automatyczne obliczanie wymiaru urlopu wypoczynkowego na podstawie zgromadzonych danych,
- Automatyczne wyliczanie w wyniku wykonywania operacji mogących wpływać na wymiar urlopu – na przykład po przedłużeniu umowy w ciągu roku,
- Automatyczne kalkulowanie urlopu w przypadku zwiększenia wymiaru,
- Kalkulowanie urlopu dla całego zakładu.

Kalendarze

- Tworzenie kalendarza dla całego przedsiębiorstwa,
- Rejestracja kalendarzy przypisana do pracownika. Import z systemu rejestrującego wykonanie zadań pracownika,
- Tworzenie indywidualnych kalendarzy dla niepełnych wymiarów czasu pracy,
- Ewidencja czasu pracy, możliwość ustalania rozkładu czasów pracy również indywidualnie dla wybranego pracownika (brak rozliczenia w systemach zewnętrznych).

Ewidencja nieobecności i bilans czasu pracy

- Możliwość rejestracji czasu nieobecności w godzinach i minutach.
- Ewidencja nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami (ujmująca godziny nieobecności).
- Automatyczne rozliczanie godzin czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym (jednomiesięcznym),
- Rejestracja i rozliczanie godzin poza normalnymi godzinami pracy i ich odbioru lub wypłacenie wynagrodzenia,

- Możliwość pełnej obsługi korekty absencji oraz przygotowywania informacji dla Płatnika.
- Kontrola wprowadzania nieobecności w tym samym terminie.

ZFŚS – Rejestracja

- Moduł obsługi zakładowego funduszu świadczeń socjalnych powinien umożliwiać obsługę funduszu zgodnie z regulaminem ZFŚS MPK.
- Możliwość rejestracji pracownika i członków jego rodziny oraz innych osób uprawnionych w celu skorzystania ze świadczeń z ZFŚS – kartoteka ZFŚS.

ZFŚS – Świadczenia

- Przyznawanie świadczeń powinno odbywać się zgodnie z obowiązującym regulaminem w MPK (konfiguracja rodzajów świadczeń dla MPK) wg schematu: informacja o dochodzie-wniosek-akceptacja-przyznanie świadczenia-przesłanie do płac-rozliczenie.
- Możliwość określenia grup pracowników wg kryterium dochodowego i grupowe przyznawanie świadczeń (np. świadczenie pieniężne).
- Obsługa kwotowego i procentowego dofinansowania; możliwość przyznawania świadczeń bez możliwości uzyskania dofinansowania z ZFŚS np. dla członków rodziny w celu rozliczenia wpłat/potrąceń pracownika.
- System powinien umożliwiać pełne raportowanie przyznanych świadczeń w czasie wg osoby.

Pożyczka mieszkaniowa

- Przyznawanie pożyczki mieszkaniowej powinno odbywać się zgodnie z regulaminem Funduszu Mieszkaniowego wg schematu: wniosek-decyzja-wskazanie poręczycieli-umowa-harmonogram spłat+oprocentowanie-przesłanie do płac-potrącenie z wynagrodzenia lub wpłata własna-rozliczenie w module ZFŚS.
- Możliwość generowania umów i harmonogramów na poziomie administratora Funduszu Mieszkaniowego.
- Rozliczanie umowy na poziomie kadr i płac (przelewy wykonywane w systemie księgowym).

Statystyka

- Generowanie danych w formie raportów do sprawozdań GUS przewidzianych przepisami (sprawozdania obejmujące dane z systemu kadrowo-płacowego),
- Ewidencja ruchu pracowników,
- Dane do sprawozdań PFRON dot. liczby osób niepełnosprawnych, odpowiednie słowniki przewidziane w konfiguracji systemu umożliwiające pełne automatyczne generowanie sprawozdań na koniec poszczególnych okresów sprawozdawczych (miesiąc/kwartał/półrocze/rok).

