

OPIS ZAŁOŻEŃ PROJEKTU INFORMATYCZNEGO

Tytuł projektu	Elektroniczna Platforma Rekrutacyjna Służby Cywilnej		
Wnioskodawca	Paweł Szrot, sekretarz stanu, zastępca szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów		
Beneficjent	Kancelaria Prezesa Rady Ministrów		
Partnerzy			
Źródło finansowania	Budżet państwa cz. 16 - Kancelaria Prezesa Rady Ministrów; Budżet środków unijnych POPC, Dz. 2.1 Wysoka dostępność i jakość usług publicznych		
Całkowity koszt projektu	2 000 000,00 zł		
Planowany okres realizacji projektu	04-2020 do 03-2023		
Osoba kontaktowa	Katarzyna Pyśka	katarzyna.pyaska@kprm.gov.pl	226947438

1. POWODY PODJĘCIA PROJEKTU

1.1. Identyfikacja problemu i potrzeb

Zgodnie z ustawą o służbie cywilnej Szef Służby Cywilnej zapewnia warunki upowszechnienia informacji o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej. W związku z tym obowiązkiem funkcjonuje baza ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej (nabory.kprm.gov.pl), która jest narzędziem informatycznym służącym do wprowadzania, gromadzenia i udostępniania informacji na temat ogłoszeń o naborach w służbie cywilnej i wyników naborów w służbie cywilnej. Spełnia ona jedynie funkcję informacyjną i nie pozwala na aplikowanie on-line.

Obecna baza ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej, nie nadąża za aktualnymi trendami na rynku pracy, nie odpowiada potrzebom zarówno urzędów rekrutujących pracowników jak i osób zainteresowanych podjęciem pracy w służbie cywilnej. Ponadto w 2018 r. po raz kolejny zaobserwowano niekorzystny trend - ponownie spadła średnia liczba kandydatów ubiegających się o pracę. Osiągnięty poziom jest 4,5 razy niższy niż przed 5 laty. W 2013 r. było średnio 36 kandydatów w naborze, w 2018 r. zaledwie 8. Coraz mniej młodych osób jest zainteresowanych pracą w służbie cywilnej, co powoduje pogłębianie się luki pokoleniowej w korpusie służby cywilnej.

Elektroniczna Platforma Rekrutacyjna Służby Cywilnej rozwiąże następujące problemy i potrzeby:

- 1) brak serwisu internetowego Służby Cywilnej, za pośrednictwem którego kandydaci mają możliwość złożenia oferty;
- 2) brak scentralizowanego systemu rekrutacyjnego dla ponad 1800 urzędów;
- 3) brak rozwiązań umożliwiających kandydatom założenie konta osobistego/profilu oraz historii złożonych aplikacji, śledzenia statusu złożonych ofert/poszczególnych etapów rekrutacji;
- 4) brak rozwiązań umożliwiających przeprowadzanie i wspieranie procesów i procedur rekrutacyjnych w formie elektronicznej;
- 5) brak rozwiązań umożliwiających wykorzystywanie nowoczesnych metod selekcyjnych, jak na przykład rozmowy kwalifikacyjne on-line, testy on-line;
- 6) brak aplikacji mobilnej.

Interesariusz	Zidentyfikowany problem	Szacowana wielkość grupy
Osoby zainteresowane podjęciem pracy w służbie cywilnej	Osoby zainteresowane podjęciem pracy w służbie cywilnej mają bardzo ograniczone możliwości aplikowania na wolne stanowiska w urzędach administracji rządowej w formie elektronicznej (jedynie kilka urzędów oferuje taką możliwość). Obecnie standardem na rynku pracy jest aplikowanie on-line. W urzędach administracji rządowej procedury rekrutacyjne najczęściej są przeprowadzane w formie tradycyjnej i w dużej mierze opierają się na dokumentacji papierowej. Są one z jednej strony czasochłonne, co działa demotywująco na kandydatów, z drugiej strony kandydaci muszą ponosić koszty (kopiowanie dokumentów, dojazd do urzędu, wysyłka pocztą lub kurierem).	17 mln - osoby aktywne zawodowo, zgodnie z danymi GUS za 1 kw. 2019 r.
Urzędy administracji rządowej zatrudniające członków korpusu służby cywilnej	Procedury rekrutacyjne do służby cywilnej są najczęściej przeprowadzane w formie tradycyjnej i w dużej mierze opierają się na dokumentacji papierowej. Są one czasochłonne, co nie sprzyja sprawnemu i efektywnemu obsadzaniu stanowisk w służbie cywilnej. Ma to również niekorzystny wpływ na wizerunek administracji publicznej jako pracodawcy.	ok. 1800 urzędów
Szef Służby Cywilnej	Zgodnie z ustawą o służbie cywilnej Szef Służby Cywilnej zapewnia warunki upowszechnienia informacji o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej. W związku z tym obowiązkiem funkcjonuje baza ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej (nabory.kprm.gov.pl), która	1

