

OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA

Dostawa i wdrożenie zintegrowanego systemu kadry i płace na potrzeby LAWP w Lublinie

I. Przedmiot zamówienia

1. **Przedmiotem zamówienia** jest dostawa i wdrożenie zintegrowanego systemu kadry i płace na potrzeby LAWP w Lublinie.
2. Warunki realizacji zamówienia określa Załącznik nr 3 do Zapytania ofertowego – Wzór Umowy.
3. Zamawiający informuje, iż do odbycia szkolenia wyznaczonych będzie 4 operatorów i 1 administrator. W przypadku gdy zaoferowany zostanie jako dodatkowa funkcjonalność moduł szkolenia przeszkolona zostanie jeszcze jedna osoba- tylko w zakresie tego modułu.
4. Maksymalny jednorazowy wymiar czasu szkolenia dla operatorów i administratora to 8 godziny zegarowych jednego dnia (w godzinach pracy Zamawiającego tj. 7:30-15:30).
5. Przeniesienie danych w całości leży po stronie Wykonawcy i odbędzie się bez udziału Zamawiającego.

II. WYMAGANIA DLA PROGRAMU KADROWO-PŁACOWEGO

Wymagania techniczne:

1. Technologia systemu jest minimum dwuwarstwowa (klient-serwer).
2. Wymagania dla serwera - System kadrowo-płacowy musi poprawnie funkcjonować na serwerze z zainstalowanym systemem Windows Server 2016 o parametrach:
 - Procesor Intel Xeon
 - 64 GB RAM
 - Na serwerze przestrzeni dyskowej na System kadrowo-płacowy zostało przewidziane 100 GB.
3. Wymagania dla stacji roboczych – system kadrowo-płacowy ma funkcjonować na komputerach PC pracujących w środowisku Microsoft Windows 7, 8 ,8.1, 10[64BIT] o parametrach:
 - Procesor Intel I3;
 - 4 GB RAM;
 - Przewidziana przestrzeń dyskowa 20 GB.
4. System będzie działał w lokalnej sieci komputerowej.
5. Współpraca systemu z drukarkami sieciowymi. Możliwość wykonania wszystkich wydruków z pozycji podglądu wydruku i przeglądu na monitorze.

6. Oferowany system ma zapewniać polskojęzyczny interfejs użytkownika (menu, formularz, komunikaty o błędach, podpowiedzi, pomoc itp.) oraz polskojęzyczne wartości danych przechowywanych w systemie (sortowanie, reprezentacja dat, liczb).
7. System ma zapewniać kontrolę wprowadzanych danych oraz pomoc kontekstową dla użytkownika.
8. Wykonawca ma dostarczyć kompletną, polskojęzyczną dokumentację użytkownika i dokumentację administratora.
9. Wykonawca ma dostarczyć pełną dokumentację techniczną zawierającą struktury tablic w bazie danych z opisem zawartości pól oraz relacji pomiędzy tablicami z opisem algorytmów.
10. System ma posiadać możliwość aktualizacji (nowe wersje, patche) w formie pozwalającej na ich samodzielną instalację przez administratora systemu. Aktualizacja systemu musi odbywać się w formie automatycznego procesu wraz z rejestracją logu systemowego na temat jej przebiegu i wyniku.
11. Aktualizacje systemu powinny zawierać szczegółową informację o wprowadzonych zmianach i nowych funkcjach. Aktualizacje systemu powinny umożliwiać przesłanie do dostawcy systemu szczegółowych logów z instalacji w celu ich ewentualnej weryfikacji.
12. System musi wydajnie obsługiwać bazę pracowników w minimalnej liczbie 150 oraz dane archiwalne.
13. Współpraca programu z pakietem MS Office. Możliwość eksportu danych i zestawień do formatów:
 - a) Ms Word (.doc lub .docx),
 - b) Ms Excel (.xls lub .xlsx, .csv)
 - c) XML, .txt, .pdf
14. System kadrowo-płacowy musi poprawnie funkcjonować w środowisku usługi katalogowej Active Directory i nie kolidować z nią.
15. Na wskazanym sprzęcie komputerowym będzie zainstalowany program antywirusowy, którego praca w czasie rzeczywistym nie może powodować konfliktu z aplikacją ani obniżać jego parametrów wydajnościowych, niezależnie, czy jest zainstalowany na serwerze (-ach), czy na stacjach roboczych.
16. Oferowany system kadrowo-płacowy na serwerze powinien posiadać funkcjonalność archiwizowania danych. Powinien mieć możliwość podłączenia pod macierz dyskową.
17. Dostarczony system kadrowo-płacowy musi zawierać określone procedury wykonywania kopii zabezpieczających i odtwarzania danych po awarii. Zamawiający wymaga takich procedur zabezpieczania bazy, aby była możliwość odzyskania danych wg. stanu na koniec dnia poprzedniego w przeciągu 2 godzin od momentu awarii.
18. Zamawiający wymaga obecności w systemie narzędzia umożliwiającego generowanie własnych raportów i zestawień z danych obecnych w systemie, niezależnie od modułu, w którym te dane są wykorzystywane, w tym z wykorzystaniem zapytań do bazy danych w języku SQL.

