

**PLAN DE SELECTIE – Componenta Initiala  
Pentru desemnarea Directorilor executivi ai RAEDPP CONSTANTA**

**Preambul,**

Tinand cont de necesitatea elaborarii procedurii de selectie pentru a propune candidati pentru posturile de Directori Executivi ai RAEDPP Constanta in concordanta cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice aprobata si modificata prin Legea 111/2016 si HG 722/2016 de aprobare a Normelor Metodologice de aplicare,

Tinand cont ca procedura de selectie se efectueaza cu scopul de a asigura transparenta si profesionalizarea conducerii executive a intreprinderilor publice potrivit standardelor de guvernanta corporativa asa cum au fost dezvoltate in Principiile de guvernanta corporativa ale Organizatiei pentru Cooperarea si Dezvoltarea Economica, Se emite Planul de selectie – componenta initiala, care reprezinta un document de lucru prin care se stabileste calendarul procedurii de selectie de la data initiierii procesului de selectie pana la data numirii persoanelor desemnate pentru functia de Director Executiv,

Planul de selectie este intocmit in scopul recrutarii si selectiei a 6 Directori Executivi cu respectarea prevederilor OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice aprobata si modificata prin Legea 111/2016 si HG 722/2016 de aprobare a Normelor Metodologice de aplicare.

Posturile pentru care urmeaza a se propune candidate in urma procesului de recrutare si selectie sunt:

- Director General
- Director Directie Economica
- Director Directie Juridica
- Director Directie Administrare Imobile
- Director Directie Tehnica
- Director Directie Piete Targuri si Oboare

In conformitate cu HG 722/2016, Componenta Initiala a Planului de Selectie este un document de lucru care se intocmeste la inceputul perioadei de selectie si cuprinde informatii generale asupra aspectelor cheie ale procesului de selectie.

Introducerea elementelor in planul de selectie poate fi facuta permanent prin revizii successive de catre entitatile nominalizate in acest sens.

**Principii,**

Intocmirea Planului de selectie se realizeaza pentru a putea fi determinate aspectele cheie ale procedurii de selectie in concordanta cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice aprobata si modificata prin Legea 111/2016 si HG 722/2016 de aprobare a Normelor Metodologice de aplicare si astfel incat procedura de recrutare si selectie sa se realizeze cu respectarea dreptului la libera competitie, echitate nediscriminare, transparenta, tratament egal si asumarea raspunderii.

**1. PROCEDURA DE SELECTIE - ETAPA DE PLANIFICARE. INIȚIEREA ȘI ORGANIZAREA PROCEDURII**

**1.1 Declansarea procedurii de selectie.**

Prin Hotararea Consiliului de Administratie al RAEDPP Constanta din 18.04.2019 s-a decis declansarea procedurii de recrutare si selectie in vederea numirii directorilor executivi ai RAEDPP Constanta , procedura ce

## RAEDPP CONSTANTA

se va desfasura in conformitate cu OUG nr 109/2011 privind Guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, completata si aprobata prin Legea nr 111/2016 privind aprobarea OUG 109/2011 si normele de aplicare a unor prevederi din OUG 109/2011 prevazute in HG nr 722/2016.

Consiliul de Administratie al RAEDPP Constanta a decis ca selectia sa fie efectuata de un expert independent contractat in conditiile legii.

### 1.2 Rolul Consiliului de Administratie in Procesul de selectie

In conformitate cu art. 18 din OUG nr 109/2011 modificata prin Legea nr 111/2016, atributiile de conducere a unei regii autonome pot fi delegate de consiliul de administratie, unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general.

Directorii pot fi numiti din afara consiliului de administratie sau dintre administratori care devin astfel administratori executivi.

Presedintele consiliului de administratie nu poate fi numit director general.

Directorii, indiferent daca sunt selectati din afara consiliului de administratie sau din randurile acestuia, sunt numiti de consiliul de administratie, in urma unei proceduri de selectie pentru pozitia respectiva.