Interesariusz	Zidentyfikowany problem	Szacowana wielkość grupy
	<p>jest narzędziem informatycznym nieodpowiadającym aktualnym potrzebom dynamicznie zmieniającego się rynku pracy i postępu technologicznego. To mało zaawansowane technologicznie rozwiązanie utrudnia jego utrzymanie w stanie bezawaryjnym oraz wykonywanie prac modernizacyjnych, co ma wpływ na efektywność realizacji tego zadania przez Szefa Służby Cywilnej.</p>	

1.2. Opis stanu obecnego

Obecnie ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej są publikowane w bazie ogłoszeń nabor.gov.pl, która jest narzędziem informatycznym umożliwiającym wprowadzanie, gromadzenie i udostępnianie informacji na temat ogłoszeń o naborach i ich wynikach. Biorąc pod uwagę, że Szef Służby Cywilnej zapewnia warunki upowszechnienia informacji o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej, zasadniczym celem utworzenia bazy było przedstawienie ofert pracy kandydatom, a nie wspomaganie procesów rekrutacyjnych w urzędach i ułatwienia w tym zakresie dla kandydatów. Dlatego funkcjonalności w bazie są bardzo uproszczone. Możliwe jest jedynie przeglądanie ogłoszeń poprzez wybór konkretnych kryteriów (np. urzędu, miejscowości, rodzaju urzędu, województwa) oraz sprawdzanie wyników naboru, czyli informacji o osobie, która została zatrudniona w wyniku konkretnego naboru. Baza nie ma wbudowanego modułu składania ofert on-line. Oferty, co do zasady, są składane w formie papierowej do poszczególnych urzędów, co podwyższa koszty aplikowania (kopiowanie dokumentów, dojazd do urzędu, wysyłka pocztą lub kurierem) i czyni sam proces naboru mniej dostępnym dla osób ze szczególnymi potrzebami (zwłaszcza osób z niepełnosprawnością ruchową).

W większości przypadków procedury rekrutacyjne w urzędach są przeprowadzane w sposób papierowy (np. testy wiedzy w urzędzie, sporządzanie protokołów z naboru), co sprawia, że proces rekrutacji jest czasochłonny, nieefektywny i generujący niepotrzebne koszty (po obu stronach). W konsekwencji komunikacja na linii urząd-kandydat nie jest zautomatyzowana i często odbywa się telefonicznie lub przez kontakt osobisty.

W związku z tym, że baza ogłoszeń służy wyłącznie do upowszechniania informacji dotyczących naboru, dalsze działania rekrutacyjne odbywają się poza nią, co zniechęca do składania aplikacji. Nie ułatwia też kandydatom śledzenia ich udziału w naborze, co może sprzyjać podejmowaniu decyzji o rezygnacji z rekrutacji.

2. EFEKTY PROJEKTU

2.1. Cele i korzyści wynikające z projektu

Cel - 1	Zwiększenie dostępności rynku pracy w administracji rządowej dla osób
---------	---

