**A. Požiadavky na prehodnotenie mzdového zaradenia zamestnancov NBS s dopadom na stratégiu odmeňovania zamestnancov NBS:**

1. Zabezpečiť prezentáciu projektu pre členov Bankovej rady NBS a výkonných riaditeľov, ktorou sa vysvetlí zámer celého projektu.
2. Vykonať prieskum pripravenosti na zmenu odmeňovania v NBS a jeho výsledky implementovať do navrhovaného nového systému odmeňovania.
3. Vykonať internú analýzu aktuálnej spravodlivosti odmeňovania.
4. Vykonať externú analýzu aktuálnej konkurencieschopnosti odmeňovania v NBS v porovnaní so slovenským finančným trhom.
5. Identifikovať v NBS rozdiely v odmeňovaní mužov a žien v zmysle európskej smernice o transparentnosti v odmeňovaní a navrhnúť jej implementáciu.
6. Vyškoliť zamestnancov OĽZ na metodiku hodnotenia veľkosti pracovného miesta.
7. Vyškoliť vedúcich zamestnancov za účelom správneho pochopenia nového systému odmeňovania, s ktorými sa budú hodnotiť pracovné miesta ich podriadených a ich mzdové zaradenie.
8. Prehodnotiť aktuálnu štruktúru pracovných miest v NBS v nadväznosti na celkový počet pracovných miest (súčasný počet kariet pracovných miest je 335 z toho 113 manažérskych pracovných miest).
9. Prehodnotiť aktuálnosť popisu kariet pracovných miest a ich mzdové zaradenie so skutočnými aktuálnymi potrebami NBS na stretnutiach s manažérmi NBS.
10. Vytvoriť automatizovaný nástroj na hodnotenie veľkosti pracovných miest pre potreby HR.
11. Porovnať mzdové zaradenie revidovaných (nových) pracovných miest s finančným pracovným trhom na Slovensku.
12. Na základe vykonaných analýz navrhnúť nový systém odmeňovania, ktorý umožní okrem iného aj rozdielne odmeňovanie nedostatkových pracovných miest.
13. Identifikovať aktuálne nedostatkové pracovné miesta v NBS v nadväznosti na situáciu na pracovnom trhu.
14. Vypracovať sumarizačnú správu, prezentáciu za projekt a odprezentovanie výstupov projektu manažmentu NBS.

**B. Požiadavky na dodávateľa**

1. Dodávateľ poskytne dostatočný počet expertov - konzultantov, minimálne troch, ktorí majú najmenej 5 ročné skúsenosti s realizáciou podobných projektov s preukázateľnými výsledkami, na zabezpečenie potrebného počtu hodnotiacich rozhovorov podľa potreby, časových a personálnych možností NBS realizovaných aj súbežne.
2. Dodávateľ poskytne tím lídra, ktorý ako garant zastreší celkový projekt, ktorý má najmenej 10 ročné skúsenosti s vedením a realizáciou podobných projektov s preukázateľnými výsledkami a porovnateľným počtom zamestnancov
3. Dodávateľ zabezpečí expertov – konzultantov (garantov) na všetky oblasti projektu, t.j. na odmeňovanie, ESC, manažment zmeny, komunikáciu, daňové a pracovné poradenstvo súvisiace s projektom, projektový manažment, tak aby celý projekt mohol byť ukončení do 6 mesiacov od uzatvorenia zmluvy, tak že jeden konzultant musí garantovať komunikáciu, manažment zmeny, jeden konzultant musí garantovať analýzu odmeňovania v NBS, vrátane identifikovania nedostatkových pracovných miest a rodovej rovnosti odmeňovania v NBS a jeden konzultant musí garantovať návrh nového systému odmeňovania, vrátane návrhu odmeňovania nedostatkových pracovných miest a rodovej rovnosti odmeňovania v NBS.
4. Dodávateľ poskytne NBS súčinnosť pri komunikačnej kampani.
5. Dodávateľ disponuje metodikou na internú analýzu spravodlivosti odmeňovania.
6. Dodávateľ disponuje metodikou na externú analýzu konkurencieschopnosti odmeňovania.
7. Dodávateľ disponuje vlastnými aktuálnymi prieskumami odmeňovania slovenského finančného pracovného trhu s minimálne so vzorkou 10 zamestnávateľov s 1000 porovnávaných miezd vo finančnom sektore.
8. Dodávateľ musí disponovať vlastnými aktuálnymi prieskumami odmeňovania slovenského finančného pracovného trhu s minimálne 10 zamestnávateľmi a minimálne 1000 porovnávaných miezd aspoň za posledné tri roky aj v nasledujúcich rokoch podľa rovnakej metodiky ako bude použitá v projekte.
9. Dodávateľ bude realizovať minimálne 125 osobných hodnotiacich rozhovorov, z toho najmenej 7 s členmi Bankovej rady a výkonnými riaditeľmi, najmenej 24 rozhovorov s riaditeľmi odborov a najmenej 94 rozhovorov s vedúcimi oddelení na analýzu všetkých 335 kariet pracovných miest v NBS
10. Dodávateľ bude poskytovať priebežne podporu HR pri implementácií jednotlivých krokov projektu.
11. Dodávateľ bude poskytovať podporu HR v prípade výskytu akýchkoľvek prekážok.
12. Dodávateľ bude vykonávať priebežný monitoring implementácie.
13. Dodávateľ bude zabezpečovať implementáciu európskej smernice o transparentnosti v odmeňovaní.
14. Dodávateľ vyškolí členov hodnotiacich komisií a všetkých zúčastnených manažérov na hodnotenie pracovných miest
15. Dodávateľ vytvorí nový katalóg pracovných pozícií.
16. Dodávateľ vytvorí nový komplexný systém odmeňovania, vrátane odmeňovania nedostatkových pracovných miest a rodovej spravodlivosti odmeňovania.
17. Dodávateľ poskytne nástroj na hodnotenie nových pracovných pozícii pre tím HR.
18. Dodávateľ navrhne komunikačnú kampaň k implementácii zmien a poskytne podporu pri jej realizácii
19. Dodávateľ vyškolí všetkých manažérov a tím HR na komunikovanie zmeny systému odmeňovania