

VÁŠ DOPIS ZNAČKY:

ZE DNE:

NAŠE ZNAČKA: ZP-910917/2021-R

VYŘIZUJE: Mgr. Martina Mešková

TEL: 272 095 139

E-MAIL: martina.meskova@zpmvcr.cz

DATUM: 11. 10. 2021

Vysvětlení č. 2 zadávací dokumentace podlimitní veřejné zakázky zadávané ve zjednodušeném podlimitním řízení

V souladu s ustanovením § 98 odst. 3 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZZVZ“), oznamujeme, že jsme obdrželi žádost o vysvětlení zadávací dokumentace podlimitní veřejné zakázky na dodávky s názvem „**Dodávka personálního systému**“ evidované u zadavatele pod č.j.: ZP-910917/2021-R.

V souladu s citovaným ustanovením ZZVZ uveřejňujeme anonymizované znění žádosti spolu se zněním naší odpovědi (viz příloha tohoto dopisu) na profilu zadavatele ZP MV ČR.

Příloha: Znění žádosti a vysvětlení

S pozdravem

.....
Ing. Jan Chmelík
předseda komise k veřejné zakázce
Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra
České republiky

Příloha: Znění žádosti a vysvětlení

Žádost o vysvětlení zadávací dokumentace podlimitní veřejné zakázky na dodávky s názvem „Dodávka personálního systému“ evidované u zadavatele pod č.j.: ZP-910917/2021-R byla předložena ve strukturované tabulce. Z důvodu větší přehlednosti proto Zadavatel odpovídá na dotazy v žádosti k předmětné veřejné zakázce rovněž prostřednictvím tabulky viz **červený text. Sloupec 1 – 3 tabulky = žádost o vysvětlení zadávací dokumentace, sloupec 4 = vysvětlení zadávací dokumentace Zadavatelem.**

1	Příloha č. 1 smlouvy – Specifikace předmětu plnění	Dotazy uvedeny u jednotlivých bodů	Vyřádření Zadavatele - vysvětlení zadávací dokumentace
AS-02	Konfigurace/parametrizace HR IS systému je možná prostřednictvím administrativního rozhraní systému. Parametrizace umožňuje přizpůsobení systému do souladu s potřebami Zadavatele a jeho zavedeným názvoslovím.	Řešení uchazeče splňuje požadavek s výjimkou možnosti customizace názvosloví u polí/formulářů, která jsou vázána na legislativní povinnosti zadavatele nebo jsou součástí jádra systému a jsou využívány i jinými uživateli. V případě implementačně nebo uživatelsky vytvořených položek nejsou vůči další customizaci, žádná omezení. Je takovéto řešení pro zadavatele dostatečné?	Ano, řešení odpovídá požadavkům Zadavatele.
AS-16.01	V případě, že se nepodaří maileru navázat komunikaci s poštovním serverem (např. při výpadku tohoto serveru), tato událost je logována v audit logu. Po obnovení komunikace správce systému má možnost odeslat všechny neodeslané e-maily.	Uchazeč na základě dlouholeté praxe preferuje s ohledem na uživatelský komfort využívat v maximální možné míře vestavěné notifikace zobrazované na řídicích obrazovkách zaměstnaneckého portálu (dashboard zaměstnance /vedoucího) – zde jsou všechny údaje k dispozici online i v případě výpadku emailových notifikací v důsledku nedostupnosti mail	Pokud řešení účastníka využívá uživatelský dashboard jako primární nástroj pro upozornění a jsou zde kolektována všechna upozornění v rámci HR IS systému, pak je takové řešení pro Zadavatele dostatečné, emailové notifikace bude využívat pouze jako sekundární způsob oznámení.

		serveru. V auditním logu je zaznamenáno pouze neúspěšné odeslání emailových notifikací, nikoliv jejich obsah (ten je na dashboardu zaměstnance). Je takovéto řešení, které pokrývá pravděpodobný věcný záměr zadavatele dostatečné?	
PE-01.17	evidence udělených souhlasů dle GDPR, jejich časová platnost	Uchazeč ve svém řešení v souladu s ustanovením GDPR pracuje s možností, že subjekt údajů udělený souhlas kdykoliv odvolá. Z tohoto důvodu nesleduje časovou platnost ve smyslu „jak dlouho ještě má souhlas platnost“, ale pouze „od kdy do kdy zadavatel konkrétním souhlasem disponoval“. Jedinou výjimkou je „souhlas se zpracováním osobních údajů uchazečů o zaměstnání“. Je takovéto řešení z pohledu zadavatele dostatečné?	Za předpokladu, že jde nastavit datum dispozice se souhlasem i na budoucí období, tedy do kdy je časově omezený souhlas udělen, pak je tento způsob pro Zadavatele dostatečný.

