

## OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA

1. Przedmiotem zamówienia jest **usługa wartościowania stanowisk pracy oraz opracowania mapy kompetencji dla stanowisk pracy Centrum e-Zdrowia, zwanego dalej jako „Centrum” jako narzędzi wspierających strategię zarządzania personelem w Centrum. Projekt ma na celu uporządkowanie polityki wynagradzania w Centrum jak również możliwość odpowiedniego wycenienia danych kompetencji, kwalifikacji oraz odpowiedzialności i zadań.**

- 1) Przez usługę wartościowania stanowisk pracy jak również opracowania mapy kompetencji Zamawiający rozumie opracowanie dokumentacji wartościującej stanowiska pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zadań, odpowiedzialności, uprawnień, wymaganych kompetencji i kwalifikacji oraz graficzne opracowanie katalogu/matrycy kompetencji wraz z definicjami, zestawem wskaźników behawioralnych oraz przypisanie ich do stanowisk pracy Centrum (lista stanowisk zgodna z *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia (j.t.: Dz.U. z 2020 roku, poz. 1237 z późn. zm.)*, z uwzględnieniem podziału na stanowiska front office i back office oraz powiązania ze strukturą organizacyjną Centrum. Opracowane dokumenty powinny być zgodne ze strukturą organizacyjną oraz regulaminem organizacyjnym, których celem będzie m.in. uporządkowanie procesu pracy w Centrum.
- 2) W Centrum zatrudnionych jest 320 – 330 pracowników (+/- 15), gdzie wszyscy pracownicy umiejscowieni są w jednej siedzibie. W ramach struktury organizacyjnej można wyodrębnić zespoły, które zajmują się realizacją zadań z zakresu budowy systemów teleinformatycznych, tj. developerzy, architekci, analitycy (systemowi/biznesowi), administratorzy systemów IT, kierownicy projektów, itp., oraz zespoły wsparcia, tj. HR, finanse i księgowość, administracja, controlling, zakupy oraz kadra zarządzająca. Taka struktura powoduje, że organizacja zatrudnia pracowników na różnych poziomach stanowisk (od pracowników administracyjnych po ekspertów dziedzinowych i różnych szczebli menedżerów), od których wymaga się różnorodnych kompetencji.

3) Celem wdrożenia przedmiotowych narzędzi jest zwiększenie skuteczności realizowanych zadań statutowych poprzez prowadzenie spójnej polityki zarządzania personelem i powiązanie ze sobą procesów i narzędzi HR-owych, tj. wynagradzania (w oparciu o widełki wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach pracy określonych w tabeli zaszeregowania stanowiącej załącznik do ww. rozporządzenia), rekrutacji i selekcji, adaptacji nowych pracowników, zarządzania przez cele i oceny kompetencji, mapowanie kompetencji, budowanie ścieżek kariery, rozwój zawodowy oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Spodziewanym efektem jest pozyskiwanie kandydatów z branży IT oraz dopasowanie rozwoju pracowników adekwatnego do oczekiwanych versus posiadanych kompetencji. Dotychczas decyzje personalne (np. zmiana stanowiska (awans pionowy/poziomy), zmiana wynagrodzenia) były podejmowane na podstawie indywidualnych decyzji opartych na ww. rozporządzeniu, a zapisy o oferowanych warunkach pracy i płacy były regulowane indywidualnie w umowach o pracę. Nie mniej na przestrzeni ostatnich kilku lat Centrum się rozrosło (nastąpił znaczny przyrost zatrudnienia w związku ze zmianą podejścia do realizacji zadań statutowych organizacji), przez co zespół personalny zaczął widzieć potrzebę ścisłej standaryzacji decyzji personalnych.

2. W ramach przedmiotu zamówienia Wykonawca zobowiązuje się do:

- 1) Opracowania sformalizowanego procesu wartościowania, którego podstawą będą utworzone opisy stanowisk pracy (na chwilę obecną w Centrum funkcjonują tylko zakresy obowiązków, które nie są jednolite, powstawały w różnym czasie, opracowywano je na różnym stopniu ogólności oraz mają różny zakres danych).
- 2) Utworzenia wystandaryzowanej i skodyfikowanej listy stanowisk (tzw. stanowiska modelowe) oraz utworzenie dla tych stanowisk spójnych i kompletnych opisów stanowisk pracy (opisy stanowisk powstaną we współpracy z menedżerami poszczególnych zespołów).
- 3) Doboru metody wartościowania stanowisk pracy do struktury organizacyjnej Centrum, nie mniej Zamawiający oczekuje zastosowania metody analityczno-punktowej, która jest zorientowana na wyniki biznesowe. Głównym założeniem Zamawiającego jest uzyskanie wartościowania stanowisk pracy metodą analityczno-punktową, które skoncentrowane będzie na ich wpływie na realizację celów Centrum z zastosowaniem trzech obszarów procesu pracy: warunków wejścia, tj. objęcia przez pracownika stanowiska, procesu pracy oraz wyjścia w postaci osiągniętych efektów.
- 4) Określenia/zidentyfikowania kluczowych kompetencji dla poszczególnych stanowisk w „Centrum”;