	<p>aktywnych zawodowo poprzez budowę i wdrożenie nowoczesnych rozwiązań informatycznych służących poprawie dostępności informacji oraz ułatwieniu aplikowania na wolne stanowiska pracy w służbie cywilnej, obejmujących cały proces rekrutacyjny.</p> <p>Realizacja celu przyczyni się do zwiększenia zainteresowania pracą w służbie cywilnej.</p>
Cel strategiczny	<p>Projekt wpisuje się w strategiczne działania określone w:</p> <p>I. Strategii Sprawne Państwo 2020 - cel 5 Efektywne świadczenie usług publicznych, 5.5: Standaryzacja i zarządzanie usługami publicznymi, ze szczególnym uwzględnieniem technologii cyfrowych.</p> <p>II. Programie Zintegrowanej Informatyzacji Państwa - kierunki interwencji:</p> <p>1. Otwarty rząd i wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego poprzez budowę rozwiązania przyczyniającego się do zwiększenia transparentności administracji, sprawnego zarządzania informacją publiczną, dostępności dla jak najszerszych kręgów odbiorców,</p> <p>2. Świadczenie e-usług publicznych poprzez wdrożenie e-usługi publicznej w obszarze rynku pracy.</p> <p>III. Założeniach Programu Zintegrowanej Informatyzacji Państwa. Program rozwoju na lata 2019 – 2022. Kierunek interwencji 5.1: Reorientacja administracji publicznej na usługi zorientowane wokół potrzeb obywatela Cel szczegółowy: Zwiększenie jakości oraz zakresu komunikacji pomiędzy obywatelami i innymi interesariuszami a państwem.</p> <p>IV. Cele ogólne i cząstkowe POPC „E-administracja i otwarty rząd”, tj. poszerzenie zakresu spraw, które obywatele i przedsiębiorcy mogą załatwić drogą elektroniczną.</p>
Korzyść:	<p>Budowa i wdrożenie Elektronicznej Platformy Rekrutacyjnej Służby Cywilnej pozwoli na:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. stworzenie przyjaznego narzędzia rekrutacyjnego odpowiadającego najnowszym trendom na rynku pracy i obejmującego cały proces rekrutacyjny; 2. zwiększenie dostępności ogłoszeń o naborach poprzez nowoczesną aplikację na urządzeniach mobilnych; 3. aplikowanie drogą elektroniczną (składanie ofert on-line); 4. optymalizację czasu i formy prowadzenia rekrutacji; 5. szybką i efektywną komunikację między kandydatem a urzędem (bezpośredni dostęp do informacji poprzez panel kandydata); 6. korzystanie z nowoczesnych rozwiązań, jak na przykład rozmowy/testy on-line.
KPI:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liczba usług publicznych udostępnionych on-line o stopniu dojrzałości co najmniej 4 - transakcja 2. Liczba załatwionych spraw poprzez udostępnioną on-line usługę publiczną
Wartość aktualna i docelowa KPI:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wartość aktualna: 0 (2019 r.) 2. Wartość aktualna: 0 (2019 r.) 1. Wartość docelowa: 1 (2023 r.) 2. Wartość docelowa: 180000 (2023 r.)
Metoda pomiaru KPI	<p>1. Wskaźnik "Liczba usług publicznych udostępnionych on-line o stopniu dojrzałości co najmniej 4 - transakcja" zostanie zmierzony na podstawie protokołu odbioru systemu, a następnie będzie monitorowany w sposób ciągły</p>

	<p>na podstawie raportów wykorzystania usług elektronicznych (raport zbiorczy min. raz do roku).</p> <p>2. Wskaźnik "Liczba załatwionych spraw poprzez udostępnioną on-line usługę publiczną" zostanie zmierzony na podstawie raportów generowanych z wdrożonego systemu.</p>
Cel - 2	<p>Usprawnienie funkcjonowania urzędów w obszarze naborów poprzez budowę i wdrożenie kompleksowego narzędzia rekrutacyjnego dla ponad 1800 urzędów administracji rządowej.</p> <p>Wypracowane rozwiązanie umożliwi przenoszenie gotowych rozwiązań IT między urzędami w całej administracji publicznej.</p>
Cel strategiczny	<p>Projekt wpisuje się w strategiczne działania określone w:</p> <p>I. Strategii Sprawne Państwo 2020 - cel 5 Efektywne świadczenie usług publicznych, 5.5: Standaryzacja i zarządzanie usługami publicznymi, ze szczególnym uwzględnieniem technologii cyfrowych;</p> <p>II. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju - cel szczegółowy III Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu, kierunek interwencji: Zwiększenie sprawności funkcjonowania instytucji państwa, w tym administracji;</p> <p>III. Programie Zintegrowanej Informatyzacji Państwa - kierunki interwencji:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Otwarty rząd i wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego poprzez budowę rozwiązania przyczyniającego się do zwiększenia transparentności administracji, sprawnego zarządzania informacją publiczną, dostępności dla jak najszerszych kręgów odbiorców, 2. Wyznaczanie standardów i tworzenie warunków dla efektywnej i bezpiecznej e-administracji poprzez budowę jednolitego i bezpiecznego systemu informacyjnego administracji i sprawnego systemu elektronicznego zarządzania dokumentacją w administracji, 3. Świadczenie e-usług publicznych poprzez wdrożenie e-usługi publicznej w obszarze rynku pracy, 4. Informatyzacja urzędów poprzez współdzielenie wiedzy i narzędzi – współpraca w zakresie budowy kompetencji w administracji.
Korzyść:	<p>Budowa i wdrożenie Elektronicznej Platformy Rekrutacyjnej Służby Cywilnej pozwoli na:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pozyskanie większej liczby kandydatów zainteresowanych pracą w służbie cywilnej; 2. Optymalizację czasu i formy prowadzenia rekrutacji; 3. Szybką i łatwą komunikację z kandydatem (bezpośredni dostęp do informacji poprzez panel redaktora); 4. Wykorzystanie nowoczesnych metod selekcyjnych, jak na przykład rozmowy/testy on-line.
KPI:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liczba udostępnionych usług wewnątrzadministracyjnych (A2A), 2. Liczba uruchomionych systemów teleinformatycznych w podmiotach wykonujących zadania publiczne, 3. Liczba załatwionych spraw poprzez udostępnioną on-line usługę publiczną, 4. Liczba pracowników podmiotów wykonujących zadania publiczne niebędących pracownikami IT, objętych wsparciem szkoleniowym.
Wartość aktualna i	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wartość aktualna: 0 (2019 r.) 2. Wartość aktualna: 0 (2019 r.)