Pracownicze plany kapitałowe

- System musi posiadać funkcjonalność umożliwiającą realizację obowiązku pracodawcy wynikającą z Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Generowanie i drukowanie dokumentów wg wzoru

- System generuje i drukuje dokumenty związane z zatrudnieniem zgodnie z przepisami na podstawie wzorów obowiązujących u Zamawiającego, które wypełniane są danymi z systemu w formacie MS Word lub MS Excel i obejmują, co najmniej:
 1. umowa o pracę,
 2. kwestionariusz osobowy dla pracownika + RODO,
 3. informacja dotycząca warunków pracy i płacy,
 4. świadectwo w szczególnych warunkach,
 5. świadectwo pracy,
 6. listę obecności,
 7. zmiana warunków pracy lub płacy,
 8. lista pracowników uprawnionych w danym roku do nagrody jubileuszowej,
 9. skierowanie na badanie lekarskie wstępne/okresowe/kontrolne,
 10. zaświadczenie o zatrudnieniu (z okresami absencji i bez),
 11. karta oceny pracowniczej,
 12. oddelegowanie do innej pracy,
 13. informacja o urlopie wypoczynkowym zaległym, bieżącym, wykorzystanym i pozostałym do wykorzystania,

Dane do dokumentów wzorcowych pobierane są z systemu i eksportowane do edytora tekstowego MS Word w formie pojedynczego dokumentu lub korespondencji seryjnej dla większej grupy osób.

Raporty predefiniowane

- Rodzaj raportów zostanie zdefiniowany na etapie Opracowania analizy wdrożeniowej.

Generator raportów

- System musi posiadać możliwość generowania raportów *ad hoc* na podstawie danych zgromadzonych w systemie i ich wydruk oraz eksport do MS EXCEL na podstawie określonych tabel tworzonych przez administratora lub użytkownika po stronie Zamawiającego.
- Celem jest tworzenie dodatkowych wielowymiarowych raportów, podobnie jak ma to miejsce w funkcjonalności tabel przestawnych MS Excel; raporty generowane przede wszystkim na poziomie jednostki organizacyjnej, jednak sposób prezentacji i funkcjonowania na poziomie całej instytucji powinna być identyczna. Dla użytkowników, którzy posiadają dostęp do danych wszystkich pracowników MPK możliwość tworzenia i generowania raportów również obejmujących całe przedsiębiorstwo dla jednego lub kilku wybranych działów/stanowisk.

Funkcja przypominania. Weryfikacja danych

- System powinien posiadać funkcję przypominania „wydarzeń kadrowych” np. termin nagrody jubileuszowej, kończąca się umowa, kończące się badania.
- System powinien eliminować błędy w postaci np. uniemożliwić podwójne wprowadzenie nieobecności na ten sam termin.

Bilans czasu pracy – RCP

- Możliwość integracji z zewnętrznym modułem RCP

Rejestracja planów urlopowych

- Integracja z portalem pracownika
- Wprowadzanie, modyfikacja i akceptacja planów urlopowych - przenoszenie do kartoteki.
- Weryfikacja planów urlopowych z kartami urlopowymi.

Karty urlopowe

- Integracja z portalem pracowniczym i wyłącznie elektroniczny obieg informacji w tym zakresie - bezpośrednie zapisy w kartotece urlopowej pracownika po akceptacji przełożonego.

Kalendarze

- Integracja z portalem pracowniczym. Rejestracja kalendarzy i systemów czasu pracy. Ewidencja czasu pracy.

Bilans czasu pracy

- Integracja z portalem pracowniczym i modułem RCP.
- Automatyczne rozliczanie godzin czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym z uwzględnieniem nieobecności.

Portal Pracowniczy

- Opracowany podczas analizy wdrożeniowej lub zatwierdzenie posiadanego portalu Wykonawcy.

Akta osobowe

- System umożliwia założenie i prowadzenia elektronicznej teczki osobowej pracownika, w tym skanowania i przechowywania elektronicznej wersji dokumentacji pracowniczej.
- Prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej zgodnie z obowiązującymi przepisami.

System finansowo-księgowy – integracja podstawowa

4.5. Wymagania w ramach integracji

- Wszystkie informacje na temat integracji z systemami zewnętrznymi zawarte są w załączniku nr 4 do Umowy

Zamawiający pozyska we własnym zakresie i na własny koszt wszelkie umożliwiające przeprowadzenie integracji informacje i dane od producentów lub autorów eksploatowanych systemów, z którymi ma nastąpić integracja.