19. Wszystkie dane muszą być przechowywane na serwerze zamawiającego. Dotyczy to plików niezbędnych do poprawnej pracy, konfiguracji lub ustawień użytkowników.
20. System musi zawierać zintegrowany system pomocy, dostępny pod określonym klawiszem lub kombinacją klawiszy. Wykorzystywanie powyższej kombinacji klawiszy umożliwi pomoc w pojawiających się problemach z obsługą w zakresie funkcjonalności Systemu, używanej przez operatorów i/lub aktualnego używanego kontekstu pracy
21. System powinien oferować również zaznaczanie pól, które należy niezbędnie wypełnić w celu zapisania formularza, np.: czerwona obramówka pola, inny kolor tła pola lub czerwona gwiazdka przy polu.

Wymagania w zakresie bazy danych:

1. Wszystkie dane w systemie muszą być obsługiwane w relacyjnej transakcyjnej bazie danych, posiadającej oprogramowanie narzędziowe, umożliwiające dostęp do danych za pomocą języka zapytań SQL.
2. Jednoczesny dostęp do danych przez procesy zapisujące i czytające (concurrency) bez blokowania się.
3. Wbudowane rozwiązanie umożliwiające asynchroniczne utrwalanie danych widoków (kwerend) danych według skonfigurowanego harmonogramu tak, aby zminimalizować czas odczytu widoku.

Użytkownicy i uprawnienia:

1. Zamawiający wymaga bezterminowej licencji dla 5 jednoczesnych dostępów do systemu (nieograniczona liczba użytkowników zdefiniowanych w systemie).
2. W ramach zakupionej licencji Wykonawca zobowiązuje się do świadczenia:
 - usługi serwisowej obejmującej opiekę techniczną, aktualizacje zapewniające zgodność systemu z obowiązującymi przepisami prawa – bezpłatna w okresie 12 miesięcy od dnia podpisania protokołu zdawczo-odbiorczego przez Zamawiającego;
 - usługi gwarancyjnej w okresie minimum 12 kolejnych miesięcy od dnia podpisania protokołu zdawczo-odbiorczego przez Zamawiającego.
3. Wykonawca zaświadcza, że wsparcie techniczne i serwisowe dla programu zostanie utrzymane przez minimum 3 kolejne lata po zakończeniu pierwszego roku użytkowania.
4. Wymagania techniczne w zakresie użytkowników i operacji:
 - a) System musi zapewniać jednoznaczność identyfikacji operatora w systemie. Autoryzacja powinna odbywać się za pomocą nazwy operatora oraz hasła w postaci ciągu znaków alfanumerycznych i specjalnych (przynajmniej 8 znaków). Bez podania poprawnego identyfikatora i hasła operatora nie można mieć dostępu do jakichkolwiek zasobów aplikacji.
 - b) Możliwość dodawania nowych operatorów (w ramach posiadanych licencji) i grup operatorskich.
 - c) Możliwość przypisania operatorów do dowolnego modułu i/lub jednostki w obrębie całej aplikacji.

- d) Możliwość nadania własnych uprawnień dla operatorów lub grup operatorskich w obrębie całego systemu.
 - e) Możliwość pracy jednego operatora w wielu modułach i/lub jednostkach jednocześnie, wykorzystując przy tym jeden identyfikator operatora.
 - f) System powinien zapewnić rozliczalność z wykonywanych przez operatora operacji w Systemie.
 - Rozliczalność musi być zapewniona zgodnie z założeniem Ustawy o ochronie danych osobowych uwzględniając odpowiednie akty wykonawcze. Rozliczalność powinna obejmować także inne moduły i funkcje, których nie dotyczy przywołana ustawa.
 - Rozliczalność wymagana jest przy minimum następujących operacjach wykonywanych w systemie:
 - Odczyt danych,
 - Modyfikacja danych(dodawanie, zmienianie, usuwanie),
 - Wydruk formularzy i danych,
 - Eksport i import danych z/do systemu,
 - Logowanie i wylogowanie operatora systemie.
 - g) Dane związane z rozliczalnością operatorów aplikacji powinny być przechowywane w innej bazie danych niż dane wykorzystywane w poszczególnych modułach. Zamawiający dopuszcza możliwość przechowywania danych niezbędnych do rozliczalności w tej samej fizycznej bazie danych pod warunkiem, że będzie istniała możliwość archiwizowania danych związanych z rozliczalnością w oddzielnej bazie danych po upływie ustalonego okresu czasu np.: 1 miesiąc. W skład informacji na temat działania operatorów musi wchodzić minimum:
 - Nazwa operatora
 - Data i godzina zdarzenia (YYYY-MM-DD HH:MM:SS),
 - Opis wykonywanej czynności,
 - Formularz(-e), na którym(-ych) dokonywano czynności,
 - Plik w formacie XML zawierający powyższe informacje oraz nazwy danych (pól z bazy danych) przed i po zmianie wraz z ich wartościami.
5. System musi umiejętnie blokować dostęp do jednoczesnych modyfikacji tych samych danych dla dwóch lub więcej operatorów w celu zabezpieczenia przed ewentualnym nadpisaniem.