Consiliul de dministratie al RAEDPP Constanta a decis ca selectia directorilor sa se efectueze de catre un expert independent ale carui servicii sunt contractate de regia autonoma la propunerea consiliului de administratie

Consiliul de administratie realizeaza componenta initiala a Planului de selectie si asigura publicarea ei pe site-ul regiei autonome.

Consiliul de administratie avizeaza profilul candidatului pentru fiecare post si criteriile de selectie stabilite de expertul independent pentru posturile de directori si asigura publicarea (prin grija presedintelui consilului de adminstratie) a anuntului de recrutare in cel putin doua ziare economice si/sau financiare de larga raspandire si pe pagina de internet a intreprinderii publice.

Selectia se realizeaza cu respectarea principiilor nediscriminarii, tratamentului egal si transparentei si cu luarea in considerare a specificului domeniului de activitate al RAEDPP Constanta .

### 1.3. Contractarea unui expert independent

Consiliul de administratie al RAEDPP Constanta a decis prin Horararea CA din 18.04.2019 ca selectia candidatilor pentru posturile de Directori Executivi sa fie efectuata de un expert independent specializat in recrutarea resurselor umane.

Selectia expertului independent specializat in recrutarea resurselor umane se realizeaza in conformitate cu prevederile legale in vigoare si cu luarea in considerare a criteriilor mai jos enumerate, dar fara a se limita la acestea:

- a) portofoliul de clienti in ultimii 3 ani pentru selectia administratorilor sau directorilor la intreprinderi publice sau private (minim trei clienti intreprinderi publice sau regii autonome si minim 5 contracte incheiate);
- b) numarul si valoarea totala a contractelor de recrutare in ultimii 3 ani pentru activitatea de selectie a administratorilor si directorilor (conditia pretului cel mai mic);
- c) expertiza in proceduri de recrutare de administratori;
- d) gradul de expertiza a expertului independent persoana juridica in privinta recrutarii de administratori/directorii in sectorul de activitate al intreprinderii publice;
- e) managementul de proiect si capacitatile de coordonare ale expertului;
- f) experienta in dezvoltarea profilului pentru consiliu, bazata pe integrare personalizata a nevoilor de strategii de afaceri, organizationale, de conducere si guvernanta;
- g) procentul de candidati recomandati si ulterior selectati, care isi pastreaza aceasta calitate pentru mai mult de un an in ultimii 3 ani.

❖ **Expertul independent specializat in recrutarea resurselor umane indeplineste urmatoarele atribuții principale in procesul de recrutare si selectie a Directorilor executivi:**

1) Elaboreaza componenta initiala/integrala a planului de selectie , pentru a putea determina toate aspectele-cheie ale procedurii de selectie si introduce datele in acest plan si o supune spre aprobare Consiliului de Adminitratie;

## RAEDPP CONSTANTA

2) Elaborarea următoarelor documente necesare bunei desfășurări a procedurii de selecție, fără a se limita doar la acestea, conform legii:

- profilul candidatului;
- criteriile de evaluare și selecție;
- anunțul de recrutare și selecție;
- planul de interviu;
- formularele necesare în procesul de selecție.

3) Verifică dosarele de candidatură în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție, în vederea alcătuirii listei lungi de candidaturi; candidaturile care nu întrunesc minimul de criterii al profilului de candidat sunt respinse din lista lungă;

4) Dacă informațiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce privește întrunirea minimului de criterii stabilite pentru selecție de către candidați, solicită clarificări suplimentare sau decide respingerea candidaturii;

5) Informează în scris candidații respinși de pe lista lungă despre această decizie;

6) Verifică informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și stabilește punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat;

7) Efectuează analiza comparativă prin raportare la profilul candidatului;

8) Solicită informații suplimentare candidaților din lista lungă, dacă este cazul, pentru acuratețea punctajului; organizează interviuri directe cu candidații, conform planului de selecție;

9) Elaborează lista scurtă conform prevederilor H.G nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi O.U.G nr.109/2011 privind guvernanta corporativă.

