

## **Szczegółowy opis zakresu funkcjonalnego oprogramowania kadrowo- placowego:**

### **I. Zgodność z przepisami prawa:**

Oprogramowanie musi być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, w tym między innymi:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z póź. zm.).
2. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 1999 Nr 60 poz. 636 z póź. zm.).
3. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. 1991 Nr 80 poz. 350 z póź. zm.).
4. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U.2020.1342).
5. Zgodność z obowiązującym prawem przewidzianym dla systemów przetwarzających dane osobowe (RODO).

### **II. Wymagania ogólne dotyczące oprogramowania kadrowo-placowego (KP):**

1. KP winien być przyjazny dla użytkowników, tj. łatwy i intuicyjny w obsłudze dla użytkownika, musi posiadać system pomocy i podpowiedzi w języku polskim, w KP musi być dostępna pomoc kontekstowa tzw.help w języku polskim.
  2. System musi wydajnie obsługiwać bazę pracowników w minimalnej liczbie 350 oraz dane Archiwalne.
  3. Praca na jednej centralnej bazie danych w zakresie procesów kadrowo-placowych – wyeliminowanie wielu baz danych w których są przechowywane dane kadrowo-placowe. KP musi działać w modelu Klient-Serwer. Baza danych znajduje się na serwerze obsługującym zarządzanie i przetwarzanie danych. Aplikacje muszą także mieć możliwość uruchomienia zdalnego w środowisku serwera. System zarządzania bazą danych musi zapewniać wielodostęp, wielowątkowość i transakcyjność pozwalającą przywrócić stan bazy danych do dowolnego momentu 24h wstecz. Zapewnić jednoczesny dostęp do danych przez procesy odczytujące i zapisujące.
  4. Jeśli KP do prawidłowej pracy wymaga motoru bazy danych, Wykonawca dostarczy go (motor bazy danych) na własny koszt wraz z licencjami dostępowymi użytkowników w ilości odpowiadającej liczbie licencji użytkowników.
  5. Bezpłatne, w ramach licencji aktualizowanie funkcjonalności systemu do zmieniających się przepisów regulujących sprawy pracownicze, w tym możliwość rozliczania i generowania plików do instytucji PPK.
  6. Eliminacja ręcznego przenoszenia danych między modułem kadry i płace.
  7. W ramach systemu zapewniona jest możliwość definiowania i generowania zestawień i raportów związanych z zawartością informacyjną bazy danych, bez konieczności wykonywania modyfikacji programistycznych. Raporty takie muszą mieć możliwość wywołania przez użytkownika z poziomu aplikacji. Raporty umożliwiają eksport danych co najmniej do formatu xls i pdf.
  8. Możliwość rozszerzenia funkcjonalności systemu w dowolnym momencie, według oczekiwań Zamawiającego.
  9. KP musi współpracować z typowym oprogramowaniem biurowym tj. edytorami tekstu i arkuszami kalkulacyjnymi.
-

10. KP zapewni wymianę danych z oprogramowaniem użytkowanym przez Zamawiającego wykorzystując standardowe formaty wymiany danych w tym: xml, txt, xls, csv.
11. Oprogramowanie to musi mieć budowę modułową, moduły muszą ze sobą współpracować. KP powinien mieć możliwość dalszej rozbudowy o kolejne współpracujące ze sobą moduły np. finanse i księgowość, środki trwałe, magazyn itd. (Zamawiający nie wyklucza rozszerzenia oprogramowania o dodatkowe moduły w przyszłości).
12. KP musi mieć możliwość dodawania i usuwania użytkowników oraz definiowania ich praw z modułu administratora, ma mieć również możliwość definiowania uprawnień na poziomie użytkownika i grup użytkowników, przy czym każdy użytkownik może być członkiem wielu grup. Użytkownik ma mieć możliwość samodzielnej zmiany hasła.
13. KP musi mieć możliwość rejestrowania logów działań użytkowników w systemie oraz przeglądu historii działań użytkowników oraz audytowanie wszystkich prób dostania się do KP w rejestrach ze wskazaniem: opisu zdarzenia, nazwy użytkownika, daty i czasu oraz czy była to próba udana czy nieudana.
14. Administrator KP musi mieć możliwość zarządzania połączeniami użytkowników do KP.
15. Wykonawca w ramach wdrożenia zasili bazę danych możliwymi do pozyskania w formie elektronicznej, danymi z obecnie użytkowanego przez Zamawiającego, systemu kadrowo-płacowego Lider KP.
16. W zakresie integracji KP z oprogramowaniem użytkowanym przez Zamawiającego, Zamawiający dołoży wszelkich starań aby umożliwić dostęp do danych oraz współpracę z dostawcami oprogramowania, z którym tworzona będzie integracja.
17. Wykonawca zapewni nie mniej niż 7 szt. bezterminowych licencji dla jednocześnie pracujących w KP, użytkowników (w tym również zapewni pracę zdalną, terminalową). Liczba zdefiniowanych użytkowników nie powinna podlegać ograniczeniom.