docelowa KPI:	<p>3. Wartość aktualna: 0 (2019 r.)</p> <p>4. Wartość aktualna: 0 (2019 r.)</p> <p>1. Wartość docelowa: 1 (2023 r.)</p> <p>2. Wartość docelowa: 1 (2023 r.)</p> <p>3. Wartość docelowa: 180000 (2023 r.)</p> <p>4. Wartość docelowa: 1800 (2023 r.)</p>
Metoda pomiaru KPI	<p>1. Wskaźnik "Liczba udostępnionych usług wewnątrzadministracyjnych (A2A)" zostanie zmierzony na podstawie protokołu odbioru systemu, a następnie będzie monitorowany w sposób ciągły na podstawie raportów wykorzystania usług elektronicznych (raport zbiorczy min. raz do roku).</p> <p>2. Wskaźnik "Liczba uruchomionych systemów teleinformatycznych w podmiotach wykonujących zadania publiczne" zostanie zmierzony na podstawie protokołu odbioru systemu, a następnie będzie monitorowany w sposób ciągły na podstawie raportów wykorzystania usług elektronicznych (raport zbiorczy min. raz do roku).</p> <p>3. Wskaźnik "Liczba pracowników podmiotów wykonujących zadania publiczne niebędących pracownikami IT, objętych wsparciem szkoleniowym" zostanie zmierzony na podstawie zaświadczeń o ukończeniu szkolenia stacjonarnego lub e-learningowego (w systemie e-learningowym służby cywilnej).</p>

2.2. Udostępnione e-usługi

Lp.	Nazwa e-usługi	Typ	Zakres oddziaływania	Poziom dojrzałości e-usługi
1	<p>Elektroniczna rekrutacja do służby cywilnej realizowana poprzez narzędzie informatyczne skierowane do kandydatów. Składać się ono będzie m.in. z:</p> <p>1. modułu ogłoszeń (pozwalającego niezarejestrowanym kandydatom na spersonalizowane wyszukiwanie ogłoszeń o wolnych stanowiskach w służbie cywilnej i wyników naborów, automatyczne otrzymywanie powiadomień o nowych ogłoszeniach według kryteriów wybranych przez kandydata, aplikowanie z wykorzystaniem elektronicznego formularza);</p> <p>2. panelu kandydata (umożliwiającego zarejestrowanym kandydatom korzystanie z funkcjonalności takich jak w module ogłoszeń oraz spersonalizowanie profilu kandydata, załączanie plików, tworzenie CV, złożenie aplikacji on-line, dostęp do informacji o terminach i etapach naboru);</p> <p>3. video-komunikatora oraz modułu do testów wiedzy (do prowadzenia rozmów</p>	A2C	Osoby zainteresowane podjęciem pracy w służbie cywilnej (rocznie ok 180000 transakcji)	Personalizacja

Lp.	Nazwa e-usługi	Typ	Zakres oddziaływania	Poziom dojrzałości e-usługi
	rekrutacyjnych i testów wiedzy on-line); 4. modułu edukacyjnego (zawierającego informacje na temat zasad aplikowania na wolne stanowiska, odnośniki do aktów prawnych, kalkulator wynagrodzeń, kursy e-learningowe z obsługi systemu); 5. aplikacji na urządzenia mobilne (z funkcjonalnościami jak w ww. modułach).			
2	Elektroniczna obsługa rekrutacji poprzez narzędzia informatyczne skierowane do urzędów. Składać się ono będzie m.in. z: 1. panelu redaktora (pozwalającego na wprowadzanie, edytowanie i publikowanie ogłoszeń o wolnych stanowiskach w służbie cywilnej i wyników naborów, spersonalizowanie profilu redaktora, automatyczne otrzymywanie powiadomień o nowych aplikacjach, zarządzanie procesem naboru, komunikację z kandydatami); 2. video-komunikatora oraz modułu do testów wiedzy (do prowadzenia rozmów rekrutacyjnych i testów wiedzy on-line); 3. modułu edukacyjnego (zawierającego informacje na temat zasad aplikowania na wolne stanowiska, odnośniki do aktów prawnych, kalkulator wynagrodzeń, kursy e-learningowe z obsługi systemu); 4. modułu sprawozdawczego (pozwalającego na generowanie dowolnie konfigurowalnych raportów).	A2A	Urzędy administracji rządowej zatrudniające członków korpusu służby cywilnej (rocznie ok 180000 transakcji)	Personalizacja