- 5) Opisu kompetencji wraz z definicjami, z uwzględnieniem najważniejszych zachowań, umiejętności, pełnionych ról w „Centrum”;
- 6) Uwzględnienie podziału stanowisk na front office i back office oraz poszczególne grupy pracownicze np. menedżerowie, development i rozwój, utrzymanie systemów, bezpieczeństwo IT, wsparcie lub inne zaproponowane przez Wykonawcę;
- 7) Mapowanie kompetencji dla poszczególnych stanowisk oraz grup stanowisk (j/w) w Centrum;
- 8) Ustalenia wymaganego poziomu kompetencji dla poszczególnych stanowisk w skali 5 stopniowej, tj. zestaw pięciu kryteriów, ich wagi i szczegółowe opisy oraz poziomowanie i przeliczanie na punkty;
- 9) Wsparcie merytoryczne ze strony Wykonawcy w zakresie zdefiniowania poziomu kompetencji dla danego stanowiska;
- 10) Świadczenia usług konsultacji w wymiarze max. 60 godzin w zakresie opracowywanego przedmiotu zamówienia polegające m.in. na :
  - spotkaniu z kadrą zarządzającą Centrum,
  - spotkaniu z menedżerami Centrum,
  - powołaniu komisji wartościującej, której członkowie będą powołani z grona przedstawicieli różnych komórek organizacyjnych Centrum oraz poziomów stanowisk, a której zadaniem będzie:
    - ✓ indywidualnie zapoznać się z danymi o stanowisku,
    - ✓ indywidualnie zapoznać się z danymi wskazującymi na kontekst stanowiska, np. jego miejsce w strukturze organizacyjnej, znaczenie dla wykonywanych procesów według map procesów,
    - ✓ indywidualnie dokonać wartościowania stanowiska na podstawie wszystkich kryteriów (przydział poziomu i punktów),
    - ✓ ujawnić wyniki wartościowania, wskazać argumenty za takim wartościowaniem i przedyskutować je na forum komisji,
    - ✓ uczestniczyć w ustalaniu konsensusu co do finalnej wyceny stanowiska.

Taka procedura działania powinna być powtarzana kolejno dla każdego stanowiska.

3. Produktem końcowym usługi powinny być:

- 1) Wartościowanie wszystkich stanowisk pracy w Centrum;
- 2) Mapa/Matryca kompetencji powinna być czytelna, w formacie xls zawierającym (przynajmniej) następujące kolumny: Grupa pracowników; Stanowisko, Front Office lub Back Office, Oczekiwany Poziom Kompetencji/Umiejętności, które pozwolą menedżerowi w przejrzysty

sposób zweryfikować umiejętności poszczególnych pracowników. Dla danego pracownika zostaną wskazane tylko te kompetencje/umiejętności, których posiadanie jest mu niezbędne do funkcjonowania na danym stanowisku pracy.

- 3) Katalog kompetencji w formacie xls zawierającym nazwę kompetencji, definicję kompetencji, opisy poziomów kompetencji.
4. Zakup usługi opisanej w punkcie 1 powinien być przeprowadzony przez renomowaną firmę mającą doświadczenie we wprowadzaniu modelu kompetencji w co najmniej trzech organizacjach o profilu IT.
5. Spotkania oraz konsultacje będą odbywać się w siedzibie Zamawiającego lub w formie zdalnej w uzgodnieniu z Wykonawcą.
6. Usługa zostanie przeprowadzona w terminie 120 dni od momentu zawarcia umowy.
7. Wynagrodzenie z tytułu realizacji zamówienia obejmuje wszystkie zobowiązania i świadczenia Wykonawcy, w tym wskazane w pkt 2 Opisu Przedmiotu Zamówienia.
8. Liczba stanowisk pracy: zgodnie z tabelą stanowisk, zaszerogowań i kwalifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych w Centrum (stanowiącą zał. do *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia (j.t.: Dz.U. z 2020 roku, poz. 1237 z późn. zm.)* – co najmniej 117 stanowisk pracy z zastrzeżeniem, że max. może być ich 130.