

288359

OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA

Przedmiotem zamówienia jest **usługa wartościowania oraz przygotowania opisów stanowisk pracy dla Centrum e-Zdrowia**, zwanego dalej „Centrum”, mających na celu wspieranie strategii zarządzania personelem. Projekt ma na celu uporządkowanie polityki wynagradzania w centrum, jak również możliwość odpowiedniego wycenienia danych kompetencji, kwalifikacji oraz odpowiedzialności i zadań.

I. Informacje ogólne dotyczące Zamawiającego:**Struktura organizacyjna:**

W Centrum zatrudnionych jest 683 pracowników (+/- 20), gdzie wszyscy pracownicy są zatrudnieni przez pracodawcę funkcjonującego 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, zamówienia publiczne oraz kadra zarządzająca i inne samodzielne stanowiska pracy. 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.

Cel zamówienia:

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 zaszerogowania stanowiącej załącznik do niżej wymienionego 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 opracowanie dokumentacji, która będzie podstawą do wdrożenia dyrektywy Unii Europejskiej dotyczącej zasad równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, przygotowanie materiału, który posłuży do przeprowadzenia ustandaryzowanych ocen pracowniczych, MBO oraz pozyskiwanie kandydatów z branży IT i dopasowanie rozwoju pracowników adekwatnego do oczekiwanych versus posiadanych kompetencji.

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 2025 roku, poz. 1528 z późn. zm.) – co najmniej 200 stanowisk pracy z zastrzeżeniem, że max. może być ich 250.

II. Informacje dotyczące Usługi

Usługa zostanie wykonana zgodnie z metodą zarekomendowaną przez Wykonawcę i zaakceptowaną przez Zamawiającego. Usługa zostanie podzielona na obszary, które powinny zawierać:

I obszar Usługę aktualizacji opisu stanowisk pracy.

Usługa opisu stanowisk pracy obejmie:

- Aktualizację jednolitego wzoru opisu stanowiska, który zostanie zaakceptowany przez Zamawiającego;
- przeprowadzenie warsztatów z aktualizacji i tworzenia opisów stanowisk według przyjętej metodologii;
- przygotowanie i koordynację procesu aktualizacji opisu stanowisk we współpracy z wyznaczonymi pracownikami Zamawiającego;
- analiza istniejącej architektury stanowisk oraz opracowanie rekomendacji dotyczących standaryzacji, konsolidacji i ograniczenia liczby stanowisk poprzez rozwój katalogu stanowisk modelowych;
- przedstawienie kompletnych opisów stanowisk do akceptacji Zamawiającego.

Opracowane dokumenty powinny być zgodne ze strukturą organizacyjną oraz regulaminem organizacyjnym, których celem będzie m.in. uporządkowanie procesu pracy w Centrum.

II obszar Usługę wartościowania stanowisk pracy.

Poprzez usługę wartościowania stanowisk pracy, Zamawiający rozumie opracowanie dokumentacji wartościującej wszystkie wskazane przez Zamawiającego stanowiska pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zadań, odpowiedzialności, uprawnień, wymaganych kompetencji i kwalifikacji. Głównym założeniem Zamawiającego jest uzyskanie wartościowania stanowisk pracy, 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;

Całość wartościowania oraz opracowywanej dokumentacji musi być bezwzględnie zgodna z wymogami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla takiej samej pracy lub pracy o równej wartości.

W ramach obszaru Wykonawca zobowiązuje się do:

- Opracowania i zaktualizowania sformalizowanego procesu wartościowania, którego podstawą będą utworzone opisy stanowisk pracy (na chwilę obecną w „Centrum” funkcjonują zakresy obowiązków, które nie są jednolite, powstawały w różnym czasie, opracowywano je na różnym stopniu ogólności oraz mają różny zakres danych);