2.3. Udostępnione informacje sektora publicznego i zdigitalizowane zasoby

Rodzaj informacji/zasobów	Planowana data udostępnienia	Szacowana liczba obiektów objętych digitalizacją (udostępnianiem informacji)
Ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej z wynikami naborów.	31-12-2021	ok. 7000 MB

Czy wszystkie zdigitalizowane zasoby objęte projektem będą udostępniane bezpłatnie?
TAK/NIE

2.4. Produkty końcowe projektu

Nazwa produktu	Planowana data wdrożenia
Elektroniczna Platforma Rekrutacyjna Służby Cywilnej (system teleinformatyczny)	12-2021
Aplikacja mobilna	12-2022

3. KAMIENIE MIŁOWE

Kamienie milowe	Planowany termin osiągnięcia
Rozstrzygnięcie postępowania przetargowego	2020-12-31
Przeszkolenie użytkowników z obsługi systemu	2021-11-30
Wdrożenie prototypu systemu	2021-12-31
Uruchomienie aplikacji mobilnej	2022-12-31
Wdrożenie docelowej wersji systemu	2023-03-31

4. KOSZTY

4.1. Koszty ogólne projektu wraz ze sposobem finansowania

Całkowity koszt projektu (netto oraz brutto), w tym	Netto 1 540 000,00 zł Brutto 2 000 000,00 zł	
Procent dofinansowania ze środków UE (brutto)	84,62%	
Procent środków z budżetu państwa (brutto)	15,38%	
Podział całkowitego kosztu projektu na poszczególne lata (netto oraz brutto)	2021	Netto 1 078 000,00 zł Brutto 1 400 000,00 zł
	2023	Netto 462 000,00 zł Brutto 600 000,00 zł

4.2. Wykaz poszczególnych pozycji kosztowych

Nazwa pozycji kosztowej	Przewidywany koszt brutto	Uzasadnienie pozycji kosztowej (przeznaczenie)
-------------------------	---------------------------	--

Nazwa pozycji kosztowej		Przewidywany koszt brutto	Uzasadnienie pozycji kosztowej (przeznaczenie)
Oprogramowanie	Budowa i wdrożenie systemu	1 700 000,00 zł	Pozycja kosztowa obejmuje budowę i wdrożenie systemu teleinformatycznego oraz aplikacji mobilnej, przygotowanie dokumentacji technicznej i bezpieczeństwa, konfigurację i instalację oprogramowania, opracowanie instrukcji użytkownika systemu, szablonów i wzorów formularzy, przygotowanie administratorów i redaktorów do zapewnienia obsługi systemu.
Infrastruktura	Infrastruktura udostępniona przez Ministerstwo Cyfryzacji w ramach portalu gov.pl - zgodnie z "Porozumieniem w sprawie udostępnienia przez MC bezpiecznej platformy publikacji i edycji treści gov.pl w celu realizacji projektu integracji stron ministerstw i KPRM" z 28 czerwca 2019 r.	0,00 zł	Rozwiązanie zgodne z założeniami funkcjonowania portalu gov.pl (integracja usług świadczonych przez administrację dla dobra obywateli, interesu Skarbu Państwa i sprawności funkcjonowania administracji publicznej).
Koszty UX i grafiki	Koszty badań użytkowników, stworzenia projektu UX i projektu graficznego, testowania systemu wśród docelowych użytkowników, wprowadzanie poprawek wynikających z testów UX.	50 000,00 zł	Prototyp systemu będzie obejmował funkcjonalności, które będą wymagały dostosowania w trakcie użytkowania - w celu wypracowania optymalnego rozwiązania odpowiadającego na potrzeby użytkowników.
Bezpieczeństwo	Przeprowadzenie testów bezpieczeństwa, koszty audytów, analiz i ekspertyz oraz koszty	0,00 zł	Rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa systemu zgodne z założeniami funkcjonowania portalu gov.pl.