4.6. Zgodność Systemu Kadrowo-Płacowego z obowiązującymi przepisami

- Zgodność Systemu z obowiązującymi przepisami prawa w dziedzinie ochrony danych osobowych, ochrony informacji niejawnych, rachunkowości, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych – wspólne dla HR, kadry i płace, w szczególności:
 - a) Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r. poz. 1781 z późn. zm.);
 - b) Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r. poz. 742);
 - c) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z dnia 31 lipca 2023 r. poz. 1465),
 - d) Rozporządzenie MRPiPS w sprawie dokumentacji pracowniczej z dnia 10 grudnia 2018 r.,
 - e) Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz. U. z dnia 29 lutego 2024 r., poz.288),
 - f) Ustawa z dnia 3 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z dnia 3 kwietnia 2024 r., poz. 497),
 - g) Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników MPK sp. z o. o. w Olsztynie.

Zakończenia wdrożenia systemu zgodnie z obowiązującymi powyżej przepisami.

4.7. Wymagania нефункционалне

4.7.1. Wymagania techniczne

- 1) System musi umożliwiać równoczesną pracę wielu użytkownikom bez ograniczeń programowych. Jedynym ograniczeniem jest ograniczenie licencyjne oraz ograniczenie wydajności platformy sprzętowej.
- 2) System musi zapewniać wielodostępność oraz mechanizmy kontroli współdzielenia danych/dokumentów, wykluczający możliwość powstawania konfliktów czy utraty danych, podczas jednoczesnego podglądu/edycji tych samych danych/dokumentów przez więcej niż jednego użytkownika.
- 3) System musi zapewniać pełną skalowalność rozumianą jako migrację środowiska do najnowszych wersji systemów operacyjnych oraz systemu bazy danych jak również możliwość przeniesienia na inną nowoczesną bardziej wydajną platformę sprzętową.

- 4) Część transakcyjna systemu musi pracować w trybie on-line zapewniając ciągły dostęp do aktualnych danych.
- 5) Aktualizacja informacji w bazach danych odbywa się natychmiast po operacji lub po zebraniu paczki operacji, stosownie do charakteru operacji.
- 6) System musi obsługiwać drukarki lokalne przy stacjach użytkownika, sieciowe z własną kartą sieciową i udostępnione przez inne komputery.
- 7) System musi być poprawnie interpretowany i dostępny przez co najmniej niżej wymienione przeglądarki: Firefox, Chrome, Edge, Safari.
- 8) System pozwala na równoczesne korzystanie z innych aplikacji biurowych takich jak poczta elektroniczna, przeglądarka, programy biurowe i inne aplikacje działające w systemie operacyjnym na stacji roboczej użytkownika.
- 9) System musi umożliwiać aktywną pracę na dużej ilości otwartych okien.
- 10) Wraz z Systemem powinna być dostępna dokumentacja techniczna producenta Systemu – opis tabel, pakietów, interfejsów API, interfejsów wymiany danych, w języku polskim.

4.7.2. Wymagania w zakresie administrowania system

- 1) Działanie systemu oparte jest o predefiniowane procesy.
- 2) Wbudowany w system graficzny modeler procesów.
- 3) Możliwość zmiany przez administratora predefiniowanych procesów.
- 4) System powinien mieć moduł administracyjny, do którego dostęp mogą mieć tylko uprawnieni użytkownicy – administratorzy.
- 5) Moduł administracyjny systemu powinien umożliwiać zarządzanie użytkownikami, uprawnieniami i dostępem oraz konfiguracją systemu.
- 6) System powinien umożliwiać administratorowi podgląd użytkowników zalogowanych do systemu.
- 7) Możliwość masowych zmian uprawnień użytkowników (np. przy reorganizacji struktury).
- 8) Możliwość analizy uprawnień użytkownika oraz ich zmiany w czasie.
- 9) Możliwość kopiowania uprawnień między użytkownikami.
- 10) Możliwość wyznaczania zastępstw w aplikacjach.
- 11) Możliwość szyfrowania sesji użytkownika z systemem - komunikacja po SSL.
- 12) Automatyczne wylogowanie użytkownika po dłuższej (parametryzowanej czasowo) nieaktywności.
- 13) Możliwość audytowania wszystkich prób dostania się do systemu w logach: opis zdarzenia (próby udane i nieudane), nazwa użytkownika, adres IP użytkownika, nazwa hosta, data zdarzenia.
- 14) System musi zapewniać możliwość anonimizacji danych osobowych po ustaniu okresu ich przetwarzania.