Migracja:

1. Wykonanie przeniesienia do nowego systemu wszystkich wykorzystywanych danych z obecnie użytkowanego systemu „Mikrobit” opartego na dBASE tj:
 - a) danych personalnych i teleadresowych w tym nr rachunków bankowych, adresów US,
 - b) pełnej historii zmian angaży zarejestrowanych w systemie Mikrobit (lata 2007-2018),
 - c) świadectw dla pracowników,
 - d) informacji z list płac za lata 2007-2018 pozwalające na automatyczne naliczenie podstaw chorobowego dla zwolnień i zasiłku macierzyńskiego,
 - e) nieobecności za lata 2007-2018 pozwalające na automatyczne naliczenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Niezawodność:

1. System musi działać w trybie ciągłym w dni robocze. Aktualizacje które wpływają na ciągłość pracy muszą być wykonywane poza godzinami pracy urzędu 7:30 – 15:30, po wcześniejszym powiadomieniu Zamawiającego.
2. System musi działać z niezawodnością wynoszącą 99,00% czasu pracy w roku, przy pełnej funkcjonalności.

Efektywność:

1. System musi się cechować wielodostępnością i wielozadaniowością.
2. Wszystkie zatwierdzone zmiany powinny być natychmiast widoczne w podglądzie dla pozostałych operatorów.
3. System musi utrzymywać wszystkie parametry wydajnościowe przy obciążeniu nie mniejszym niż 5 operatorów pracujących jednocześnie, niezależnie od modułu w całym Systemie.

Moduł KADRY:

1. System ma zapewnić prowadzenie pełnej kartoteki osobowej z uwzględnieniem charakteru pracy następujących grup: pracownicy, osoby fizyczne nie będące pracownikami (zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnienie), osoby którym wypłacamy świadczenia (np. członek rodziny pracownika).
2. System ma zapewniać możliwość rejestrowania danych osobowych pracowników, w tym co najmniej: imię, nazwisko, data i miejsce urodzenia, numer dowodu osobistego, PESEL, NIP, Obywatelstwo, Kraj pochodzenia, Czy zamieszkanie na terytorium Polski (konieczne do IFT- 1R), Urząd Skarbowy odpowiedni dla pracownika, dowolnie wiele jego adresów, dane potrzebne do ZUS-u oraz dane określające stosunek pracownika do służby wojskowej, numer rachunku bankowego pracownika. System musi umożliwiać przechowywanie historii zmian danych identyfikacyjnych (umożliwiając uzyskanie z systemu ZUS ZIUA).
3. System musi posiadać słowniki kadrowe (wymagane: kody ZUS, kwalifikacja zawodów, gminy, urzędy skarbowe, oddziały NFZ). Możliwość definiowania dodatkowych słowników użytkownika.
4. Kontrola zgodności wprowadzanych danych: formaty i poprawność PESEL, NIP.
5. System ma zapewniać możliwość rejestrowania danych o przebiegu zatrudnienia pracownika, w tym co najmniej: nazwa firmy / zakładu pracy, okres zatrudnienia, na jakim stanowisku oraz w jakim trybie zakończył się stosunek pracy, okresy nieskładkowe pracownika (zmniejszające wyliczenie odpowiednich wysokości staży). System ma mieć możliwość zaliczania okresów poprzedniej pracy do poszczególnych rodzajów staży. Ma zapewnić pełną automatyzację rozliczania stażu pracy do dodatku za wysługę lat oraz do gratyfikacji jubileuszowej.
6. System ma zapewniać możliwość rejestrowania danych o poszczególnych członkach

rodziny pracownika, w tym co najmniej: imię i nazwisko, data urodzenia, płeć, stopień pokrewieństwa, adres, podleganie ubezpieczeniu społecznemu z możliwością wykorzystania danych do eksportu deklaracji zgłoszeniowych ZUS ZCNA do Programu Płatnik. Data urodzenia członka rodziny musi mieć wpływ na możliwość udzielenia absencji „opieka nad dzieckiem zdrowym/chorym (do 14 lat)”.

