

ПРИЛОЖЕНИЕ. ФУНКЦИОНАЛНИ И ТЕХНИЧЕСКИ ИЗИСКВАНИЯ

№	ИЗИСКВАНЕ
1.	Общи изисквания към системата
1.1.	Информационната система трябва да бъде изградена върху Система за управление на бази от данни, осигуряваща скалируемо високонадеждно решение, което позволява инсталация върху различни хардуерни платформи и операционни системи. Системата за управление на бази от данни не трябва да има ограничение в обема на данните, с които може да работи.
1.2.	Използваната Система за управление на бази от данни трябва да осигурява средства за архивиране и възстановяване на информацията.
1.3.	Информационната система трябва да бъде централизирана, т.е. да работи върху централен сървър, който се достъпва от всички потребители.
1.4.	Достъпът на потребителите до централния сървър трябва да бъде през уеб клиенти (през уеб браузър) и/или през клиентски инсталации, който се свързват към сървъра по https протокол (криптирана връзка между сървъра и клиентите). В този случай обновяването на клиентските инсталации трябва да бъде автоматично, без да се изисква намесата на администратор и без да се изисква наличие на административни права на клиентската машина.
1.5.	<p>Достъпът на потребителите до централизираната база от данни трябва да бъде контролиран с потребителски профили. Тези профили трябва да управляват както достъпът до функции в системата, така и достъпът до данни в базата.</p> <p>Системата да предоставя възможности за контролиране и проследяване на всички извършвани действия от нейните потребители с нея (поддържане на системен журнал).</p> <p>Системата да позволява съчетаване на групови и индивидуални потребителски права за достъп - потребителите трябва да могат да бъдат част от няколко групи едновременно.</p> <p>Системата да дава възможност за дефиниране на достъп до данните само за конкретно звено.</p> <p>Системата да притежава средства за дефиниране на групови права за достъп на потребители - например за ползване на определени функционални дейности на системата, за достъп до определени документи и др.</p> <p>Системата трябва да предлага гъвкав механизъм за дефиниране на роли на различните потребители е еднакви права за достъп до системата и възможност за дефиниране на достъпа на потребителите чрез присвояване на набор от роли.</p> <p>Потребителският интерфейс не трябва да дава възможност за визуализация на информация, ако тази информация е извън компетенцията и правата на потребителя.</p>
1.6.	Профилите трябва да бъдат контролирани с потребителски пароли, които да гарантират най-високо ниво на сигурност за въведената в базата информация: Няма поверителна информация, която се пази на клиентските компютри, уеб страници и съобщения на грешки. Паролите трябва да се съхраняват на сървъра, като паролите трябва да се съхраняват криптирани (да няма съхранявани пароли в plain text).
1.7.	Информационната система трябва да предлага възможност за автентикация в собствена среда и възможност за интеграция с LDAP на Университета, изградена на базата на 389 Directory Server (http://directory.fedoraproject.org/).
1.8.	Информационната система трябва да поддържа пълна история на всички основни обекти и данни в нея. Историята трябва да позволява проследяване на всички промени настъпили с тях в миналото, както и въвеждането на събития и данни за бъдещи

№	ИЗИСКВАНЕ
	<p>периоди от време. Такива данни и събития могат да бъдат назначения, версии на организационната йерархия, отсъствия и други. Цялата история трябва да е активна и достъпна във всеки един момент за потребители със съответните права.</p> <p>Системата трябва да осигурява защита на целостта на данните и средства за защита на информацията от разрушаване, по начин, който гарантира в максимална степен сигурността на информацията</p>
1.9.	Системата трябва да осигурява възможности за експорт на данни към системите на НАП и НОИ.
1.10.	Системата трябва да позволява експорт на данни към външни системи и интеграция, с действащи системи, внедрявани ERP решения (например, SAP), нови или външни системи и др. Експортът трябва да бъде чрез файлове (MS Excel или друг подобен формат) или уеб услуги. Системата трябва да позволява дефиниране на автоматизирани периодични екпорти на информацията.