Nazwa pozycji kosztowej		Przewidywany koszt brutto	Uzasadnienie pozycji kosztowej (przeznaczenie)
	wdrożenia poprawek wynikających z testów bezpieczeństwa.		
Wydajność rozwiązań	Koszty przeprowadzenia testów wydajności rozwiązań oraz koszty związane z wdrożeniem poprawek wynikających z testów wydajności.	50 000,00 zł	Prototyp systemu będzie obejmował funkcjonalności, które będą wymagały dostosowania w trakcie użytkowania - w celu wypracowania optymalnego rozwiązania odpowiadającego na potrzeby użytkowników pod kątem wydajności.
Szkolenia	Szkolenia zespołu projektowego	30 000,00 zł	Szkolenia będą organizowane dla członków zespołu projektowego w celu usprawnienia realizacji projektu. Wybór tematyki tych szkoleń zostanie przeprowadzony na podstawie potrzeb zespołu projektowego. Biorąc pod uwagę doświadczenie pracowników KPRM zakładana kwota obejmuje szkolenia jedynie w niezbędnym zakresie.
Działania informacyjno-promocyjne	Koszty działań informacyjno-promocyjnych.	30 000,00 zł	Pozycja kosztowa obejmuje wydatki w związku z organizowaniem spotkań informacyjnych/promocyjnych oraz na podstawowe materiały informacyjne i promocyjne (np. plakaty, banery).
Koszty zarządzania i wsparcia (w tym wynagrodzenia personelu wspomagającego)	Koszty związane z zarządzaniem projektem i wsparciem.	140 000,00 zł	Koszty zespołu wspomagającego realizację projektu, usług wspierających realizację projektu; koszty zespołu wykonującego merytoryczne zadania projektu, analizy, nadzór merytoryczny, koszty zespołu IT.

4.3. Koszty ogólne utrzymania wraz ze sposobem finansowania (okres 5 lat)

Całkowity koszt utrzymania trwałości projektu (brutto)	500 000,00 zł		Źródło finansowania
Podział całkowitego kosztu utrzymania trwałości projektu na poszczególne lata (netto oraz brutto)	2023	75 000,00 zł (brutto) (60 975,61 zł netto)	krajowe środki publiczne - budżet państwa
	2024	100 000,00 zł (brutto) (81 300,81 zł netto)	krajowe środki publiczne - budżet państwa
	2025	100 000,00 zł (brutto) (81 300,81 zł netto)	krajowe środki publiczne - budżet państwa
	2026	100 000,00 zł (brutto) (81 300,81 zł netto)	krajowe środki publiczne - budżet państwa
	2027	100 000,00 zł (brutto) (81 300,81 zł netto)	krajowe środki publiczne - budżet państwa
	2028	25 000,00 zł (brutto) (20 325,20 zł netto)	krajowe środki publiczne - budżet państwa

4.4. Planowane koszty ogólne realizacji (w przypadku projektu współfinansowanego – wkład krajowy z budżetu państwa) oraz koszty utrzymania projektu:

- zostaną pokryte w ramach budżetów odpowiednich dysponentów części budżetowych bez konieczności występowania o dodatkowe środki z budżetu państwa
- ~~- będą powodować konieczność przyznania dodatkowych kwot~~

5. GŁÓWNE RYZYKA

5.1. Ryzyka wpływające na realizację projektu

Nazwa ryzyka	Siła oddziaływania	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Sposób zarządzania ryzykiem
Zmiana przepisów dot. naboru do służby cywilnej	Średnia	Średnie	Przeniesienie - wprowadzenie do umowy z wykonawcą zapisów dot. zmian w produktach projektu wynikających ze zmian przepisów
Niedostępność kompetencji (zasobów)	Średnia	Niskie	Redukcja – przeciwdziałanie

Nazwa ryzyka	Siła oddziaływania	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Sposób zarządzania ryzykiem
ludzkich)			odejściu kluczowych pracowników poprzez działania motywacyjne, w tym płacowe
Poszerzenie bazy użytkowników o dodatkowe urzędy sektora publicznego	Duża	Wysokie	Akceptacja - szansa na wdrożenie gotowego rozwiązania (przenaszalność), a tym samym wprowadzenie uprawnień w urzędach administracji publicznej