7. System ma zapewniać możliwość rejestrowania danych o kwalifikacjach pracownika.
8. System ma umożliwiać obsługę zatrudnienia pracownika (możliwość utworzenia zarejestrowania i wydrukowania) wg następujących form zatrudnienia:
 - a) Umowa o pracę (w tym tworzenie aneksu do umowy o pracę),
 - b) Umowa zlecenie, o dzieło i dzieło autorskie (w tym tworzenie aneksów do tego typu umów),
 - c) Umowa o współpracę (dotyczy osób prowadzących własną działalność gospodarczą),
 - d) Rejestr wypłat świadczeń (emeryci, członkowie rodzin pracowników, itp.).
9. System ma zapewniać możliwość rejestrowania danych o karach i wyrokach nałożonych na pracownika oraz jakie ciążą na nim wyroki, łącznie z wysokością kwoty, jaka zostanie z niego ściągnięta i na rzecz jakiej instytucji (urząd skarbowy, komornik, urząd miasta, itp.).
10. System ma umożliwiać rejestrację uprawnień posiadanych przez pracownika.
11. System ma zapewniać możliwość rejestrowania danych o szkoleniach BHP, badaniach lekarskich, w tym: rejestrowanie wykonanych obowiązkowych badań lekarskich oraz terminów następnego badania.
12. System ma zapewniać możliwość rejestrowania danych dotyczących umowy o pracę, w tym co najmniej: czas trwania umowy, jej rodzaj, w jaki sposób nastąpiło przyjęcie do pracy, w jaki sposób nastąpiło zakończenie umowy, typ angażu, kategorię zaszerogowania, wynagrodzenie podstawowe oraz stałe premie, jednostkę organizacyjną, stanowisko kosztów, stanowisko pracy zgodne z wykazem stanowisk w jednostce, funkcję jaką pracownik pełni, wymiar etatu, system pracy pracownika oraz dane o ubezpieczeniach społecznych. System ma automatycznie wykrywać kolejne zatrudnienie na czas określony danej osoby w Urzędzie.
13. System ma zapewniać możliwość rejestrowania danych dotyczących umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło, o dzieło autorskie), w tym co najmniej: typ umowy, jej temat, datę rozpoczęcia i zakończenia umowy, wynagrodzenie za umowę, kod tytułu ubezpieczenia zleceniobiorcy, dane o ubezpieczeniach społecznych oraz etapy umowy, jeżeli wypłata wynagrodzenia jest rozłożona na kilka miesięcy lub części.
14. System posiada funkcję pamiętania historii zmian związanych z okresem obowiązywania danej informacji – dotyczy to praktycznie wszystkich informacji mających charakter zmienny, w szczególności zmian stanowiska pracy, zmiany komórki organizacyjnej. Możliwość przeglądania przebiegu zatrudnienia pracownika szczegółowo, dla każdego warunku umowy.
15. System ma zapewniać możliwość ewidencji nieobecności (urlopy wypoczynkowe, urlopy na żądanie, okolicznościowe, macierzyńskie, rodzicielskie, ojcowskie, opieka nad dzieckiem w dniach i godzinach, urlopy bezpłatne, urlopy szkoleniowe, urlopy dodatkowe, służba wojskowa i terytorialna, wyjścia prywatne – odpracowane i potrącenia, świadczenie rehabilitacyjne, nieświadczenie pracy w okresie wypowiedzenia, dzień wolny za sobotę,

dzień wolny za niedzielę, urlop wychowawczy, zwolnienie na poszukiwanie pracy, delegacje, opieka nad chorym dzieckiem, opieka nad chorym dorosłym, nieobecność usprawiedliwiona, nieobecność nieusprawiedliwiona) zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz definiowania nowych rodzajów nieobecności.

16. System ma zapewnić funkcjonowanie kart urlopowych (wymiar urlopu bieżącego, urlop zaległy, urlop na żądanie) w dniach i godzinach.
17. System ma zapewniać możliwość definiowania obowiązujących systemów czasu pracy, czasów pracy dla niepełnozatrudnionych, czasu pracy dla radców prawnych.
18. System ma posiadać funkcje bilansu czasu pracy, który pozwoli na szczegółową rejestrację, analizę i modyfikację godzin przepracowanych i absencji.
19. System ma zapewniać możliwość rejestrowania absencji (nieobecności) pracownika, w tym co najmniej: data rozpoczęcia i zakończenia oraz rodzaj absencji, kod ZUS, miesiąc rozliczania tej absencji oraz przez kogo finansowana (ZUS, Urząd).
20. System musi posiadać możliwość rejestracji absencji w sposób grupowy (na raz dla wielu pracowników).
21. System musi posiadać możliwość wykrywania kolizji wprowadzanych nieobecności: wykrywanie wprowadzenia nieobecności z dwóch różnych przyczyn w tym samym okresie czasu (np. jednoczesny urlop wypoczynkowy i zwolnienie lekarskie).
22. System ma możliwość zarejestrowania ilości dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego (w tym na żądanie) za dany rok w poprzednim zakładzie pracy oraz uwzględnienie tej informacji w automatycznym wyliczaniu wymiaru urlopu za bieżący rok.
23. System ma możliwość zarejestrowania ilości dni wykorzystanego wynagrodzenia chorobowego za dany rok w poprzednim zakładzie pracy oraz uwzględnienie tej informacji do naliczania okresu zasiłkowego.
24. System ma możliwość wprowadzenia nadgodzin, wykrycie kolizji wprowadzanych zdarzeń (np. nadgodziny w dniu nieobecności), możliwość rozliczenia nadgodzin w postaci wyjścia prywatnego, wynagrodzenia z dodatkiem).
25. System ma możliwość wprowadzenia pracownikom delegacji w karcie czasu pracy w okresach miesięcznych.
26. System ma zapewniać możliwość generacji deklaracji zgłoszeniowych do Programu Płatnik.
27. System ma umożliwić generację raportów podstawowych:
 - a) Umowa o pracę,
 - b) Zmiana umowy o pracę,
 - c) Wypowiedzenie umowy o pracę,
 - d) Aneks do umowy o pracę,
 - e) Świadectwo pracy,
 - f) Zaświadczenie o pracy,
 - g) Zaświadczenie o zarobkach,
 - h) Umowa o dzieło / dzieło autorskie,
 - i) Umowa zlecenie,