1.11.	Информационната система трябва да предлага възможност за импорт на структурирана информация чрез файлове (MS Excel или друг формат) или уеб услуги. Системата трябва да позволява дефиниране на автоматизирани периодични импорти на информацията
1.12.	Да е локализирана за България, да е на български език и изцяло съобразена с българското законодателство. Да осигурява възможност за непрекъсната актуализация при промяна на законодателството. Да се осигури възможност за непрекъснато развитие и разширяване на съществуващите функции на системата, както и за добавянето на нови модули и процедури в динамична и непрекъснато променяща се среда.
1.13.	Информационната системата да е внедрена в български организации
1.14.	Да дава възможност за изчисляване на трудови и граждански възнаграждения на не по-малко от 10 000 физически лица.
1.15.	Да дава възможност за работа на 50 потребители с пълни, както и за поне 300 потребители по едно и също време (като минимум през уеб интерфейс).
1.16.	Системата да дава опция стандартизираните или генерирани от потребителя справки да се разпечатват, съхраняват в xlsx, docx или PDF формат или директно да се изпращат по електронна поща.
1.17.	Системата да предоставя възможност за интегриране с деловодната системата на СУ
1.18.	Системата да притежава средства за формален и логически контрол върху обработваните данни.
1.19.	Системата да криптира данните, които се пренасят по мрежата
1.20.	Системата да предлага механизъм за защита срещу мрежови атаки и неправомерно изтегляне на данни
1.21.	Менютата на системата, както и всички екрани и отчети в системата, трябва да бъдат на български език (възможностите за английски език са желателни, но не задължителни).
2.	Организация и структура
2.1.	<p>Системата трябва да автоматизира процесите за създаване и промяна на организационната структура, която да осигурява поддържането на повече от една организационна йерархия, с неограничен брой нива и организационни единици в нея, като на всяко от тях трябва да е възможно да бъдат назначени служители.</p> <p>Промяната на структурата да може да бъде извършвана от оторизирани служители на СУ.</p> <p>Всички промени във всяка една от йерархиите трябва да бъдат запазени като история на промените, достъпна по всяко време.</p> <p>От запазената история на промените да бъде възможно извличането за всяко основно</p>

№	ИЗИСКВАНЕ
	звено и всички взети заедно на аналитични справки за една/пет години по длъжности/пол/възраст/. Трябва да е възможно и дефиниране на промени с бъдеща дата, който също да са достъпни в историята на промените.
2.2.	Информационната система трябва да поддържа длъжностно и поименно разписания на факултетите, департаментите и помощните звена в Университета. В длъжностните разписанията на основните и помощни звена трябва да могат да бъдат обособени първичните звена (катедри) и отдели. Да се поддържа аналитичност на ниво факултети, департаменти и катедрите (например, отнасяща се до числеността на академичния състав /професори, доценти, главни асистенти и асистенти/). Длъжностните разписания трябва да могат да бъдат експортирани като файлове, съвместими с популярни офис формати.
2.3.	Възможността за дефиниране на йерархии с бъдеща дата трябва да подпомага процедурите за реструктуриране, като в системата трябва да има възможност за автоматизиране на реструктурирането, което включва и автоматизирано групово генериране на документите, необходими за него.
2.4.	Освен организационни единици в системата трябва да се поддържат и длъжности и техните позиции в йерархията като отделни елементи в системата. Длъжностите трябва да отразяват основните роли в Университета. На ниво длъжност трябва да бъдат дефинирани основните изисквания: образования, квалификация, професионален опит, компетенции, умения и други. Всички те трябва да се наследяват автоматично от позициите на съответната длъжност и ако има специфики (изключения) за дадена позиция, то те да могат да се променят/допълват на ниво позиция. Същата процедура по автоматично наследяване на характеристиките трябва да бъде възможна и от организационен елемент към позициите, които се намират в дадения организационен елемент. Аналогично и тук също трябва да е възможно управление на спецификите и изключенията.