5.2. Ryzyka wpływające na utrzymanie efektów

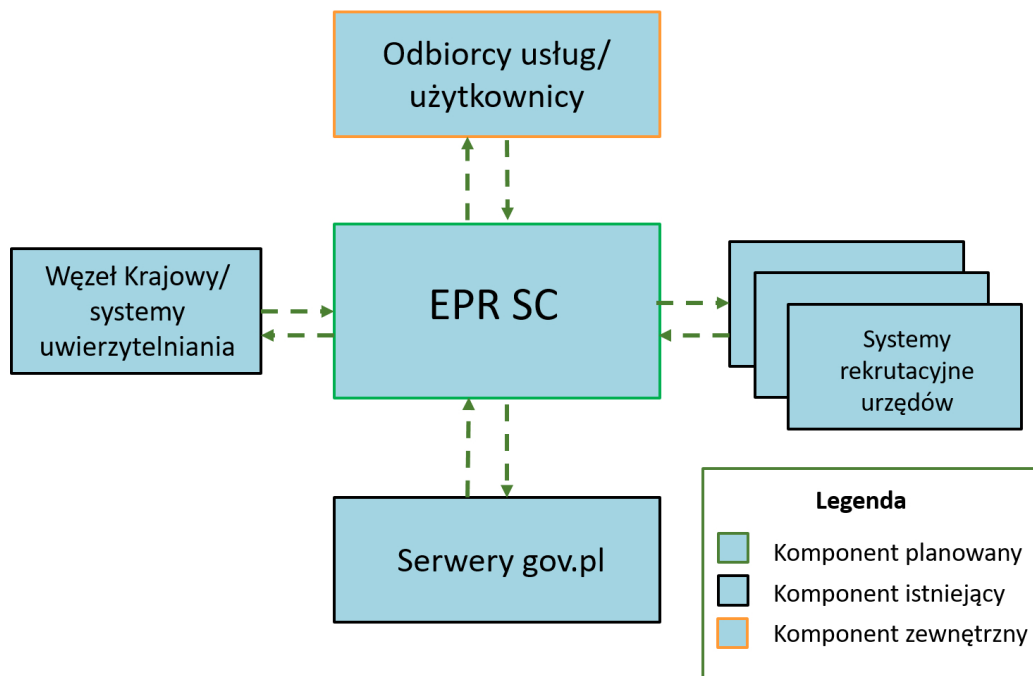
Nazwa ryzyka	Siła oddziaływania	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Sposób zarządzania ryzykiem
Brak środków na utrzymanie rezultatów projektu	Duża	Niskie	Redukowanie - terminowe zabezpieczanie środków w budżecie państwa
Niepełne wykorzystywanie funkcjonalności systemu przez użytkowników	Średnia	Niskie	Redukowanie - promocja i szkolenia
Niska konkurencyjność wynagrodzeń w służbie cywilnej	Średnia	Średnie	Akceptacja - ryzyko niezależne od wnioskodawcy

6. OTOCZENIE PRAWNE

Lp.	Tytuł aktu prawnego	Czy wymaga zmian	Opis zmian (jeśli dotyczy)	Etap prac legislacyjnych (jeśli dotyczy)
1	Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej	TAK/NIE		
2	Ustawa z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne	TAK/NIE		
3	Kodeks pracy	TAK/NIE		

7. ARCHITEKTURA

7.1. Widok kooperacji aplikacji



Lista systemów wykorzystywanych w projekcie

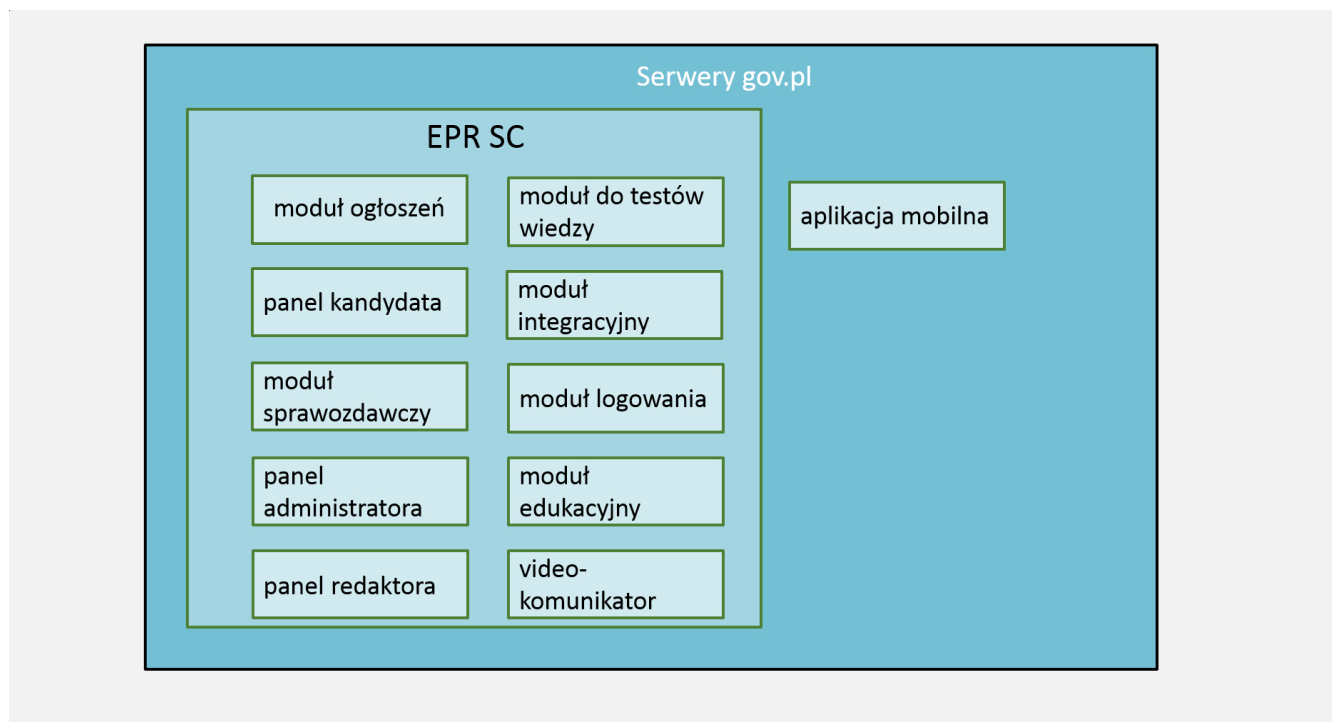
Lp.	Nazwa systemu	Gestor systemu	Opis systemu	Status	Krótki opis ewentualnej zmiany
1	Elektroniczna Platforma Rekrutacyjna Służby Cywilnej	KPRM	Platforma rekrutacyjna, która umożliwi usprawnienie całego procesu rekrutacji w urzędach oraz przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności ubiegania się o wolne stanowiska w służbie cywilnej. Elektroniczna Platforma Rekrutacyjna Służby Cywilnej będzie się składała z następujących elementów: 1. modułu ogłoszeń o	Planowany	