### 1.4 Parti responsabile in procedura de selectie:

Expertul independent contractat conform legii este Rasanu Gabriela PFA, inregistrat la Oficiul de Registru al Comertului de pe langa judecatoria Constanta cu numarul F13/170/2013, Cod Unic de Inregistrare 31203072 reprezentat de Rasanu Gabriela, e-mail gabriela.rasanu@yahoo.com, telefon 0723664345.

### 1.5 Lista persone de contact : Rasanu Gabriela – Expert Independent

### 1.6 Metode de comunicare

Comunicarea in cadru acestui proces se face in scris prin posta electronica sau telefonic, la adresa de e-mail și numărul de telefon puse la dispozitie de expertul independent: e-mail gabriela.rasanu@yahoo.com, telefon 0723664345.

Dosarele de candidatura se vor depune la Serviciul Registratura din cadrul RAEDPP Constanta, Bulevardul Tomis nr 101, jud Constanta.

### 1.7 Elemente de confidentialitate

Toate dosarele de candidatura ale aplicantilor vor fi tratate in deplina confidentialitate atât de catre prestator-expertul independent cit si de catre beneficiar- RAEDPP Constanta.

De asemenea, confidentialitatea datelor se refera si la a nu folosi in interes propriu aceste informatii.

Informatiile privind identitatea candidatilor vor fi tratate cu cel mai inalt grad de confidentialitate iar accesul la aceste informatii se limiteaza numai la acele persoane care sunt implicate in procesul decizional.

#### Lista elementelor confidentiale:

- ▲ Identitatea, datele personale si dosarele de candidatura ale aplicantilor;
- ▲ Informații referitoare la viața privată, profesională sau publică a aplicanților.

#### Lista elementelor ce pot fi facute publice:

- ▲ Profilul candidatului ideal
- ▲ Criterii de selectie si de evaluare
- ▲ Plan de interviu
- ▲ Modele de declaratii

RAEDPP CONSTANTA

- ▲ Scrisoarea de asteptari
- ▲ Plan de selectie – Componenta integral

**1.8. Sumarul deciziilor-cheie cu termene și părți implicate în procedura de selecție**

Data	Decizia/document/procedura	Responsabil
18.04.2019	Hotararea CA de aplicare a procedurii de recrutare si selectie a Directorilor Executivi ai RAEDPP Constanta	Consiliul de Administratie
28.07.2019	Publicare Componentei Initiala a Planului de Selectie	Consiliul de Administratie
Termen estimat	Selectia Expertului Independent	Consiliul de Administratie
01.07.2019	Intocmirea si Publicarea anuntului de angajare conform OUG 109/2011, modificata	Expert Independent Consiliul de Administratie
Cel tarziu pana la 31.07.2019	Definitivarea si aprobarea profilului, candidatului si matricea candidatului Definitivarea componentei integrale a planului de selectie	Expert Independent Consiliul de Administratie
31.07.2019	Depunerea dosarelor de candidatura Intocmire listei lungi de candidati	Expert Independent Consiliul de Administratie
01.08.2019	Analiza dosarelor de candidatura; selectia dosarelor pentru lista scurta	Expert Independent
02.08.2019	Verificari suplimentare a dosarelor	Expert independent
02.08.2019	Comunicarea in scris a scrisorilor de acceptare/respingere a dosarelor de candidatura	Expert Independent
05.08.2019	Depunerea contestatiilor la rezultatele Etapei 1	Expert Independent Consiliul de Administratie
06.08.2019	Solutionarea contestatiilor	Expert Independent Consiliul de Administratie
07.08.2019	Publicarea listei scurte de candidati Publicarea Scrisorii de asteptari	Expert Independent Consiliul de Administratie
22.08.2019	Termen de depunere a declaratiilor de intentie	
23.08.2019	Analiza declaratiilor de intentie, incadrarea candidatilor in matricea de candidat	Expert independent
26.08.2019	Interviuri	Expert independent
28.08.2019	Intocmirea raportului pentru numirile finale si transmiterea acestuia catre Consiliul de Administratie	Expert Independent

Termenele sunt orientative putand suferi modificari.