2.5.	В системата трябва да могат да бъдат дефинирани възнаграждения за длъжностни нива, които определят диапазона на основното възнаграждение на служителите, както и минималната и максимална стойност в този диапазон. Тази характеристика трябва да се наследява автоматично на позициите, свързани със съответната длъжност и да се отразяват при назначението на служителите.
2.6.	Информационната система трябва да поддържа отделни йерархии на позициите, на които са назначени служителите, които да се използват в процедурите за одобрение на различни заявки, като по този начин при смяна на титуляря за дадена позиция не е необходимо пренастройване на процедурата.
2.7.	Да бъде извършено на място - в СУ „Св. Климент Охридски“, внедряване и инсталация на предлаганото решение, с еднократно заплащане на лицензите. Варианти за хостинг на бъдещото решение при Изпълнителя или за използването му като услуга (SaaS) и облачни решения, няма да бъдат разглеждани.
3.	Управление на персонала
3.1.	Информационната система трябва да може да поддържа администрирането на различните типове назначения съгласно действащото българското законодателство и Кодекс на труда: по трудово правоотношение, по трудово правоотношение (ПМС 66), втори трудов договор, граждански договор и други. За всеки тип назначение системата трябва да поддържа пълния набор от документи, които се изискват от законодателството или са определени с вътрешни правила на Университета. Този набор от типове документи трябва да е достъпен за редакция (добавяне или премахване на типове документи от списъка) от оторизирани потребители. Шаблоните на документите от списъка също трябва да могат да бъдат редактирани от такива

№	ИЗИСКВАНЕ
	потребители, като се използва комерсиален текстов редактор (MS Word или друг подобен). Към позициите, на които са назначени служители трябва да могат да се прикачват файлове с различен формат (сканирани файлове, текстови файлове, pdf и други). Възможността за прикачване на външни файлове трябва да е достъпна и за другите елементи на системата – длъжности, организационни единици, служители и други.
3.2.	За всеки служител в системата трябва да се поддържа персонално досие, което съдържа: лични данни, адреси, данни за образованието и квалификацията, служебна информация свързана със синдикати, КТД и други, видове стажове, предишни назначения на служителя (включително и от предишни работодатели), преминати обучения и придобити умения, притежавани сертификати и други. Всички тези данни трябва да пазят пълна история за всички промени. На база на данните в системата за всеки служител, системата трябва автоматично да преизчислява и съхранява съответните коефициенти за трудов стаж и професионален опит.
3.3.	Освен за текущия персонал системата трябва да съхранява и цялата информацията за напусналите служители. Тази информация трябва да е достъпна по всяко време за оторизирани потребители.
3.4.	Системата трябва да съдържа отделни идентификатори за служителите и техните назначения, като по този начин може да разграничи новоназначен за първи път служител в организацията и новоназначен служител, който и преди е работил в организацията и цялата информация за това негово предишно назначение се съхранява в базата данни.
3.5.	Информационната система трябва да предлага интегриран модул за самообслужване на ръководители, където те, през уеб интерфейс имат достъп до информация за своите подчинени: (назначения, отсъствия, квалификационни курсове, получени оценки и друг). Ръководителите трябва да имат достъп до филтри, с които да филтрират нужната им информация. Освен за действащите към даден момент служители, ръководителите трябва да имат достъп през модула за самообслужване и до данните за напусналите служители, ако притежават съответните права. Освен тези възможности, модула за самообслужване трябва да позволява и автоматизиране на процедура за одобрение на промени в назначенията на служителите, като за тези одобрения трябва да е възможно да се настрои процес със съответните нива за одобрения, заместници на отсъстващи ръководители и други правила в процеса. Системата да позволява електронно подписване на различните нива на одобряване в този процес.
3.6.	Системата трябва да поддържа информация за оценките от годишното оценяване на всеки служител, като се поддържа история за всички оценки от миналите години за служителя. Тези оценки трябва да могат да се използват за справки за служители, които са придобили право за повишение, в длъжност и за увеличение на заплата в съответствие с получените оценки за определен период.