4.7.3. Wymagania w zakresie interfejsu użytkownika

- 1) System musi być wyposażony w graficzny interfejs użytkownika zapewniający ergonomię pracy za pomocą klawiatury oraz myszy komputerowej.
- 2) System musi zawierać pomoc kontekstową do poszczególnych funkcji Systemu.
- 3) Interfejs systemu musi być wyświetlany w języku polskim i zapewniać poprawne wyświetlanie i przetwarzanie znaków diakrytycznych na poziomie interfejsu użytkownika jak i bazy danych. Interfejsy systemu na potrzeby integracji powinny używać kodowania UTF8 do przesyłania/odbierania danych z/do systemu oraz zapewniać wsparcie dla standardu XML.
- 4) System musi być w całości spolonizowany w zakresie obsługi polskich znaków - dotyczy: aplikacji klienckiej (w tym funkcjonalności Portalu pracowniczego), dokumentacji, pomocy z poziomu Systemu, instrukcji obsługi, materiałów szkoleniowych.
- 5) System musi umożliwiać wyszukiwanie, sortowanie z uwzględnieniem polskich znaków i kolejności alfabetu polskiego.
- 6) System musi posiadać wbudowane słowniki wewnętrzne z możliwością ich rozbudowy/modyfikacji przez użytkownika posiadającego odpowiednie uprawnienia.

4.7.4. Wymagania w zakresie bezpieczeństwa

- 1) Możliwość wykonywania kopii zapasowych z poziomu aplikacji.
- 2) System musi posiadać narzędzia pozwalające na wykonanie kopii bezpieczeństwa. System musi umożliwiać wykonanie pełnej kopii bezpieczeństwa w trybie on-line (bez przerywania pracy) i off-line wg. harmonogramu ustalonego przez Zamawiającego oraz niezależne wykonywanie kopii bezpieczeństwa na żądanie wywołane działaniem administratora.
- 3) System musi posiadać rozbudowany mechanizm nadawania uprawnień do danych (użytkownik widzi wyłącznie określone dane pracowników do których dostał uprawnienia).
- 4) System musi zapewniać centralne zarządzanie prawami dostępu użytkowników do zasobów w oparciu o mechanizm ról systemowych.
- 5) Połączenia i wymiana danych pomiędzy aplikacją, a stacją roboczą użytkownika, musi być szyfrowana.

4.7.5. Wymagania w zakresie monitorowania systemu

- 1) System musi być wyposażony w mechanizmy walidacji poprawności i spójności wprowadzanych danych. Automatyczne wykrycie błędów przez system będzie skutkowało komunikatem wyświetlonym w systemie użytkownikowi wprowadzającemu dane.
- 2) System musi umożliwiać przechowywanie historii danych wprowadzonych do systemu wraz z informacją o użytkownikach dokonujących zmiany, czasie

wykonania modyfikacji (dzień, miesiąc, rok, godzina, minut, sekunda) oraz stanie przed zmianą.

- 3) System musi mieć możliwość podglądu historii wykonywanych operacji na przechowywanych danych.

4.7.6. Wymagania w zakresie komunikacji i wymiany danych

- 1) System musi umożliwiać wykonanie eksportu i importu danych z / do Systemu w postaci **plików txt, csv, xls, doc, xml, xlsx, docx**,
- 2) System musi umożliwiać wykonanie importu/eksportu danych słownikowych w formacie **plików txt, csv, xls, doc, xml, xlsx, docx**.