- Zaktualizowania i utworzenia taryfikatora stanowisk. Celem utworzenia taryfikatora będzie możliwość pogrupowania stanowisk w szersze kategorie zaszerzegowania (utworzenia nowej tabeli zaszerzegowania);
- Zaktualizowania, określenia, zidentyfikowania kluczowych kompetencji i umiejętności dla poszczególnych stanowisk w „Centrum”;
- Opisu kompetencji wraz z definicjami, z uwzględnieniem najważniejszych zachowań, umiejętności, pełnionych ról w „Centrum”;
- 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;
- Wsparcia merytorycznego w zakresie zdefiniowania poziomu kompetencji dla danego stanowiska oraz przeprowadzenie warsztatów w tym obszarze;
- Doboru metody wartościowania stanowisk pracy do struktury organizacyjnej Centrum;
- Wykorzystania rozpoznawalnej metody analityczno-punktowej, przy wykorzystaniu której można będzie przeprowadzić warsztaty definiujące zakresy odpowiedzialności wymagań na stanowiskach;

Produktem końcowym usługi będzie katalog kompetencji w formacie xls zawierającym nazwę kompetencji, definicję kompetencji, opisy poziomów kompetencji.

Opracowane dokumenty powinny być zgodne ze strukturą organizacyjną oraz regulaminem organizacyjnym Centrum, a ich celem będzie m.in. uporządkowanie procesu pracy w Centrum, stworzenie przejrzystej struktury zaszerzegowania, podstawą do budowy obiektywnego systemu ocen pracowniczych, ścieżek kariery oraz zapewnienie pełnej zgodności z europejskimi standardami równości wynagrodzeń i przejrzystości płac.

III obszar Usługę opracowania mapy kompetencji

Poprzez usługę opracowania mapy kompetencji, Zamawiający rozumie graficzne opracowanie katalogu/matrycy kompetencji wraz z definicjami, zestawem wskaźników behawioralnych oraz przypisanie ich do stanowisk pracy Centrum (lista stanowisk zgodna z *rozporządzeniem 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 2025 roku, poz. 1528 z późn. zm.)* z uwzględnieniem podziału na stanowiska front office i back office oraz powiązania ze strukturą organizacyjną Centrum.

W ramach obszaru Wykonawca zobowiązuje się do:

- Aktualizacji i utworzenia wystandaryzowanej i skodyfikowanej listy (matrycy) stanowisk (tzw. stanowiska modelowe);
- Utworzenie katalogu oraz mapy kompetencji obejmującej kompetencje techniczne, instytucjonalne oraz kluczowe, uwzględniające podział stanowisk na front office i back office oraz poszczególne grupy pracownicze np. kadra zarządzająca, development i rozwój, utrzymanie systemów, bezpieczeństwo IT, wsparcie lub inne zaproponowane przez Wykonawcę;
- Przypisania kompetencji do nowych i zmodyfikowanych stanowisk oraz grup stanowisk;

- Mapowanie kompetencji dla poszczególnych stanowisk oraz grup stanowisk (j/w) w Centrum.

Produktem końcowym usługi będzie Mapa/Matryca kompetencji, która będzie czytelna, w formacie xls zawierającym (przynajmniej) następujące kolumny: Grupa pracowników; Stanowisko, Front Office lub Back Office, Oczekiwany Poziom Kompetencji/Umiejętności, które pozwolą kadrze zarządzającej 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.

Opracowane dokumenty powinny być zgodne ze strukturą organizacyjną oraz regulaminem organizacyjnym, których celem będzie m.in. uporządkowanie procesu pracy w Centrum, stworzenie przejrzystej struktury zaszerzowania, podstawą do budowy obiektywnego systemu ocen pracowniczych, ścieżek kariery oraz zapewnienie pełnej zgodności z europejskimi standardami równości wynagrodzeń i przejrzystości płac.

IV Obszar Usługa porównania wyników.

W ramach obszaru Wykonawca zobowiązuje się do:

- Weryfikacji wyników wartościowania poszczególnych stanowisk pracy z wynikami innych projektów przeprowadzonych przez Wykonawcę przy użyciu jednakowej metody na podstawie bazy danych rynkowych oraz porównanie z wynagrodzeniami w instytucjach sektora publicznego realizujących usługi cyfrowe dla obywateli.