4.	Отпуски и болнични
4.1.	В системата трябва да се поддържат процедури за администриране на всички видове отпуски (платени и неплатени), включително творчески и служебен отпуск: въвеждане, изчерпване на неизползвани дни и генериране на необходимите документи. Изчерпването на полагаемите дни трябва да се извършва на базата на правила, които могат да бъдат редактирани и променяни.
4.2.	Системата трябва да позволява автоматизиране на администрирането на отсъствията по болест, по майчинство в периодите бременност и раждане и отглеждане на малко дете, и да осигурява автоматичен експорт на данните за тях към НОИ, както и да поддържа електронен дневник.
4.3.	Одобрените отпуски трябва да могат да бъдат извеждани чрез заповеди. За всяка от тях

№	ИЗИСКВАНЕ
	трябва да е възможно автоматичното генериране на уникални номера или ръчното номериране на извежданите документи. Извеждането на заповеди за отпуски да се интегрира със системата за документооборот (Архимед).
4.4.	В системата трябва да предлага възможност за самообслужване за служители и ръководители, през който да се подават и одобряват заявки за отпуски. Този модул трябва да е достъпен през уеб за всички служители и ръководители и трябва да предоставя възможност за дефиниране на процес за одобрение, без ограничение на нивата на одобрение, възможност за правила за пренасочване на заявките в случай на отсъствие на някой от ръководителите, както и други правила за различните стъпки от процеса. Системата да позволява електронно подписване на различните нива на одобряване в този процес.
4.5.	Системата да позволява аналитичност по отношение на натрупани отпуски, както на отделен служител, така и на ниво основно звено.

5.	Трудови възнаграждения
5.1.	Информационната система трябва да позволява администрирането на заплащането съгласно българското законодателство по различните типове назначения: индивидуален трудов договор, конкурс и избор (трудова договор по чл. 107 от КТ), трудов договор (ПМС 66), втори трудов договор, граждански договор. Системата трябва да администрира и специални случаи на възнаграждения като осигуряване по трудов договор/договор за управление и контрол и граждански договор, непълно и намалено работно време, възнаграждение над максимален осигурителен праг, минимални осигурителни прагове, здравно осигуряване на работещ пенсионер, чужденци в България, данъчни облекчения, годишно преизчисляване на данъците, нормативно признати разходи. Системата да следи срока по клаузите за изпиване като приспада отпуските. При изчисленията системата трябва да прилага за всеки служител съответния коефициент за трудов стаж и професионален опит.
5.2.	Системата трябва да позволява преизчисляване на фишовете на служителите за неограничен брой месеци назад. Трябва да позволява и генериране на период за преизчисление без ограничение на броя изминали месеци, на база на въведени в системата данни за периода – отпуски, болнични, документи за доказване на професионален опит и др.
5.3.	В системата трябва да е възможно изчислението на основно трудово възнаграждение при повременна, сделна и смесена система, законови доплащания за извънреден труд, научна степен, домашно дежурство и други.
5.4.	Системата трябва да позволява изчисление на провизии на оставащи дни отпуск платен годишен отпуск на служителите, месечни отчисления на провизирани суми, провизии на отпуск от текуща година, провизии за други плащания – например допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.
5.5.	В системата трябва да се поддържа номенклатура от начисления и удръжки и да има възможност тази номенклатура да бъде редактирана според изискванията на конкретна организация.
5.6.	В системата трябва да се изчислява и пълния набор от законови удръжки: запори, издръжки и други, банкови удръжки, като кредити, застраховки, допълнителни осигуровки и други. Трябва да е възможно генериране на сумарни преводи – обща сума към синдикални организации (превод на сбора от удръжките по служители), обща сума за превод към организации за доброволно пенсионно и здравно осигуряване и други.