PE-24	HR IS umožňuje relevantní požadavky PE-01 až PE-23 a oblast Personalistika podporovat nastavením schvalovacích procesů.	Je možné tyto schvalovací procesy blíže specifikovat, především s ohledem na rozsah pracnosti implementace a tedy i stanovení nabídkové ceny?	Provedení schvalovacích procesů bude blíže specifikováno v analýze; záleží i na rozsahu nabídnutého řešení ze strany uchazeče (povinné a doplňkové funkční požadavky). Zadavatel sděluje, že předpokládá tyto schvalovací workflow: - Návrh na výběrové řízení pro obsazení pracovní pozice. - Osobní dotazník - odkazem. - Vznik pracovního poměru: Návrh na uzavření pracovního poměru/DPČ/DPP (jméno, příjmení, titul, pracovní pozice, trvání pracovního poměru, zkušební doba, místo výkonu práce, zařazení v rámci organizační struktury, přímý nadřízený, mzdové ohodnocení - stupeň, tarif, osobní příplatek, úvazek, požadavek na hmotnou odpovědnost, požadavek na řidiče referenta, požadavek zadání do IS). - Změna pracovního poměru: Návrh na personální opatření (změna pracovní pozice, zařazení v rámci organizační struktury, délka pracovního poměru, místa výkonu práce, úvazku, změna mzdového ohodnocení - stupeň, tarif, osobní příplatek, smluvní mzda, doplněná poznámka). - Ukončení pracovního poměru - akceptace ekonomického a mzdového vyrovnání, vrácení karty, vrácení pomůcek, klíčů, atd. - Změna pracovního místa v organizační struktuře (zřízení, zrušení, přesunutí, přejmenování...) - Schvalování odměn. - Žádost o vzdělávací akci a Hodnocení vzdělávání. - Popis pracovních činností. - Plán Adaptace (závisí na rozsahu nabídnutého řešení). - Hodnocení zaměstnanců + cílové odměny + KPI. - Žádosti o neplacené volno, o režim práce z domova (jméno, adresa, telefonní číslo), o dohodu o srážce ze mzdy, o zdravotní prohlídku atd.
-------	---	---	---

MZ-12	Všechna vstupní data i vypočtené hodnoty jsou ukládána včetně historie tak, aby bylo možné snadno tyto data za zvolená období prohlížet a generovat z nich výstupy (a to za celou dobu, pro kterou budou data v systému k dispozici).	V systému uchazeče jsou na úrovni databáze ukládána všechna vstupní data a vybrané vypočtené hodnoty. Ostatní údaje jsou systémem vypočteny na základě systémové nebo uživatelské akce. Všechny údaje tak jsou neustále k dispozici formou sestav nebo formulářů pro uživatele a nebo prostřednictvím API pro řešení třetích stran. Chápeme správně, že je tímto způsobem dostatečně pokryt věcný záměr zadavatele?	Ano, řešení odpovídá požadavkům Zadavatele.
MZ-25.08	Potvrzení o příjmech pro banky i s jednotlivými šablonami významných bank.	Systém uchazeče obsahuje systémový výstup potvrzení o příjmu pro banku obsahující potřebné údaje. Úpravy uživatelsky odvozených variant pro potřeby jednotlivých bank a dalších institucí (stavební spořitelny apod.) jsou s ohledem na větší provozní flexibilitu (soběstačnost zadavatele vs. variabilita požadavků bank) realizovány prostřednictvím pověřených osob zadavatele. Je takováto dobrá provozní praxe řešením i pro zadavatele? V případě, že ne pak, žádáme zadavatele o definování výčtu šablon s ohledem na rozsah pracnosti implementace a následné podpory a tedy i stanovení nabídkové ceny.	Ano, řešení odpovídá požadavkům Zadavatele za předpokladu, že nástroj pro uživatelské modifikace formulářů bude součástí dodaného řešení.