Zobowiązania Wykonawcy

W ramach przedmiotu zamówienia, Wykonawca zobowiązuje się do:

1. Realizacji wszystkich produktów Zamówienia w sposób indywidualny, tj. produkty powinny być „uszyte na miarę” na potrzeby i zamówienie Centrum e-Zdrowia, uwzględniające przedmiot działalności i specyfikę Centrum e-Zdrowia.
2. Dostarczenia instrukcji niezbędnych dla Zamawiającego do każdego etapu prac, który uwzględnia zaangażowanie pracowników Zamawiającego.
3. Przeszkolenia Pracowników wskazanych przez Zamawiającego z:
 - Przyjętej metody wartościowania stanowisk;
 - Tworzenia opisów stanowisk według przyjętej metodologii.
 Szkolenia powinny odbyć się w formule zdalnej, w terminie ustalonym z Zamawiającym.
4. Świadczenia usług konsultacji w zakresie opracowywanego przedmiotu zamówienia polegające m.in. na :
 - spotkaniu z kadrą zarządzającą Centrum,
 - powołaniu komisji ds. wartościowania stanowisk, 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 (przydziału poziomu i punktów),
- ✓ przedstawić wyniki wartościowania, wskazać argumenty za takim wartościowaniem i przedyskutować je na forum komisji,
- ✓ uczestniczyć w ustalaniu konsensusu co do ostatecznej wyceny stanowiska.

Taka procedura działania powinna być powtarzana kolejno dla każdego stanowiska.

III. Inne

1. Usługa (I, II i III, IV obszar) powinny być przeprowadzone przez firmę, mającą doświadczenie we wprowadzaniu zindywidualizowanego modelu kompetencji w co najmniej dwóch organizacjach o profilu IT przy pełnej zgodności z europejskimi standardami równości wynagrodzeń i przejrzystości płac tj. realizujących zadania związane głównie z budową systemów teleinformatycznych, tworzeniem oprogramowania, poprzez wykorzystanie technologii związanych ze zbieraniem, przechowywaniem, przetwarzaniem, przysyłaniem i prezentacją informacji.
2. W składzie zespołu wyznaczonego przez Wykonawcę do realizacji Zamówienia powinien znaleźć się co najmniej jeden ekspert z zakresu wynagrodzeń oraz zarządzania talentami. Poprzez stanowisko eksperta rozumie się osobę posiadającą minimum 10 letnie doświadczenie zawodowe w obszarze HR w zakresie szeroko pojętych wynagrodzeń, budowania siatek płac oraz zarządzania talentami oraz taką, która w okresie ostatnich 5 lat przed upływem terminu składania ofert zrealizowała sama lub uczestniczyła w zespole projektowym, realizującym, **co najmniej 5 projektów** związanych bezpośrednio z wartościowaniem stanowisk pracy oraz tworzeniem map kompetencji w obszarze HR, w zakresie szeroko pojętych wynagrodzeń, budowania siatek płac oraz zarządzania talentami i porównywaniem wyników.
3. Spotkania oraz konsultacje będą odbywać się w siedzibie Zamawiającego lub w formie zdalnej w uzgodnieniu z Wykonawcą.
4. **Usługi: *Obszar I – opis stanowisk pracy oraz Obszar II – wartościowanie stanowisk pracy* zostaną przeprowadzone w nieprzekraczalnym terminie 23 października 2026 roku.**
5. **Usługa: *Obszar III – opracowanie mapy kompetencji* zostanie przeprowadzona w nieprzekraczalnym terminie: 30 listopada 2026 r.;**
6. Usługa: *Obszar IV – porównanie wyników* z co najmniej dwoma instytucjami publicznymi zostanie przeprowadzone na osobne zlecenie Zamawiającego, w terminie 30 listopada 2026 r.
7. Wynagrodzenie z tytułu realizacji zamówienia obejmuje wszystkie zobowiązania i świadczenia Wykonawcy wynikające z Opisu Przedmiotu Zamówienia.