

Opis Przedmiotu Zamówienia
Usługa przeprowadzenia szczegółowej analizy zasobów ludzkich oraz
opracowanie systemu wynagradzania, motywowania i oceniania pracowników
Uniwersytetu Wrocławskiego

Zakres zadań będących przedmiotem zamówienia obejmuje:

Etap I

Przygotowanie projektu

1. przygotowanie harmonogramu realizacji zamówienia z uwzględnieniem wszystkich etapów oraz przedstawienie go do akceptacji przez Zamawiającego;
2. opracowanie dokumentu organizacji projektu (DOP) i zatwierdzenie przez Zamawiającego.

Etap II

Przygotowanie procesu i metody wartościowania stanowisk pracy:

1. zapoznanie się z pełną niezbędną do przeprowadzenia wartościowania stanowisk pracy, dokumentacją dotyczącą specyfiki funkcjonowania Zamawiającego, zasadami finansowania wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych oraz kwestiami związanymi ze sprawami kadrowymi pracowników w tym: analiza struktury zatrudnienia i stanowisk w oparciu o obowiązujące wewnętrzne akty prawne i raporty z systemu kadrowo-płacowego, ponadto spotkania z przedstawicielami Władz Uczelni oraz związkami zawodowymi (analiza zasobów ludzkich);
2. zaprojektowanie metody wartościowania pracy (wybór metody wartościowania, określenie kryteriów, zbudowanie kwestionariusza wyceny stanowiska), uwzględniającą specyfikę funkcjonowania Zamawiającego, obowiązujące przepisy prawa oraz dobre praktyki stosowane w tym obszarze;
3. opracowanie materiału informacyjnego dla pracowników Zamawiającego;
4. przygotowanie raportu i prezentacja wyników etapu II zawierająca m.in.: opis metody wartościowania ze wskazówkami praktycznego stosowania procesu, zdefiniowane kryteria wartościowania stanowisk i ich wagi oraz opis i harmonogram dalszego wdrażania procesu;
5. zatwierdzenie metody i procesu wdrażania przez Komitet Sterujący.

Etap III

Opis stanowisk pracy oraz pełnionych funkcji:

1. inwentaryzacja zakresów czynności;
2. opracowanie metodyki, wzoru opisu stanowiska pracy i pełnionej funkcji do wykorzystania przy wartościowaniu wraz z procedurą modyfikacji opisów tych stanowisk;
3. uzgodnienie harmonogramu spotkań z kierownikami jednostek organizacyjnych Zamawiającego;
4. zaangażowanie kadry kierowniczej do wypracowania opisów stanowisk pracy;
5. opracowanie opisu stanowisk pracy dla wszystkich stanowisk i funkcji oraz przygotowanie ich do procesu wartościowania;
6. przygotowanie raportu z przebiegu prac etapu III i przedstawienie do zatwierdzenia przez Komitet Sterujący.



Etap IV

Przeprowadzenie wartościowania stanowisk pracy:

1. ustalenie hierarchii stanowisk oraz nadanie wartości wszystkim stanowiskom pracy zgodnie z przyjętą metodą, ocena pracy na każdym ze stanowisk Zamawiającego,
2. zdefiniowanie kategorii zaszeregowania stanowisk (liczby kategorii oraz rozpiętości punktowych, zaklasyfikowanie stanowisk do kategorii);
3. przygotowanie ścieżki kariery w stosunku do każdego stanowiska;
4. przygotowanie raportu zawierającego:
 - a) wartościowanie wszystkich stanowisk pracy występujących u Zamawiającego
 - b) wypracowaną hierarchię stanowisk pracy,
 - c) grupy/kategorie zaszeregowania stanowisk pracy,i przedstawienie go do zatwierdzenia przez Komitet Sterujący.
5. przygotowanie rekomendacji dotyczących zmiany polityki wynagrodzeń i jej powiązania z rezultatami wartościowania;
6. opracowanie taryfikatora płac zasadniczych wraz z dodatkiem funkcyjnym i zmiennych (przyporządkowanie przedziałów płacowych do kategorii zaszeregowania, określenie stopnia przenikania się przedziałów);
7. porównanie wszystkich stawek wynagrodzeń do danych rynkowych pochodzących z raportów płacowych; raporty płacowe będą pochodziły z wiarygodnych źródeł i będą zawierały aktualne i rzetelne dane;
8. przygotowanie raportu zawierającego symulację kosztów proponowanych zmian w stawkach płac;
9. opracowanie rekomendacji zmian regulaminu wynagradzania.