MZ-25.09	Mzdové statistiky a analýzy s výstupem do MS EXCEL.	Předpokládá uchazeč správně, že podoba mzdových statistik a analýz bude předmětem analytické části 1 etapy projektu a k naplnění tohoto funkčního požadavku postačuje obecná vlastnost systému vytvářet reporty v podobě MS Excel?	Ano, upřesnění proběhne v průběhu analýzy, základní požadavky na sestavy jsou uvedené v Příloze č. 1a Smlouvy - Poklady pro tvorbu sestav, bod 5 čerpání mzdových prostředků - vzor aktuálně používaných sestav.
MZ-25.16	Správa penzijního a životního pojištění, generuje měsíční sestavy s možností dodatečných úprav (export do XLS) a reflektuje nárok dle dosaženého věku.	Chápeme správně, že HRIS má podporovat export aktuálně zadaných příspěvků zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění společně s údajem o věku zaměstnance? Dodatečné úpravy se zohlednění věku zaměstnance probíhají v MS Excel a výstupní datový soubor slouží k zpětnému importu a zápisu nově stanovených příspěvků v HRIS?	Ano, navržené řešení lze považovat za naplňující potřebu Zadavatele, případně HR IS systém musí reflektovat výši příspěvku dle věku zaměstnance (interní pravidla Zadavatele) a umožnit jeho úpravu, tedy návrh a schválení změny.
MZ-28	HR IS umožňuje určení povinných položek v oblasti Mezd při nástupu zaměstnance, včetně upozornění na povinné údaje.	Povinné položky definované legislativou jsou dány systémem a nelze u nich uživatelsky nastavit nepovinnost – ochrana logické konzistence dat. Parametr povinný/nepovinný údaj lze definovat pouze u uživatelsky definovaných polí. Je takovéto logické omezení pro zadavatele akceptovatelné?	Ano, řešení odpovídá požadavkům Zadavatele.

MC-10	HR IS umožňuje pověřenému uživateli definovat algoritmy způsobu výpočtu rozpisu mzdových prostředků, tj. např.: podmínky započtení sazeb, neobsazené pracovní pozice a blokové pracovní pozice pro zaměstnance na mateřské dovolené. Dále HR IS umožňuje definovat podmínky čerpání mzdových prostředků – započitatelnost náhrad mzdy, nemoci a jiných složek mzdy.	Běžnou praxí u zákazníků uchazeče je řešení postavené na specifické exportní definici (vytvořené uchazečem na základě zadání zadavatele) potřebných údajů do MS Excel a součinností uchazeče při definici algoritmů pro další výpočty v MS Excel. Je takovéto řešení z pohledu Zadavatele dostatečné?	Ano, řešení odpovídá požadavkům Zadavatele. Exportní definice bude stanovena v rámci úvodní analýzy.
RE-07.16	Seznam pozvaných na lékařskou prohlídku	Chápeme správně, že tento požadavek zadavatel lze splnit sestavou /reportem obsahujícím zaměstnance, kterým končí platnost stávající lékařské prohlídky?	Ano, řešení odpovídá požadavkům Zadavatele. Definice bude stanovena v rámci úvodní analýzy.
DO-01	HR IS umožňuje zpracování evidenci docházky	Chápeme správně požadavek Zadavatele, že systém má podporovat import evidence docházky a její zpracování pro potřeby mezd. Evidenci docházky a její vyhodnocení a schválení zajišťuje systém třetí strany Passport ComInfo dle DO-02 .	Zadavatel sděluje, že HR IS systém musí (v budoucnu) umožnit evidenci a zpracování docházky, tedy lze řešením v HR IS systému nahradit v současnosti používaný systém třetí strany.
MR-03 MR-03.02	Intranetový portál HR IS poskytuje přístup a funkčnost pro přihlášené zaměstnance minimálně v rozsahu níže uvedených požadavků. Plán dovolené na definované období (např. kalendářní rok).	Máme chápat tento požadavek jako dodatek k nefunkčnímu požadavku na integraci s docházkovým systémem ve kterém dochází ke schvalování žádostí o dovolenou?	Zadavatel požaduje umožnit naplánovat roční plán dovolených v rámci HR IS systému, bez integrace na docházkový systém. V HR IS systému se povede dlouhodobý plán dovolených. Docházkový systém eviduje skutečnost, tedy u skutečné čerpání dovolené, které vždy nemusí odpovídat dlouhodobému plánu dovolených.

MR-03.03	Dostupnost veškerých personálních formulářů-žádostí a jejich interaktivní vyplnění (např. změna osobních údajů).	Žádáme zadavatele o definování výčtu „formulářů/žádostí“ s ohledem na rozsah pracnosti implementace a následné podpory, a tedy i stanovení nabídkové ceny.	Formuláře pro schvalování: - Změna osobních údajů - stav, počet dětí, trvalá adresa, doručovací adresa, atd. - myšleno v systému (tedy pro portál může být různé). - Souhlasy GDPR. - Další viz bod PE 24.
MR-07.05	Internetový portál HR IS umožňuje elektronické schvalování pro vybrané úlohy.	Žádáme zadavatele o definování výčtu „úloh“ s ohledem na rozsah pracnosti implementace a následné podpory, a tedy i stanovení nabídkové ceny.	Jde o žádosti zaměstnance nebo vedoucího pracovníka prováděné v zaměstnaneckém portálu: schvalování vzdělávání, Home Office, Cestovní příkazy, školení, změna osobních údajů, odměny, benefity (žádost o Multisport), viz bod PE 24
MR-07.06	Internetový portál HR IS umožňuje vytváření návrhů relevantních změn u svých podřízených zaměstnanců (např. návrh úpravy mzdy, návrh změny charakteristiky systemizovaného místa nebo charakteristiky pracovní pozice, návrh změny požadavků na pracovní pomůcky či ochranné prostředky apod.).	Žádáme zadavatele o definování výčtu „návrhů“ s ohledem na rozsah pracnosti implementace a následné podpory a tedy i stanovení nabídkové ceny.	Jedná se o tyto návrhy: - Návrh úpravy mzdy. - Návrh změny charakteristiky systemizovaného místa nebo charakteristiky pracovní pozice. - Návrh změny požadavků na pracovní pomůcky (vybavení pracoviště) či ochranné prostředky (viz bod PE 24).
2	Příloha č. 2 smlouvy – Nefunkční požadavky	Dotazy uvedeny u jednotlivých bodů	Vyjádření Zadavatele - vysvětlení zadávací dokumentace