**1.9 Deciziile referitoare la selectia candidatilor**

- a) Expertul independent decide asupra dosarelor de candidatura admise si asupra candidatilor nominalizati pe lista lunga, informand consiliul de administratie.

## RAEDPP CONSTANTA

- b) Expertul independent decide asupra punctajului acordat candidatilor in etapa de selectie initiala si asupra candidatilor nominalizati pe lista scurta si informeaza despre aceasta, consiliul de administratie .
- c) Expertul independent decide punctajul acordat candidatilor in etapa de selectie finala si asupra sugestiilor facute referitor la candidatii pentru nominalizare.
- d) Consiliul de Administratie analizeaza propunerile si decide numirile pe posturi.

### 1.10 Profilul Candidatului

Profilul candidatului se bazează pe următoarele componente :

- Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice
- Matricea profilului candidatului

#### 1.10.1 Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice

Regia Autonomă „Exploatarea Domeniului Public și Privat” Constanța, este înființată prin HCLM Constanța nr. 332 / 02.08.1996 și administrează, gestionează și întreține fondul locativ de stat, spații cu altă destinație, terenurile, piețele agroalimentare, târguri, oboare, bazare, platouri și grupuri sanitare, aparținând domeniului public și privat al municipiului Constanța și le exploatează eficient prin închirieri, servicii , prestații și alte activități prevăzute la legile în vigoare.

Regia Autonomă de „Exploatare a Domeniului Public și Privat” Constanța este persoană juridică și funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară activitățile acesteia se desfășoară în baza prezentului regulament și a altor prevederi legale.

În realizarea obiectului său de activitate Regia Autonomă Exploatarea Domeniului Public și Privat Constanța stabilește strategia de dezvoltare elaborează documentațiile necesare în vederea obținerii de credite și alte surse de finanțare în scopul realizării unor obiective necesare.

➤ **Forma juridică:** persoană juridică română de drept mixt, de interes local, organizată sub forma regie autonome care își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și actului constitutive și funcționează pe baza de gestiune economică și autonomie financiară, activitatea desfășurându-se pe baza Regulamentului de organizare și funcționare aprobat prin HCL nr 85/2008, cu modificările și completările ulterioare, executând acte administrative la dispoziția autorității locale, date prin hotărâri, în conformitate cu prevederile Legii 215/2001 privind administrația publică locală.

➤ **Sistem de administrare:** Unitar.

➤ **Autoritate Publică Tutelara:** Consiliul Local al Municipiului Constanța

➤ **Sediul regiei:** Bul. Tomis nr. 101, Constanța, jud Constanța.

➤ **Obiectul de activitate:**

Regia Autonomă Exploatarea Domeniului Public și Privat are următorul obiect de activitate:

- Adminstrarea, întreținerea și repararea fondului locativ din patrimoniul public și privat, închirierea acestuia ca locuințe sau spații cu altă destinație, în condițiile legii și Hotărârea Consiliului Local Municipal Constanța.
- Perfectarea contractelor de închiriere;
- Întocmirea documentațiilor specifice prelungirilor de contracte;
- Organizarea de licitații pentru spațiile cu altă destinație (închirieri, vânzări, concesiuni) conform legii prin comisia stabilită de Regie;
- Execută autorizat expertize tehnice, relevee, evaluări, documentații tehnice și juridice, destinate fondului locativ sau altă destinație și studii de fezabilitate pentru agenți economici “persoane fizice sau juridice” în condițiile legii;
- Comerț en gross și en detaile, cu amănuntul, alimentație publică;
- Amenajarea, administrarea și întreținerea piețelor agroalimentare, obor, târg, bazare, clădirile aferente din piețe, grupuri sanitare și alte locuri publice destinate activităților comerciale, precum și dezvoltarea de noi obiective în funcție de necesitățile populației;
- Exploatarea eficientă a patrimoniului aferent sectorului prin asocieri, închirierii, prestări de servicii și alte activități legale, realizate de Regie;