Etap V

Opracowanie projektu zasad premiowania i nagród:

Wykonawca zobowiązany będzie do opracowania zasad systemu premiowania i rekomendacji zmian regulaminu nagród UWr, z uwzględnieniem następujących założeń:

1. przedstawienie aktualnych praktyk rynkowych w zakresie systemów premiowania;
2. przeprowadzenie badania pilotażowego dotyczącego określenia pożądanych motywatorów wśród reprezentatywnej grupy pracowników Zamawiającego;
3. opracowanie kryteriów i zasad stosowanych w systemie premiowania i nagród poprzez ich zobiektywizowanie i skodyfikowanie;
4. opracowanie mechanizmu uruchamiającego fundusz premii i nagród oraz zasady jego dystrybucji;
5. opracowanie rekomendacji zasad premiowania i nagród.

ETAP VI

Opracowanie projektu systemu motywacji pozafinansowej:

Wykonawca zobowiązany będzie do opracowania projektu systemu motywacji pozafinansowej z uwzględnieniem następujących założeń:

1. przedstawienie aktualnych praktyk rynkowych w zakresie systemów motywowania pozafinansowego;
2. przeprowadzenie badania pilotażowego dotyczącego określenia pożądanych motywatorów wśród reprezentatywnej grupy pracowników Zamawiającego;
3. opracowanie kryteriów i zasad stosowanych w systemie motywacyjnym; system motywacji pozafinansowej zawierający zasady premiowania (benefity) wraz z kryteriami;
4. opracowanie rekomendacji zasad regulaminu motywacji pozafinansowej.



Etap VII

Opracowanie modelu kompetencyjnego:

1. przedstawienie wejściowego modelu kompetencyjnego składającego się z min. 25 kompetencji;
2. przeprowadzenie warsztatów i konsultacji z kadrą kierowniczą Zamawiającego w celu dostosowania modelu do specyfiki organizacji Zamawiającego,
3. opracowanie docelowego modelu kompetencyjnego,
4. opracowanie profili kompetencyjnych wszystkich stanowisk,
5. umieszczenie profili kompetencyjnych w opisach stanowisk.

Etap VIII

Opracowanie systemu oceny okresowej:

- I. Wykonawca zobowiązany będzie do opracowania systemu okresowej oceny dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi z uwzględnieniem następujących założeń:
 1. określenie celu systemu oceny;
 2. wprowadzenie słownika pojęć;
 3. określenie trybu dokonywania oceny;
 4. określenie zasad przeprowadzania rozmowy z ocenianym pracownikiem;
 5. określenie kryteriów na podstawie, których ocena pracownika ma być dokonywana;
 6. przygotowanie wzoru arkusza oceny okresowej pracowników;
 7. określenie terminów dokonywania okresowej oceny pracowników;
 8. opracowanie trybu odwołania pracownika od dokonanej oceny;
 9. opracowanie regulaminu systemu oceny;
- II. Wykonawca zobowiązany będzie do opracowania rekomendacji projektu systemu okresowej oceny dla nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zasad szczególnych dotyczących tej grupy pracowników w oparciu o obowiązujący w UWr.

Wykonawca zobowiązany będzie do przedstawienia propozycji regulaminów okresowej oceny pracowników do zatwierdzenia przez Komitet Sterujący.

Po zatwierdzeniu regulaminów okresowej oceny pracowników Wykonawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia szkolenia dla kierowników jednostek organizacyjnych w zakresie praktycznych aspektów związanych z okresową oceną pracowników.

Etap IX

Podsumowanie procesu wdrożeniowego:

1. przygotowanie prezentacji i przedstawienie kadrze kierowniczej Zamawiającego, wyników prac zrealizowanych w ramach przedmiotu zamówienia;
2. sporządzenie oraz zatwierdzenie Protokołu Końcowego z realizacji wszystkich prac w ramach etapów.

Etap X

Świadczenie wsparcia powdrożeniowego:

1. jedna wizyta konsultacyjna Kierownika Projektu lub członków zespołu ze strony Wykonawcy na żądanie Zamawiającego w jego siedzibie;
2. stałe konsultacje bieżących problemów z wykorzystaniem komunikatorów online, poczty elektronicznej (email) oraz kontaktu telefonicznego w dniach i godzinach pracy Zamawiającego;



Definicje:

1. Kierownik Projektu – osoba nadzorująca realizację projektu po swojej stronie wskazana odpowiednio przez Wykonawcę/Zamawiającego
2. Komitet Sterujący - zespół osób powołanych przez Zamawiającego do weryfikacji i zatwierdzania poszczególnych etapów realizowanej usługi
3. Wsparcie powdrożeniowe – czynności realizowane przez Wykonawcę zdalnie oraz w trakcie 1 wizyty konsultacyjnej obejmujące konsultacje dotyczące funkcjonowania wdrożonych elementów wartościowania stanowisk pracy.

Liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 3585

Szacunkowa liczba opisów stanowisk:

Nauczyciele – 20

Ninauczyciele – 200

Funkcje – 100



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