5.7.	В системата трябва да е възможно генериране на файлове за масово плащане на аванси, заплати, лични удръжки на служителите (заеми, допълнителни осигуровки, запори). Трябва да е възможно генериране на отделни преводи, включително на различни дати, за изплащане на трудовите възнаграждения по договор и за изплащане на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати (ДВПР). Възможност за генериране на самостоятелни преводи, включително на различни дати, за изплатените суми по различни проекти (например, съфинансирани от Европейския съюз или други проекти), изискващи проследяване на разходите по тях.
5.8.	Информационната система трябва да осигурява съвместимост със системите на различни институции чрез автоматично генериране на файлове и справки, изисквани от българското законодателство: Декларация 1 – редовни и коригиращи записи, Служебна бележки за получените доходи и платените данъци, Служебна бележка за brutните доходи за получаване на семейни помощи за деца, Служебна бележка за brutните доходи за получаване на стипендии, УП-2, УП-3, Хонорар-сметка по граждански договор, справка по чл.73 от ЗДДФЛ (за гражданските договори).
5.9.	Системата трябва да може да бъде интегрирана чрез уеб услуги със счетоводния софтуер на Университета, както и да дава възможност за генериране на интерфейсни файлове за осчетоводяване, включително отделни файлове с разходите по различни проекти, протичащи паралелно и отделни файлове за разходите по трудовите възнаграждения по договор и разходите, свързани с допълнителните възнаграждения за постигнати резултати.
5.10.	Системата трябва да поддържа възможност за генериране и настройка на различни общи рекапитулации: например отделни рекапитулации за назначените по служебно правоотношение и тези по трудови договори и граждански договори, отделни рекапитулации със сумите по различни проекти, включително протичащи паралелно (например, проекти съфинансирани от Европейския съюз или други проекти) . Трябва да предоставя възможност за изготвяне на самостоятелни отделни рекапитулации със сумите за трудовите възнаграждения по договор и сумите за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати.
5.11.	Освен общите, в системата трябва да се поддържат и различни рекапитулации за осчетоводяване за различните работодатели. Трябва да има възможност за изготвяне на отделни счетоводни рекапитулации с информация за начислените осигуровки и данък върху изплатените трудови възнаграждения по договор и отделно – за начислените осигуровки и данък върху изплатените допълнителни възнаграждения за постигнати резултати (ДВПР), възможност за изготвяне на отделни счетоводни рекапитулации със сумите по различни проекти, включително протичащи паралелно (например, съфинансирани от Европейския съюз) и други.
5.12.	В системата трябва да има възможност за определяне и изчисляване на Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати (ДВПР) както следва: Настройка на полагаеми суми за ДВПР за разпределение по административни звена и определяне на индивидуалния размер на ДВПР на служителя от комплексното влияние на следните критерии: сумата, определена за разпределение в административното звено, в което е назначено лицето; персоналната оценка на представяне на служителя при изпълнение на възложените му задачи; основната му заплата за отработено време за минали периоди.
5.13.	Системата трябва да предлага електронни фишове.
5.14.	В системата трябва да е възможно следенето на номенклатурата от социални плащания: изплащане на суми за социално-битово и културно обслужване, карти за градски транспорт, ваучери за храна, други гъвкави придобивки, които да бъдат изцяло или до определен лимит, поети от работодателя.

5.15.	В системата трябва да има възможност за настройване на нощни обработки – изчисления и генериране на рекапитулации и документи, които да се извършват автоматично през нощта.
6.	Справки
6.1.	Информационната система трябва да съдържа набор от стандартни, предварително дефинирани справки, които се използват в ежедневната работа на специалистите, занимаващи се с човешките ресурси. Потребителите трябва да имат достъп до филтри, с които при стартиране на справките да могат да филтрират данните и да ги представят в различни сечения.
6.2.	В системата трябва да бъде вграден Генератор на справки, с помощта на който потребителите сами могат да създават справки, използвайки наличната в базата данни информация. При създаване на справки с вградения Генератор на справки, потребителите трябва да имат възможност да използват шаблони за форматиране на справките, като създадената по този начин справка, заедно с шаблона се запазва за многократно използване.