### **III. MODUŁ KADROWY – wymagania funkcjonalne:**

1. System ma zapewnić prowadzenie pełnej kartoteki osobowej z uwzględnieniem charakteru pracy następujących grup: pracownicy na stanowiskach umysłowych i fizycznych, osoby fizyczne nie będące pracownikami (zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnienie), osoby na kontrakcie, prokurenci, członkowie Rady Nadzorczej, osoby którym wypłacane są świadczenia (np. członek rodziny pracownika, zapomogi dla pracowników, inne z wypłaty z ZFŚS).
  2. System ma zapewniać możliwość rejestrowania danych osobowych pracowników, w tym co najmniej: imię, nazwisko, data i miejsce urodzenia, PESEL, 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 (możliwość wprowadzenia kilku rachunków bankowych dla jednego 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.
  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 nagrody 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) Kontrakt menadżerski (w tym tworzenie aneksów do tego typu umów),
    - e) 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 zaszeregowania, wynagrodzenie podstawowe oraz stałe składniki wynagrodzenia, jednostkę organizacyjną, stanowisko kosztów, stanowisko pracy zgodne z wykazem stanowisk w Spółce, funkcję jaką pracownik pełni, wymiar etatu, system pracy pracownika oraz dane o ubezpieczeniach społecznych. System ma automatycznie wykrywać kolejne zatrudnienie na czas określony danego pracownika.
  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 winien posiadać 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, urlopu z powodu działania siły wyższej, urlop opiekuńczy, urlopy 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, Pracodawca).
  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.
  26. System ma zapewniać możliwość generacji deklaracji zgłoszeniowych do Programu Płatnik.
  27. System ma zapewnić obsługę Pracowniczych Planów Kapitałowych.
  28. 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) Świadczenie o 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) Stałe składki wynagrodzeń,
    - p) Przebieg zatrudnienia,
    - q) Konta bankowe pracowników,
    - r) Wydruk osób uprawnionych do nagród jubileuszowych.
  29. System ma umożliwiać edycję szablonów generowanych pism kadrowych (edycja może odbywać się w edytorze tekstu).
  30. 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) Formularze GUS, w tym co najmniej: Z-03, Z-05, Z-06, dane do DG-1,
-

- h) Formularz Rb-70,
  - i) Miesięczny stan zatrudnienia,
  - j) Stan zatrudnienia wg stopnia niepełnosprawności w osobach i etatach,
  - k) System ma zapewniać możliwość rozliczania zwolnień lekarskich dostarczonych po wypłacie wynagrodzenia, a dotyczących okresu, za które zostało już wypłacone wynagrodzenie.
31. System ma posiadać funkcję do obsługi ewidencji świadczeń dla byłych pracowników, którzy przeszli na emeryturę).
32. System ma umożliwiać wykonywanie operacji grupowych na danych kadrowych (np. grupowe wprowadzenie aneksów zmieniających stawkę zaszeregowania dla wskazanej jednostki organizacyjnej).
33. System ma umożliwić generację raportów kontrolnych:
- a) Grafiki – plany pracy,
  - b) Karta czasu pracy,
  - c) Roczna karta czasu pracy,
  - d) Lista obecności,
  - e) Badania lekarskie,
  - f) Zestawienie i data ważności badań,
  - g) Zestawienia i data ważności szkoleń bhp,
  - h) Skierowanie na badania,
  - i) Szkolenia w podanym okresie,
  - j) Absencje w podanym okresie, w tym: wymiar absencji należnych i pozostałych do wykorzystania,
  - k) Staże wybranego rodzaju w podanym okresie,
  - l) Okresy nieskładkowe,
  - m) Zmiany okresy wypowiedzenia,
  - n) Zmiany wymiaru urlopu,
  - o) Zestawienie urlopów zaległych,
  - p) Zmiany w umowach o pracę,
  - q) Rozliczenia czasu pracy,
  - r) Sposób zwolnienia pracowników,
  - s) Urlopy planowane w podanym okresie,
  - t) Terminie wygaśnięcia umów na czas określony,
  - u) Terminie nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej.
34. System ma umożliwić funkcjonalność generowania definiowalnych pism z wykorzystaniem korespondencji seryjnej. Mechanizm ten zapewnić ma uzyskanie m.in. funkcjonujących w urzędzie pism, w tym m.in.: Umowy o pracę, Informacja o zmianie warunków zatrudnienia, Kwestionariusz osobowy dla pracownika.
35. Mile widziana jest funkcjonalność pozwalająca na obsługę oceny okresowej pracownika.
36. System ma mieć możliwość pobierania danych o czasie pracy z systemu zewnętrznego DPK, w tym: kierowców, motorniczych, pracowników zaplecza technicznego.