4.7.7. Wymagania w zakresie utrzymania i serwisowania

- 1) Administrator systemu musi być informowany o poprawkach lub nowych wersjach systemu drogą mailową na wskazany przez Zamawiającego adres e-mail.
- 2) Wykonawca zapewni usługi wsparcia (serwis) zdalnie i w siedzibie Zamawiającego.
- 3) Pomoc techniczna musi być dostępna przez dedykowany do tego celu portal Wykonawcy oraz dodatkowo poprzez jeden wskazany w umowie adres e-mail i numer telefonu.
- 4) W ramach świadczenia usług Wsparcia technicznego oraz Asysty technicznej Wykonawca zobowiązuje się w szczególności do:
 - a. zapewnienia wsparcia, którego celem jest udzielanie pomocy pracownikom Zamawiającego w codziennej pracy z Systemem, w szczególności: udzielanie wyjaśnień dotyczących użytkowania Systemu, udzielanie pomocy w korzystaniu z Systemu, udzielanie wsparcia w usuwaniu problemów (nie stanowiących Błędów) wykrytych w trakcie eksploatacji Systemu;
 - b. zapewnienia ciągłości, którego celem jest utrzymanie w czasie pierwotnej funkcjonalności Systemu oraz zapewnienie jego nieprzerwanego działania, w szczególności: bezpośrednie wsparcie ze strony Wykonawcy podczas eksploatacji Systemu, realizowanie dodatkowych szkoleń dla pracowników Zamawiającego na wniosek Zamawiającego;
 - c. zapewnienia rozwoju, którego celem jest uzyskanie nowych funkcjonalności niezbędnych z uwagi na cel umowy, a także funkcjonalności podnoszących użyteczność Systemu zgodnie z wnioskami Zamawiającego, w szczególności:
 - dostosowywanie Systemu do zmieniającej się w czasie organizacji Zamawiającego oraz rozwój Systemu o obsługę nowych procesów, a w tym:
 - wykonywanie Modyfikacji innych niż objęte gwarancją jakości,
 - wykonywanie dodatkowych Rozszerzeń,
 - dokonywanie zmian w konfiguracji (Rekonfiguracji),
 - inne czynności zlecane przez Zamawiającego w zakresie pozostającym w związku z przedmiotem Umowy, w szczególności:
 - ✓ budowa dodatkowych interfejsów,

- ✓ dodatkowe przeniesienie danych;
- ✓ wykonywania prac analitycznych oraz wdrożeniowych mających na celu dostosowanie Oprogramowania do zmian w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

5. Wymagania dotyczące zakresu migracji danych

W ramach wdrożenia systemu Wykonawca zrealizuje migrację danych, zgromadzonych w systemie kadrowo-płacowym NAV wykorzystywanym przez Zamawiającego w chwili podpisania umowy.

5.1. Zakres migracji danych będzie zróżnicowany dla osób aktywnych i osób nieaktywnych:

5.1.1. za osoby **aktywne** zostaną uznani pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę z przynajmniej jedną aktywną umową w okresie od 1 stycznia roku poprzedzającego datę migracji oraz zleceniobiorcy posiadający aktywną umowę w roku poprzedzającym datę migracji. Za osoby aktywne zostaną uznani także emeryci/renciści posiadający niespłaconą, na dzień przenoszenia danych (tj. datę migracji), pożyczkę z FM lub pobierający dowolne świadczenie z ZFŚS od dnia

1 stycznia roku poprzedzającego datę migracji,

5.1.2. za osoby **nieaktywne** zostaną uznane pozostałe osoby występujące w ewidencji dotychczas eksploatowanego systemu kadrowo-płacowego, które nie zostały zakwalifikowane do osób aktywnych (pracownicy i zleceniobiorcy).

5.2. W obszarze danych kadrowych:

5.2.1. Dla osób aktywnych migrowany będzie pełen zakres danych obejmujący następujące obiekty (pliki) migracyjne: osoby, adres dla osoby, telefon, dokumenty, informacje dla programu „Płatnik”, wykorzystanie limitów nieobecności u innych pracodawców, książeczka wojskowa, kary, nagrody, odznaczenia, szkolenia, orzeczenia medyczne, historia poprzednich zatrudnień, poprzednie zatrudnienia - staże, poprzednie zatrudnienia – nieobecności, poprzednie zatrudnienia – wykluczenia ze staży, informacje o członkach rodziny, wykształcenie, wykształcenie do stażu, wysokość stażu, nieobecności, umowy, wynagrodzenia, stałe składniki wynagrodzenia, rozwiązanie umowy, praca w szczególnym charakterze, informacje dla GUS, wymiar urlopu, pożyczki mieszkaniowe, żyrcanci pożyczek mieszkaniowych, plan i realizacja operacji w pożyczkach mieszkaniowych, pożyczki mieszkaniowe historyczne, świadczenia socjalne,