6.3.	Справките трябва да са достъпни и през интегрираните модули а самообслужване на ръководители, които през уеб интерфейс и в зависимост от своите права за достъп, трябва да могат да използват различни справки (включително и филтрите към тях), за да получават информация за своите подчинени.
7.	Потребителски интерфейс
7.1.	Информационната система трябва да предлага лесен за работа и интуитивен потребителски интерфейс. Командите в интерфейса трябва да са групирани в менюта, така че да позволяват удобно използване.
7.2.	Интерфейсът трябва да позволява интеграция с офис приложения при експорт на данни в различни формати, като след експорта форматиранието на данните се запазва (например, запазва се форматиранието при експорт на данни в електронна таблица)
7.3.	Системата трябва да позволява използване на шаблони (templates) при генериране на документи, като тези шаблони се съхраняват в базата данни и могат да бъдат редактирани от потребители с необходимите права, които използват офис приложения.
7.4.	Интерфейсът трябва да предоставя механизъм, чрез който потребителите могат да въвеждат структурирана информация, за която няма предварително дефинирани полета и без за това да е необходимо допълнително програмиране. Въведената по този начин информация трябва да запазва историята на всички направени промени и да е достъпна за използване в различни справки и процедури.
8.	Командировки
8.1.	Системата да дава възможност за въвеждане на отсъствия свързани с командировани служители и издадена заповед за командировка.
8.2.	Системата да дава възможност за автоматичен контрол на отсъствията (да не е възможно едновременно ползване на отпуск, независимо от основанието, и командировка).
9.	Допълнителни функционални Изисквания към програмният продукт, свързани с GDPR
9.1.	Възможност за дефиниране на потребителски роли. За всяка роля трябва да могат да се създават отделни профили за достъп до функциите и за достъп до данните.
9.2.	Възможност за ограничаване на достъпа до данните на служителите в зависимост от техния статус в организацията: кандидат, редовен служител, напуснал.
9.3.	Възможност за одитни записи за промени в профилите на различните роли.
9.4.	Възможност за одитни записи (независими от историческите записи) за всички действия, извършвани от даден потребител в системата.
9.5.	Ограничаване на експорта на лични данни чрез управление на правата за експорт за

	роли и групи от данни.
9.6.	Управление на правата за създаване на справки.
9.7.	Възможност за настройване на автоматични процедури за изтриване на лични данни и свързването им с конкретни събития.
9.8.	Възможност за дефиниране на групи от лични данни и свързването им с процедурите за изтриване.
9.9.	Възможност за дефиниране на времеви периоди за съхранение на данните на служителите и свързването им с конкретни събития.
9.10.	Възможност за създаване на автоматизирани процедури за изтриване на личните данни в архиви.
9.11.	Възможност за генериране на информация (дневници, логове) за изтритите данни.
9.12.	Възможност за създаване на процедури за изтриване на прикачени файлове към групи данни.
9.13.	Възможност за създаване на процедури за изтриване на запазени в базата екпорти.
9.14.	Възможност за създаване на процедури за анонимизиране на лични данни (вместо изтриване) с цел коректност на исторически справки.
9.15.	Възможност за следене на достъпа до личните данни за конкретен служител чрез справки за правата за достъп до данните на този служител и справки за осъществен достъп.
9.16.	Автоматизиран експорт на личните данни на конкретен служител с цел предоставянето им на служителя за пренос при друг работодател.
9.17.	Възможност за всеки служител да достъпва информация през процедура за самообслужване, какви негови лични данни се обработват в системата.
9.18.	Администриране на съгласия от служители за използване на лични данни за конкретни цели. Възможност за групово въвеждане на съгласия. Регистриране на оттеглено съгласие.
9.19.	Групиране на възможните съгласия в документи/декларации.
9.20.	Проследимост на дадените съгласия: кои лични данни за какви цели се използват и на какво основани и кой служител за какви данни и цели е дал/оттеглил съгласие.
9.21.	Потребителският интерфейс не трябва да дава възможност за визуализация на информация, ако тази информация е извън компетенцията и правата на потребителя