- j) Aneks do umowy o dzieło / dzieło autorskie / zlecenie,
 - k) Rozwiązanie umowy o pracę,
 - l) Zestawienie pracowników,
 - m) Zestawienie liczby pracowników,
 - n) Kartoteka pracownika,
 - o) Premie i dodatki do wynagrodzenia,
 - p) Lista umów o dzieło / zlecenia,
 - q) Przebieg zatrudnienia,
 - r) Konta bankowe pracowników,
 - s) Wydruk osób uprawnionych do „13”,
 - t) Wydruk osób uprawnionych do nagród jubileuszowych,
 - u) Wydruk wynagrodzeń pracowników wg angaży (zbiorczo, wg. wydziałów, wg stanowisk) wg stanu na wybrany dzień – z możliwością transportu danych do arkusza kalkulacyjnego.
28. System ma umożliwiać edycję szablonów generowanych pism kadrowych (edycja może odbywać się w edytorze tekstu).
29. System ma umożliwić generację raportów statystycznych, m.in.:
- a) Statystyka zatrudnienia,
 - b) Statystyka wykształcenia,
 - c) Sprawozdanie o stanie zatrudnienia,
 - d) Roczna statystyka zawodów wykonywanych,
 - e) Stan zatrudnienia wg etatów,
 - f) Przeciętne zatrudnienie,
 - g) Formularz GUS Z-03,
 - h) Formularz GUS Z-05,
 - i) Formularz GUS Z-06,
 - j) Formularz GUS Z-14,
 - k) Informacja do DG-1,
 - l) Formularz Rb-70,
 - m) Miesięczny stan zatrudnienia,
 - n) Stan zatrudnienia wg stopnia niepełnosprawności w osobach i etatach,
 - o) System ma zapewniać możliwość rozliczania zwolnień lekarskich dostarczonych po wypłacie wynagrodzenia, a dotyczących okresu, za które zostało już wypłacone wynagrodzenie.
30. System ma posiadać funkcję do obsługi Pracowniczego Programu Emerytalnego tj. Ewidencji świadczeń dla byłych pracowników, którzy przeszli na emeryturę).
31. System ma umożliwiać wykonywanie operacji grupowych na danych kadrowych (np. grupowe wprowadzenie aneksów zmieniających stawkę zaszeregowania dla wskazanej jednostki organizacyjnej).
32. System ma umożliwić generację raportów kontrolnych:
- a) Grafiki – plany pracy,
 - b) Karta czasu pracy,
 - c) Roczna karta czasu pracy,
 - d) Absencje w podanym okresie,

- e) Lista obecności,
 - f) Badania lekarskie,
 - g) Zestawienie i data ważności badań,
 - h) Zestawienia i data ważności szkoleń bhp,
 - i) Skierowanie na badania,
 - j) Szkolenia w podanym okresie,
 - k) RCP – niezgodności w okresie,
 - l) Wymiar absencji należnych i pozostałych do wykorzystania,
 - m) Staże wybranego rodzaju w podanym okresie,
 - n) Okresy nieskładkowe,
 - o) Zestawienie obecności,
 - p) Zmiany okresy wypowiedzenia,
 - q) Zmiany wymiaru urlopu,
 - r) Zestawienie urlopów zaległych,
 - s) Zmiany w umowach o pracę,
 - t) Rozliczenia czasu pracy,
 - u) Sposób zwolnienia pracowników,
 - v) Urlopy planowane w podanym okresie,
 - w) Odzież robocza – przyznanie dodatku w przypadku przepracowaniu minimum połowy wymaganych godzin pracy w miesiącu,
 - x) Terminie wygaśnięcia umów na czas określony,
 - y) Terminie nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej,
 - z) Terminie nabycia uprawnień do dodatku za wysługę lat i jego zwiększenia.
33. System ma umożliwić funkcjonalność generowania definiowalnych pism z wykorzystaniem korespondencji seryjnej. Mechanizm ten zapewnić ma uzyskanie m.in. funkcjonujących w urzędzie pism:
- a) Umowy o pracę,
 - b) Informacja o zmianie warunków zatrudnienia,
 - c) Kwestionariusz osobowy dla pracownika.
- 35) System ma posiadać funkcję do obsługi oceny okresowej pracownika.

