**Załącznik Nr 4**   
do SIWZ Nr KZGW/20/2018

1. **OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA:**

Przeprowadzenie procesu wartościowania stanowisk pracy w PGW WP

Państwowe Gospodarstwo Wodne Wody Polskie zostało utworzone z dniem 1 stycznia 2018 r. rozporządzeniem Ministra Środowiska z dnia 28 grudnia 2017 r. Z tym dniem, na zasadach określonych w art. 231 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, zgodnie z art. 539 – 542 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. Prawo wodne (Dz. U. z 2017 r., poz. 1566, z późn. zm.), pracownikami PGW WP stały się osoby zatrudnione dotychczas w urzędach zapewniających obsługę ministra właściwego do spraw gospodarki wodnej, krajowym zarządzie gospodarki wodnej będącym państwową jednostką budżetową, regionalnych zarządach gospodarki wodnej będących państwowymi jednostkami budżetowymi, jednostkach organizacyjnych samorządu województwa wykonujących do dnia 31 grudnia 2017 r. zadania marszałków województw, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 17 lipca 2001 r. - Prawo wodne, urzędach marszałkowskich oraz starostwach powiatowych w komórkach organizacyjnych właściwych w sprawach gospodarki wodnej. Przejęcie pracowników z różnych jednostek organizacyjnych przyczyniło się do znacznego zróżnicowania funkcjonalnego, organizacyjnego i kompetencyjnego ich dotychczasowych zakresów obowiązków oraz do braku jednolitego, spójnego systemu wynagrodzeń. Liczba osób zatrudnionych według stanu na dzień 31.08.2018 r. wynosiła około 5600 pracowników.

Celem projektu jest budowa systemu wynagrodzeń w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy w całym PGW WP poprzez zinwentaryzowanie istniejących stanowisk, określenie i wdrożenie jednolitej metody ich opisu, opisanie stanowisk wraz z wartościowaniem stanowisk pracy w odniesieniu do stanowisk funkcjonujących w Państwowym Gospodarstwie Wodnym Wody Polskie, zdefiniowanie polityki wynagradzania, ustalenie zasad różnicowania wynagrodzeń, ustalenia norm pracy, premiowanie oraz ustalenie innych składników i struktury wynagrodzeń.

1. **WARUNKI REALIZACJI ZAMÓWIENIA:**

**ETAP I**

1. Opisanie procesu i metody opisywania i wartościowania stanowisk pracy poprzez analizę stanu faktycznego w zakresie stanowisk pracy w PGW WP:
   * zinwentaryzowanie stanowisk pracy w PGW WP (zapoznanie się w porozumieniu z Zamawiającym z pełną, niezbędną do dokonania opisów i przeprowadzenia wartościowania stanowisk pracy, dokumentacją dotyczącą specyfiki funkcjonowania PGW WP, zasadami finansowania oraz kwestiami związanymi z m.in. obecną polityką personalną i wynagrodzeń, wykazem funkcjonujących stanowisk),
   * wskazanie możliwości zoptymalizowania liczby istniejących opisów stanowisk pracy,
   * opracowanie opisów stanowisk pracy dla wszystkich stanowisk i przygotowanie ich do procesu wartościowania.
2. Dostosowanie metody opisywania i wartościowania stanowisk pracy (określenie arkuszy opisów, wybór metody wartościowania, określenie kryteriów, przygotowanie kwestionariusza wyceny stanowiska, określenie stanowisk kluczowych), uwzględniając specyfikę funkcjonowania PGW WP.
3. Przygotowanie raportu i prezentacja wyników etapu I, zawierająca m.in. opis metody opisywania i wartościowania ze wskazówkami praktycznego stosowania procesu, zdefiniowanie kryteriów wartościowania stanowisk oraz przedstawienie harmonogramu dalszego wdrażania procesu.
4. Zatwierdzenie metody.
5. Wynagrodzenie za I etap nie może przekraczać 20% całości wynagrodzenia zgodnie z formularzem ofertowym.

**ETAP II**

1. Przeprowadzenie wartościowania występujących stanowisk pracy w PGW WP:
   * + zapewnienie wsparcia realizacji procesu, poprzez aktywne uczestnictwo, organizację, moderację i prowadzenie spotkań,
     + ustalenie hierarchii stanowisk oraz nadanie wartości wszystkim stanowiskom pracy zgodnie z przyjętą metodą,
     + zdefiniowanie kategorii zaszeregowania stanowisk.
2. Przygotowanie raportu zawierającego wartościowanie wszystkich stanowisk pracy występujących w PGW WP (grupy/kategorie zaszeregowania stanowisk pracy).
3. Zatwierdzenie przez Zamawiającego realizacji etapu II.
4. Wynagrodzenie za II etap nie może przekraczać 20% całości wynagrodzenia zgodnie z formularzem ofertowym.

**ETAP III**

1. Skonstruowanie tabeli zaszeregowań (na bazie przeprowadzonego wartościowania).
2. Zbudowania tabeli płac zasadniczych oraz dodatkowych świadczeń pozapłacowych.
3. Ustalenie zasad premiowania.
4. Ustalanie zasad wynagradzania poszczególnych pracowników.
5. Przygotowanie raportu zawierającego symulację kosztów proponowanych zmian w stawkach płac.
6. Zatwierdzenie przez Zamawiającego realizacji etapu III.
7. Wynagrodzenie za III etap nie może przekraczać 50% całości wynagrodzenia zgodnie z formularzem ofertowym.

**ETAP IV**

Podsumowanie zrealizowanych prac:

* + - przygotowanie prezentacji dla kadry kierowniczej Zamawiającego, przedstawiającej wyniki prac zrealizowanych w ramach przedmiotu zamówienia.
    - Wynagrodzenie za ostatni etap nie może przekraczać 10% całości wynagrodzenia zgodnie z formularzem ofertowym.