#### **IV. MODUŁ PŁACOWY – wymagania funkcjonalne:**

1. Składniki list płac:
- a) możliwość swobodnego definiowania składników płacowych,
  - b) automatyczne wyliczenie nagrody jubileuszowej, ekwiwalentu za urlop oraz odprawy emerytalnej oraz odprawy pośmiertnej,
  - 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, oraz z systemu zewnętrznego dla prowadzących pojazdy i pracowników zaplecza
-

technicznego (system zewnętrzny Zamawiającego do ewidencji czasu pracy kierowców i motorniczych oraz pracowników technicznych – DPK),

- e) automatyczne naliczanie dodatku stażowego z danych o zatrudnieniu wprowadzonych w module kadry,

2. Generowanie list płac wynagrodzeń i zasiłkowych:

- a) automatyczne wyliczanie wynagrodzenia lub zasiłku za dni nieobecności w pracy na podstawie danych kadrowych tj. zaczytanych z ewidencji czasu pracy,
- 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,
- d) sporządzanie list płac dla umów o pracę, umów o dzieło, umów o dzieło-autorskie, umów zleceń, umów ryczałtowych, nagród, ZFŚS, nagród uznaniowych, nagrody jubileuszowe, wynagrodzenie kontraktowe, wynagrodzenie prokurentów,
- 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,
- 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) przynoszenie 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 dowolnych wybranych przez użytkownika składników, jednak minimum:
    - kwot wynagrodzenia zasadniczego brutto wyliczonego za dni pracy,
    - 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, kwot za godziny nocne i świąteczne, czas przerywany, kwot ekwiwalentu za urlop,
-

- kwot potrącenia na: ubezpieczenie grupowe, zajęć komorniczych, ewentualne potrącenia na zajęcia sportowo-kulturalne z ZFSS, Kasę Zapomogowo-pożyczkową – spłata pożyczki, składka i wpisowe, inne potrącenia,
  - dofinansowania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
  - kwot dodatku stażowego,
- b) Miejsce na podpis osoby sprawdzającej pod względem merytorycznym, sprawdzającej pod względem formalnym, pod względem rachunkowym, Główny Księgowy, Prezes-Dyrektor Naczelny Spółki.
  - c) Lista powinna zawierać numer, za jaki miesiąc jest sporządzona oraz datę sporządzenia.
  - d) Listy płac powinny umożliwiać grupowanie podsumowań dla stanowisk kosztów.
  - e) Oddzielne drukowanie list płac podstawowych, dodatkowych, umów cywilno-prawnych, świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zbiorcza – główna lista płac za dany miesiąc.
  - f) Możliwość umieszczania pracowników na wielu listach płac.
  - g) Możliwość wpisania potrąceń kwotowych lub procentowych z wynagrodzenia na okresy przyszłe.
  - h) Wydruk odcinków płacowych dla pracownika, przy czym Zamawiający preferuje możliwość wyboru składników na wydruku.
5. Kartoteki wynagrodzeń:
    - a) prowadzenie osobowych kartotek wynagrodzeń w sposób przejrzysty z uwzględnieniem obowiązujących składników płac,
    - b) automatyczne sumowanie składników na kartotekach wynagrodzeń,
    - c) podgląd kartoteki historii naliczeń,
    - d) 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),
      - członków 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.
    - 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 dopelnieniu i w faktycznie wypłaconej kwocie oraz okresowych nagród, 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, urlopów 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 dni zwolnienia lekarskiego, a także dla osób powyżej 50 roku życia 14 dni zwolnienia, informacja o upływie 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: 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.
  - e) Możliwość eksportowania danych płacowych do programu finansowego Zamawiającego (możliwość tworzenia tzw. szablonów dekretowania), obecnie Zamawiający pracuje na oprogramowaniu ProLider,
  - f) Pobieranie (import) danych z programu do rozliczania czasu pracy kierowców i motorniczych oraz pracowników zaplecza technicznego Zamawiającego – integracja z oprogramowaniem DPK obecnie funkcjonującym u Zamawiającego,
  - g) Zaimportowanie danych bieżących oraz historycznych dotyczących pracowników Zamawiającego z obecnego oprogramowania,
  - h) Oprogramowanie musi spełniać wszystkie wymagania w zakresie Rozporządzenia o ochronie danych osobowych.
  - i) Cofanie operacji po dokonaniu ręcznych zmian w zapisach.
  - j) Konfiguracja widoku, skalowanie widoku.
  - k) Grupowanie, sortowanie i filtrowanie danych pracowników na liście widokowej
  - l) Informacja (funkcja alarmu) o konfliktach prawnych i wynikających z uwarunkowań Spółki.
  - m) Dla wybranych okien zaznaczanie i kopiowanie danych w oknie aktywnym i wklejanie np. do arkusza kalkulacyjnego. Generowanie danych do arkusza kalkulacyjnego.
  - n) Możliwość eksportu wszystkich niezbędnych danych do portalu użytkowanego przez Zamawiającego w zakresie Pracowniczych Planów Kapitałowych.
  - o) Zaimportowanie danych bieżących oraz historycznych dotyczących pracowników Zamawiającego z obecnego oprogramowania (obecne oprogramowanie Zamawiającego Lider KP),
  - p) Oprogramowanie powinno umożliwić wdrożenia w dowolnym czasie (o ile taka będzie decyzja i potrzeba Zamawiającego), elektronicznego systemu rejestracji czasu pracy – pozwalającego na elektroniczną rejestrację godziny wejścia i wyjścia pracowników (współpraca z czytnikami RCP).
-