Moduł PŁACE

1. Składniki list płac:
 - a) możliwość swobodnego definiowania składników płacowych na podstawie funkcji, których parametrami są dane kadrowe, informacje o nieobecnościach, karach, nagrodach, potrąceniach, itp.
 - b) automatyczne wyliczenie nagrody jubileuszowej, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, ekwiwalentu za urlop oraz odprawy emerytalnej,
 - c) generowanie list płac z uwzględnieniem zmian składników płacowych i wymiaru czasu pracy wprowadzanych w trakcie miesiąca,
 - d) automatyczne zaczytywanie nadgodzin i godzin nocnych z ewidencji czasu pracy z modułu kadry,
 - e) automatyczne naliczanie dodatku stażowego z danych o zatrudnieniu wprowadzonych w module kadry,

- f) automatyczne naliczanie kwoty dodatkowego wynagrodzenia rocznego, jaka będzie brana do podstawy naliczenia świadczenia chorobowego.
 - g) automatyczne potrącanie wyjść prywatnych – rozliczenie za 1 miesiąc i rozliczenie w okresie rozliczeniowym, tj. okresie 3- miesięcznym.
2. Generowanie list płac wynagrodzeń i zasiłkowych:
- a) automatyczne wyliczanie wynagrodzenia lub zasiłku za dni nieobecności w pracy na podstawie danych kadrowych,
 - b) generowanie dowolnej liczby list płac z uwzględnieniem potrąceń, dodatków dla pracowników w ciągu miesiąca,
 - c) naliczanie list płac dla pojedynczych pracowników oraz dla wybranych grup pracowników wg dowolnych kryteriów,
 - d) sporządzanie list płac dla umów o dzieło, umów o dzieło-autorskie, umów zleceń, umów ryczałtowych, nagród, ZFŚS, dodatkowe wynagrodzenie roczne, nagrody jubileuszowe,
 - e) możliwość wprowadzania na stanowisku płacowym składników stałych bądź zmiennych (np. jednorazowych), tj. przypisywanie pracownikom składników płacowych na stałe lub określony czas,
 - f) możliwość wprowadzenia danych osoby nie będącej już pracownikiem i wygenerowanie listy płac (np. dodatkowe wynagrodzenie roczne),
 - g) możliwość usunięcia pracownika z listy płac,
 - h) konfigurowalne zestawienia zbiorcze z jednej lub kilku typów list płac w ramach jednostki lub osób z podziałem na składniki, wynagrodzenia, potrącenia lub składki płacone przez pracodawcę,
 - i) generowanie dokumentów rozliczeniowych do ZUS (możliwość eksportu danych płacowo-kadrowych z wyborem listy wypłat do Programu Płatnik i za jego pomocą wysyłanie ich do ZUS-u),
 - j) przenoszenie stałych składników wynagrodzenia na następny miesiąc,
 - k) możliwość sporządzania dowolnej ilości list płac w miesiącu dla pracownika,
 - l) możliwość wprowadzenia bilansu otwarcia wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłków z ZUS,
 - m) możliwość przeglądania i wydruku list archiwalnych,
 - n) możliwość generowania komunikatów ostrzegawczych w trakcie naliczania płac, ewentualnie uniemożliwienie zapisu dla konkretnych sytuacji.
3. Sporządzanie korekt list płac:
- a) Program musi posiadać funkcjonalność dokonywania korekt list płac (z zachowaniem historii pierwotnego naliczenia) do miesięcy zamkniętych (powodujące dopłaty lub niedopłaty). Korekty powinny umożliwiać automatyczne wyliczenie dowolnych zmian dokonanych po wyliczeniu listy płac, które mają wpływ na wysokość naliczonego wynagrodzenia (np. zmiana rodzaju absencji chorobowej, zmiana wynagrodzenia zasadniczego, zmiana dowolnego składnika płacowego).
 - b) Wyrównanie wynagrodzeń z dowolną datą.
 - c) Zabezpieczenie przed ponownym wysłaniem zapłaconych już list płac.
4. Listy płac:
- a) Wykazywanie na listach płac pracowników:
 - kwot wynagrodzenia zasadniczego brutto wyliczonego za dni pracy oraz wszystkich zdefiniowanych składników płacowych,