Lp.	Nazwa systemu	Gestor systemu	Opis systemu	Status	Krótki opis ewentualnej zmiany
			naborach w służbie cywilnej i wyników naborów; 2. panelu kandydata; 3. panelu redaktora (konta urzędu); 4. panelu administratora; 5. panelu edukacyjnego; 6. videokomunikatora do prowadzenia rozmów rekrutacyjnych on-line; 7. modułu do przygotowywania i przeprowadzania testów wiedzy; 8. aplikacji mobilnej dla użytkowników, 9. modułu integracyjnego, 10. modułu sprawozdawczego, 11. modułu logowania.		

Lista przepływów

Lp.	System źródłowy	System docelowy	Zakres wymienianych danych	Sposób wymiany danych	Typ modyfikacji	Typ interfejsu
1	Węzeł Krajowy/ systemy uwierzytelniania	EPR	dane do uwierzytelniania a logowania	tryb odwołań bezpośrednich	istotny dla sukcesu projektu	do rozstrzygnięcia na etapie realizacji projektu
2	gov.pl	EPR	dokumenty, informacje	tryb odwołań bezpośrednich	istotny dla sukcesu projektu	
3	systemy innych urzędów	EPR	dokumenty, informacje	tryb odwołań bezpośrednich	istotny dla sukcesu projektu	
4	EPR	Węzeł Krajowy/ systemy uwierzytelniania	dane do uwierzytelniania a logowania	tryb odwołań bezpośrednich	istotny dla sukcesu projektu	do rozstrzygnięcia na etapie realizacji projektu

7.2. Kluczowe komponenty architektury rozwiązania



7.3. Przyjęte założenia technologiczne

Lp.	Obszar	Założenie technologiczne
1.	Infrastruktura	Infrastruktura serwerowa systemu będzie zwirtualizowana (serwery gov.pl).
2.	Sieć i bezpieczeństwo	Zgodnie ze standardem gov.pl.
3.	Standardy wymiany danych	HTTP, REST/JSON, SOAP
4.	Systemy operacyjne serwerowe	Linux, Windows Server
5.	Bazy danych	Bazy typu SQL
6.	Serwery aplikacji	Zgodnie ze standardem gov.pl.
7.	Portale	Rozwiązania portalowe
8.	Inne	

7.4. Opis zasobów danych przetwarzanych w planowanym rozwiązaniu

Czy nowy system będzie tworzył zasoby danych o charakterze rejestru publicznego?

TAK/NIE

Czy nowy system będzie przetwarzał (używał, zmieniał) zawartość innych rejestrów publicznych?

TAK/NIE

7.5. Bezpieczeństwo

Planowany poziom zapewnienia bezpieczeństwa (w rozumieniu przepisów §20 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 2012 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności [...] (Dz. U. 2012, poz. 526 z późn. zm.) w zakresie dot. systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji:

- ~~-system nie podlega rygorom KRI – należy wyjaśnić czy istnieją inne normy bezpieczeństwa, które będą spełnione przez system zgodnie z wymogami KRI~~
- ~~-dodatkowe zabezpieczenia powyżej wymogów KRI: należy wskazać uzasadnienie~~