## RAEDPP CONSTANTA

- Asigurarea condițiilor necesare desfășurării activităților comerciale în piețe, târguri, oboare, bazine și platourile pentru desfacerea produselor agricole (legume, fructe), produse animaliere, alte produse agricole, mărfuri generale și alimentație publică în vederea realizării unui comerț legal și civilizată;
- Asigurarea igienizării întregului sector piețe, respectarea normelor sanitare și sanitar veterinar, asigurarea dotărilor corespunzătoare pentru analiza calității produselor agroalimentare, conform legislației în vigoare.

### ➤ **Legislația relevantă domeniului de activitate al regiei:**

- Legea nr 215/2001 – a administrației publice locale;
- O.U.G nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare;
- —H.G nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;
- Legea nr.15/1990 privind reorganizarea unitatilor economice de stat ca regii autonome si societati comerciale, cu modificările și completările ulterioare
- O.G. nr. 71/2002 privind organizarea și funcționarea serviciilor publice de administrare a domeniului public și privat de interes local, aprobată prin Legea nr.3/2003, cu modificările și completările ulterioare.

### **1.10.2 Profilul candidatului pentru poziția de Director Executiv al RAEDPP Constanta**

Profilul candidatului trebuie sa satisfaca două componente:

- descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice;
- definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului candidatului.

La stabilirea rolului candidatului se au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- contextul organizațional;
- obiectivele și rezultatele așteptate de la întreprinderea publică, astfel cum derivă din scrisoarea de așteptări;
- strategia întreprinderii publice și elementele-cheie cerute directoratului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- atribuțiile directorului.

### **Profil general al candidatului**

- cetățenia română;
- stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează, atestată pe bază de documente medicale valabile;
- sa nu fie in situatii de conflict de interese sau incompatibilitati prevazute de OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completari ulterioare si Legea 31/1990 republicata, cu modificarile si completari ulterioare;
- sa cunoasca limba romana (scris si vorbit);
- cunoașterea unei limbi de circulație internațională (avantaj).
- sa aiba capacitate deplină de exercițiu;
- să nu fie incapabil, potrivit legii, ori sa nu fi fost condamnat pentru gestiune frauduloasa, abuz de încredere, fals, uz de fals, înșelăciune, delapidare, mărturie mincinoasă, dare sau luare de mita, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea si sancționarea spălării banilor, precum si pentru instituirea unor masuri de prevenire si combatere a finanțării actelor de terorism, cu modificările si completările ulterioare, pentru infracțiunile prevăzute la art. 143-145 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, cu modificările si completările ulterioare;
- sa nu fi fost destituit dintr o functie publica sau sa nu ii fi incetat contractul individual de munca pentru motive imputabile salariatului, in ultimii 5 ani.

## RAEDPP CONSTANTA

### **Condițiile generale obligatorii pentru ocuparea poziției de director al societății :**

- studii superioare;
- experiența relevantă în activitatea de conducere a unor direcții/departamente cu același profil similar postului pentru care candidează în cadrul întreprinderilor publice ori societăți comerciale din sectorul privat;
- cunoașterea legislației aplicabile domeniului de activitate al societății ;
- cunoașterea ordonanței privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;
- bune competențe interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă).

### **Profilul candidatului la postul de Director General:**

- studii superioare – profil economic/tehnic, absolvite cu diploma de licență (obligatoriu);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare;
- cunștinte de management financiar/managementul proiectelor;
- experiența în administrarea/managementul unor întreprinderi publice sau societăți comerciale private (obligatoriu);
- bune competențe interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă);
- cunoașterea legislației aplicabile domeniului de activitate al societății - obligatoriu;
- experiența în îmbunătățirea performanței societăților/întreprinderilor publice pe care le-au administrat sau condus;
- cunoașterea ordonanței privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