- podstaw składek na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne,
 - kwot potrąconych na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe, zdrowotne oraz podatek dochodowy,
 - kwot świadczenia chorobowego oraz zasiłków płaconych z ZUS z podziałem na ich rodzaje,
 - kwot za nadgodziny płatne 50% i nadgodziny płatne 100%, kwot za godziny nocne, kwot za godziny przekroczenia z doby pracowniczej, kwot ekwiwalentu za urlop,
 - kwot potrącenia na: ubezpieczenie grupowe, zajęć komorniczych, ewentualne potrącenia na zajęcia sportowo-kulturalne z ZFŚS, Kasę Zapomogowo-Pożyczkową – spłata pożyczki, składka i wpisowe, inne potrącenia,
 - dofinansowania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
 - ekwiwalentu za pranie odzieży.
 - kwot dodatku stażowego i specjalnego wypłaconego w podziale za okres pracy i w czasie absencji.
- b) Automatyczne podsumowanie listy płac powinno zawierać sumy wszystkich składników wynagrodzenia, potrąceń oraz składek na ZUS i FP płaconych przez pracodawcę oraz możliwość parametryzacji wydruku.
- c) Miejsce na podpis osoby sprawdzającej pod względem merytorycznym, sprawdzającej pod względem formalnym, pod względem rachunkowym, Główny Księgowy, Kierownik Jednostki.
- d) Lista powinna zawierać numer, za jaki miesiąc jest sporządzona oraz datę sporządzenia.
- e) Oddzielne drukowanie list płac podstawowych, dodatkowych, umów cywilno-prawnych, świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, ekwiwalentu za pranie odzieży, zbiorcza – główna lista płac za dany miesiąc.
- f) Możliwość sporządzenia dodatkowej listy płac.
- g) Możliwość umieszczania pracowników na wielu listach płac.
- h) Możliwość wpisania potrąceń kwotowych lub procentowych z wynagrodzenia na okresy przyszłe.
- i) Wydruk odcinków płacowych dla pracownika.
5. Kartoteki wynagrodzeń:
- a) prowadzenie osobowych kartotek wynagrodzeń w sposób przejrzysty z uwzględnieniem obowiązujących składników płac,
 - b) automatyczne sumowanie kolumn i wierszy na kartotekach wynagrodzeń,
 - c) możliwość stworzenia kartoteki wynagrodzeń wykorzystującej dane kadrowe,
 - d) podgląd kartoteki historii naliczeń,
 - e) możliwość przeglądania i wydruku wynagrodzeń z poprzednich okresów, karty wynagrodzeń.
6. Dokumenty do ZUS:
- a) Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych:
 - pracownicy – w momencie powstania tytułu do ubezpieczeń (zatrudnienia),
 - rodziny pracowników,
 - osoby niebędące pracownikami zatrudnione na podstawie umowy cywilno-prawnej,
 - pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia.

- b) Możliwość wykrywania umów wymagających zgłoszenia, zmian w danych osobowych, osób spokrewnionych, zmian w umowach skutkujących koniecznością wygenerowania odpowiedniego zgłoszenia (wyrejestrowania, korekty, zmiany) do ZUS (ZUA, ZWUA).
 - c) Generowanie zgłoszenia na podstawie danych zgromadzonych w programie kadrowo-płacowym do programu PŁATNIK.
 - d) Obsługa zgłoszeń związanych z wielokrotnymi umowami cywilno-prawnymi.
 - e) Generowanie dokumentu wyrejestrowującego.
 - f) Możliwość wygenerowania wszystkich zgłoszeń wymaganych przez ZUS:
 - z tytułu stosunku pracy,
 - umowy cywilno-prawnej,
 - ubezpieczenia osób przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych,
 - zgłoszenia do ubezpieczeń członków rodziny.
 - g) Wydruk karty zasiłkowej.
 - h) Możliwość obliczenia średnich chorobowych stanowiących podstawę do wyliczenia wynagrodzenia, zasiłku za czas niezdolności do pracy (choroby) i świadczenia rehabilitacyjnego, uwzględniając wartości składników wchodzących w dopełnieniu i w faktycznie wypłaconej kwocie oraz okresowych nagród (np.: „13-tka” wchodząca co miesiąc w 1/12 wysokości rocznej), wydruk asygnaty zasiłkowej.
 - i) Generowanie i wydruk zaświadczeń:
 - zatrudnieniu i wynagrodzeniu RP 7, załącznik ZUS – Rp 7,
 - płatnika składek Z-3.
 - j) sporządzanie rocznego rozliczenia składek na ubezpieczenia ZUS IMiR, wydruk osób ubezpieczonych na dany rok.
7. Export danych:
- a) Pełna współpraca z programem PŁATNIK w zakresie dokumentów rozliczeniowych i zgłoszeniowych.
 - b) Eksport danych do programu edytora tekstu, arkusza kalkulacyjnego.
8. Ubezpieczenia ZUS:
- a) Możliwość odwzorowania reguł podlegania ubezpieczeniom w przypadku zatrudnienia (powstania tytułu do ubezpieczeń) i w przypadku zbiegu uprawnień:
 - prowadzenie imiennej kartoteki zasiłków z ewidencją zwolnień lekarskich, urlopow wychowawczych, zasiłków opiekuńczych, zasiłków chorobowych, macierzyńskich, macierzyńskich i ojcowskich z wyliczeniem wynagrodzenia za ten okres,
 - przygotowanie danych do programu PŁATNIK (ZUS),
 - możliwość przygotowania zestawienia składek ZUS,
 - naliczanie składek ZUS zgodnie z obowiązującymi zasadami i przepisami,
 - naliczanie zasiłków i wynagrodzeń chorobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami ZUS. Możliwość automatycznej zmiany podstawy do naliczenia wynagrodzenia oraz zasiłków chorobowych, sumowanie okresów choroby.
 - b) Kontrolowanie ilości dni zwolnień chorobowych oraz zasiłków opiekuńczych, ewidencjonowanie okresu wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego – informacje o przekroczeniu 33 dni zwolnienia lekarskiego, a także dla osób powyżej 50