5.2.2. Dla osób nieaktywnych migrowany będzie ograniczony zestaw danych w jednym obiekcie zawierającym: imię, drugie imię, nazwisko, numer ewidencyjny, PESEL, datę przyjęcia, datę zwolnienia, nazwę komórki organizacyjnej, rodzaj umowy.

5.3. W obszarze danych płacowych:

- 5.3.1. dla osób aktywnych migrowane będą zarówno „główne dane płacowe”, jak i „archiwalne dane płacowe”,
- 5.3.2. dla osób nieaktywnych (z wyjątkiem osób z archiwum zwolnionych) migrowane będą tylko „archiwalne dane płacowe”,
- 5.3.3. główne dane płacowe obejmą następujące obiekty (pliki) migracyjne: urząd skarbowy, podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, roczna podstawa podatku, składniki, składniki stałe, rachunek umowa cywilnoprawna, konto osobiste pracownika, płatność dla osób trzecich, odbiorcy płatności, informacje podatkowe, ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, szczegóły absencji, miesięczne podstawy średnich chorobowych (z okresu 24 miesięcy poprzedzających datę migracji), kwartalne podstawy średnich chorobowych (z okresu 24 miesięcy poprzedzających datę migracji), roczne podstawy średnich chorobowych (z okresu 24 miesięcy poprzedzających datę migracji),
- 5.3.4. archiwalne dane płacowe obejmą następujące obiekty (pliki) migracyjne: kartoteka podatkowa, kartoteka ubezpieczeń, kartoteka ubezpieczeń finansowanych z budżetu państwa, karta zasiłkowa, kartoteka wynagrodzeń za okres choroby i zasiłków chorobowych, kartoteka zarobkowa roczna, kartoteka wynagrodzeń zleceniobiorcy, kartoteka zarobkowa pracowników, Rp-7 dane osobowe, Rp-7 wynagrodzenie, Rp-7 dane o absencjach, Rp-7 szczegóły.

Zamawiający posiada narzędzia do wyprowadzania danych do plików tekstowych oraz opis struktury danych zawartych w tych plikach. Zamawiający dostarczy dane w plikach płaskich osobnych dla każdej dotychczasowej instancji bazy. Po ich zaimportowaniu Wykonawca sprawdzi integralność danych i ich poprawność.

Wymagane jest zachowanie ciągłości pracy na obecnie użytkowanym systemie podczas przeprowadzania migracji danych.

6. Szkolenia

- 6.1. Wymagania podstawowe - szkolenie powinno:
 - odbywać się zdalnie lub w siedzibie Zamawiającego.
- 6.2. Wymagania techniczne - szkolenie musi:
- 6.3. Wykonawca w terminach uzgodnionych z Zamawiającym przygotuje i przeprowadzi, w siedzibie Zamawiającego szkolenie dla użytkowników ze strony Zamawiającego z zakresu obsługi systemu.
- 6.4. Przeprowadzone szkolenie powinny obejmować zagadnienia użytkownika całością oprogramowania. Szkolenia mają obejmować taki zakres, aby pracownicy Zamawiającego, po ich przebyciu, byli w stanie samodzielnie użytkować system w zakresie pełnej jego funkcjonalności.

7. Gwarancja:

- 7.1. Wykonawca udzieli miesięcznej gwarancji na wdrożony produkt po podpisaniu bezusterkowego protokołu odbioru końcowego.
- 7.2. Świadczenie usług nadzoru gwarancyjnego usuwania błędów Oprogramowania i wad prac wdrożeniowych odbywać się będzie nieodpłatnie w wymiarze nieograniczonym na podstawie zgłoszeń gwarancyjnych.
- 7.3. W przypadku ujawnienia usterki Oprogramowania, Zamawiający zgłosi awarię do Wykonawcy na portal zgłoszeniowy lub telefonicznie.