3.4. Auditovatelnost a nepopíratelnost	Veškeré změny dat v HR IS musí být logovány včetně zásahů a úprav realizovaných správci systému tak, aby bylo možné zjistit kdo, kdy, jak a která data v HR IS modifikoval: • u smazaného záznamu nesmí dojít k trvalému odstranění dat („nepodporovat operaci DELETE“), ale pouze k logickému zneplatnění záznamu (provést operaci UPDATE s nastavením ukončení platnosti) a musí být zaznamenáno kdo, kdy a v jakém stavu dat záznam logicky zneplatnil.	Požadavek na logování tak, aby bylo možné zjistit kdo, kdy, jak a která data v HR IS modifikoval jsou v systému uchazeče splněny i když je v systému na úrovni databáze operace DELETE přípustná. Operaci DELETE je potřeba zachovat u záznamů, kde je žádoucí aplikovat právo subjektu údajů na výmaz údajů. Tam, kde hrozí při použití DELETE ztráta informace je možné v nastavení auditu na základě úvodní analýzy ošetřit nastavením auditu, který pro dané pole loguje všechny změny, tedy drží i poslední známou hodnotu před použitím funkce DELETE. Takovéto řešení podle praxe uchazeče nevystavuje Zadavatele riziku postihu ze strany ÚOOÚ, ztrátě záznamů ani snížení udržitelnosti provozu systému. Je takovéto řešení z pohledu Zadavatele dostatečné?	Auditovatelnost a nepopíratelnost - v případě, že je zcela na rozhodnutí Zadavatele, u kterých polí (tedy případně všech) lze nastavit audit logující všechny změny (tedy včetně poslední známé hodnoty před použitím DELETE + kdo, kdy a na jaká data tu funkci použil), tak nedochází k „naprosté“ ztrátě dat a lze to akceptovat (zabezpečení logů je pak ošetřeno ve stejné kapitole).
4. Integrace do prostředí Zadavatele	• Spisová služba HR systém musí podporovat standardní napojení na rozhraní spisové služby	Níže přikládáme obecný popis integrace se spisovou službou. Je takovéto řešení z pohledu Zadavatele dostatečné? Integrace se spisovou službou Integrace je řešena pomocí webových služeb podle národního standardu. Pro dokumenty, které vznikají v HRIS je zajištěna evidence ve spisové službě, včetně automatického generování potřebných metadat,	Ano, řešení odpovídá požadavkům Zadavatele.

		vložení do spisu a přenosu komponenty (elektronické přílohy) dokumentu. Evidence probíhá jednotlivě, nebo, pokud je to účelné, hromadně pro více dokumentů najednou. Po evidenci dokumentu se potřebná metadata vloží do těla jeho komponenty (např. číslo jednací a spisová značka), aby mohl být případně (mimo evidenci v elektronické podobě) i vytištěn a uložen v analogové podobě. Dokumenty jsou následně z HRIS odstraněny – v HRIS zůstává pouze identifikátor dokumentu. eSSL se tak stává jednotnou evidencí dokumentů a je zajištěn soulad s GDPR a konzistentní transakční log v eSSL. Z HRIS je též možné inicializovat zakládání spisů. Součástí integrace není zajištění evidence dokumentů, které vznikají mimo HRIS.	
4.Integrace do prostředí Zadavatele	• Přenos údajů do účetního a controllingového systému Zadavatele HR systém podporuje export objednávek externích školení do ekonomického systému, návaznost na zpracování faktur přijatých.	Je k dispozici definice api účetního systému pro vytvoření objednávky nebo má být pokryto vytvořením sestavy o daných parametrech? Předpokládáme, že schvalovací WF objednávky i došlé faktury bude primárně řízeno účetním systémem nebo spisovou službou. Je tento předpoklad uchazeče správný?	Ano, schvalovací WF bude řešeno mimo HR IS. Požadované API bude upřesněno v rámci úvodní analýzy.