- roku życia 14 dni zwolnienia, informacja o upływie 182 bądź 270 dni zasiłku chorobowego.
- c) Kontrola obowiązku płacenia składki na Fundusz Pracy powyżej 55/60 lat, po urlopie macierzyńskim.
 - d) Automatyczne śledzenie kwoty rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe - 30-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z bieżącą ewidencją podstawy ubezpieczenia.
 - e) Kontrola naliczanych składek przy kilku umowach zleceniach.
9. Podatek dochodowy od osób fizycznych:
- a) Naliczanie podatku po uwzględnieniu ulg podatkowych, zwolnień, potrąceń,
 - b) Indywidualne rozliczanie podatku od osób fizycznych,
 - c) Naliczanie podatku (dochodowy i zryczałtowany) z umów zlecenia i o dzieło,
 - d) Generowanie wydruków obowiązujących formularzy PIT dotyczących zarówno płatnika i podatnika,
 - e) Wydruk druków PIT,
W programie możliwe jest automatyczne wypełnienie deklaracji miesięcznych/rocznych – PIT 4/ PIT 4R, PIT 11, PIT 8AR, PIT 40, PIT 2 oraz możliwość ewentualnej edycji poszczególnych pozycji w deklaracjach,
 - f) Uwzględnienie: progów podatkowych, skali podatkowej, zwiększonych kosztów uzyskania przychodu, wspólne opodatkowanie, zaniechanie podatku, podwójną ulgę podatkową, Komunikat – progi podatkowe, przekroczenia,
 - g) Zestawienie miesięcznych potrąceń podatku od wynagrodzenia pracownika,
 - h) Możliwość elektronicznego przesyłania deklaracji do Urzędu Skarbowego z UPO,
 - i) Prawidłowe zakwalifikowanie wydruków deklaracji podatkowych zgodnie z wypłaconymi wynagrodzeniami dot. umów cywilno-prawnych,.
10. Automatyczne tworzenie przelewów naliczonych wypłat i ich eksport do programów bankowych jako np. pliki ELIXIR (np. dla PEKAO BP):
Obsługa rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych pracowników, zleceniobiorców, Rejestrowanie kont osobistych i kierowanie wypłat na konto.
11. Automatyczna kontrola kwoty minimalnego wynagrodzenia wolnej od potrąceń:
- a) sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
 - b) sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
 - c) zaliczki pieniężnej udzielonej pracownikowi,
 - d) kary pieniężnej z odpowiedzialności porządkowej,
 - e) wolnej od konieczności naliczania składki na Fundusz Pracy.
12. Automatyczna kontrola 30-krotności składek ZUS oraz przekroczenia progów podatkowych u pracowników.
13. Automatyczne przygotowanie danych do sporządzenia deklaracji do PFRON:
- a) średnie zatrudnienie ogółem,
 - b) etaty i osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym, umiarkowanym w podziale na szczególne schorzenia oraz pozostałe oraz lekkim stopniu niepełnosprawności.
14. Dodatkowe funkcjonalności:

-
- a) Dostosowanie oprogramowania do obowiązującego regulaminu wynagradzania oraz regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
 - b) Liczenie średniego zatrudnienia do dokonania odpisu podstawowego na ZFŚS.
 - c) Możliwość definiowania dowolnych formatek wydruków, tworzenie dowolnych wydruków z uwzględnieniem wszelkich danych pracowników, np. zaświadczenie o dochodach, lub karta wynagrodzeń.
 - d) Możliwość niezależnego przetwarzania dla miesiąca księgowego i podatkowego.
15. Obsługa umów cywilno-prawnych (umowy zlecenia i o dzieło). Wprowadzanie rachunków do umów cywilno-prawnych.