### **Profilul candidatului la postul de Director Direcție Economică**

- studii superioare – profil economic, absolvite cu diploma de licență (obligatoriu), studii masterale profil economic (avantaj);
- experiența de conducere în domeniul economic/financiar/contabil/de audit, de cel puțin 5 ani (obligatoriu);
- certificare profesională în domeniul economic și apartenența la un corp profesional economic (CECCAR, ACCA,);
- experiența dovedită în managementul financiar-contabil și controlling-financiar contabil de cel puțin 5 ani (obligatoriu);
- bune competențe interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă);
- bune cunoștințe de legislație financiar-contabilă/fiscalitate – obligatoriu, cunoștințe de contabilitate a sistemului public;
- cunoașterea ordonanței privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

### **Profilul candidatului la postul de Director Direcție Juridică:**

- studii superioare juridice, absolvite cu diploma de licență (obligatoriu);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare în domeniul administrației publice, domeniul juridic;
- experiența în conducerea unor departamente/direcții cu același profil, în întreprinderi publice sau societăți comerciale private;
- bune competențe interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă);
- temeinice cunoștințe juridice;
- cunoașterea legislației aplicabile domeniului de activitate al societății -obligatoriu;
- experiența în apărarea drepturilor și intereselor patrimoniale ale societății în fața instanțelor judecătorești (avantaj)
- cunoașterea ordonanței privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

### **Profilul candidatului la postul de Director Direcție Administrare Imobile:**

## RAEDPP CONSTANTA

- studii superioare - profil juridic/economic/administratie publica, absolvite cu diploma de licenta (obligatoriu);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare;
- cunostinte solide de managementul contractelor;
- experienta in conducerea unor departamente/directii cu acelasi profil, in intreprinderi publice sau societati comerciale private;
- bune competente interpersonale (abilitati de comunicare, organizare, negociere, lucru in echipa);
- cunoasterea legislatiei aplicabile domeniului de activitate al societatii - obligatoriu;
- cunoasterea ordonantei privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice;

### **Profilul candidatului la postul de Director Directie Tehnica:**

- studii superioare – profil tehnic (constituie un avantaj profilul constructii civile);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare in domeniul constructiilor/managementului de proiect;
- cunostinte de management de proiect;
- experienta in conducerea unor departamente/directii cu acelasi profil, in intreprinderi publice sau societati comerciale private;
- bune competente interpersonale (abilitati de comunicare, organizare, negociere, lucru in echipa);
- temeinice cunostinte tehnice si juridice aplicabile in domeniul constructiilor;
- cunoasterea legislatiei aplicabile domeniului de activitate al societatii - obligatoriu;
- cunoasterea ordonantei privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice;

### **Profilul candidatului la postul de Director Directie Piete Targuri si Oboare:**

- studii superioare absolvite cu diploma de licenta (obligatoriu);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare;
- cunostinte de administrare a domeniului public (avantaj);
- experienta in conducerea unor departamente/directii cu acelasi profil, in intreprinderi publice sau societati comerciale private;
- bune competente interpersonale (abilitati de comunicare, organizare, negociere, lucru in echipa);
- cunoasterea legislatiei aplicabile domeniului de activitate al societatii - obligatoriu;
- cunoasterea ordonantei privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice;

**1.11. In procedura de selectie, pentru ocuparea pozitiei de Director Executiv al RAEDPP CONSTANTA, candidatii vor fi evaluati pe baza urmatoarelor criterii de evaluare:**

#### **I.COMPETENTE**

##### **1.1. Competente specifice sectorului**

1.1.1.Experienta in domeniul de activitate al regiei

1.1.2.Cunoasterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al regiei

##### **1.2. Competente profesionale de importanta strategica**

1.2.1. Viziune si planificare strategica

1.2.2. Capacitate de luare a deciziilor si de evaluare a impactului acestora asupra regiei si angajatilor acesteia

1.2.3. Finante si contabilitate

1.2.4. Managementul proiectelor

1.2.5. Legislatie aplicabila

##### **1.3. Competente de Guvernanta corporativa**

1.3.1. Competente de guvernanta corporativa



RAEDPP CONSTANTA

1.3.2. Monitorizarea performanței

1.3.3 Rolul directorului

#### **1.4. Competente Sociale si personale**

1.4.1. Abilitati de comunicare si negociere

1.4.2. Capacitate de analiza si sinteza

1.4.3. Abilitati de relationare

#### **II. TRASATURI**

2.1 Integritate

2.2 Reputatie personala si profesionala

2.3 Independenta

2.4 Expunere politica

2.5 Alinierea cu scrisoarea de asteptari a actionarilor

2.6 Diversitatea de gen

#### **III. CONDITII PRESCRIPTIVE SI PROSCRIPTIVE**

3.1 Ani de cand este director executiv intr-o organizatie

3.2 Studii

3.3 Cazierul judiciar si fiscal

3.4 Rezultatele economico-financiare ale intreprinderilor in care si-a exercitat mandatul de administrator sau director

#### **2. IMPLEMENTAREA PLANULUI DE SELECȚIE**

##### **2.1 Documentele necesare pentru depunerea candidaturii:**

- CV în format Europass, redactat in limba romana (original);
- Cazier judiciar (original);
- Cazier fiscal (original);
- Acte de studii/acte formare profesionala (copie simpla);
- Act identitate (copie simpla);
- Documente doveditoare ale activitatii (carnet de munca/adeverinte vechime/extras REVISAL- copie simpla);
- Dovada numirii în calitate de manager/membru al CA (unde este cazul)- copie simpla;
- Adeverința care să ateste starea de sănătate corespunzătoare (original);
- Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma ca nu se află într-una din situațiile prevăzute la art. 6 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice ori ca nu a suferit o condamnare pentru o infracțiune legată de conduita profesională (original);
- Declarație pe proprie răspundere care sa confirme acordul candidatului de a se procesa datele sale personale in scopul procedurii de recrutare si selecție, precum și de se putea verifica informațiile furnizate (original);
- Declaratie de conflict de interese (original);
- Scrisori de recomandare (minim 1, obligatoriu)-original.
- Scrisoare de intentie (original).

##### **2.2. Crearea listei lungi a candidaților. Procesul de evaluare a listei lungi**

Dosarele de candidatură depuse în termen formează împreună lista lungă, care are caracter confidențial și nu trebuie să fie publicată.

Coordonarea activităților care stau la baza elaborării listei lungi se face de către Expertul Independent, astfel:

1. Crearea listei lungi din toate aplicatiile/dosarele de candidatura complete si depuse la timp;

## RAEDPP CONSTANTA

2. Evaluarea dosarelor de candidatură în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție;
3. Eliminarea din lista lungă a candidaților care nu întrunesc minimul de criterii al profilului de candidat și informarea în scris a candidaților respinși de pe lista lungă;
4. Verificarea informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și stabilirea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat și solicitarea de clarificari/informații suplimentare unde e cazul;

Pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, Expertul Independent poate solicita informații suplimentare prin următoarele mijloace:

- a) interviuri directe cu candidații;
- b) verificarea activității desfășurate anterior de candidați;
- c) verificarea referințelor oferite de către candidați.

5. Realizarea unei analize comparative a candidaților ramași în lista lungă.
6. Eliminarea din lista lungă a candidaților care au obținut un punctaj conform grilei de evaluare mai mic decât al celorlalți, dacă e cazul și informarea candidaților respinși în această etapă.

Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform matricei profilului, până la limita a maximum 5 candidați pentru fiecare post de director, rezultând astfel lista scurtă.

### **2.3 Procedura de selecție finală. Crearea listei scurte a candidaților. Procesul de evaluare a listei scurte. Criterii de stabilire a clasamentului candidaților**

Lista scurtă a candidaților este realizată de Expertul Independent prin parcurgerea următoarelor etape:

#### **1. Depunerea declarației de intenție de către candidații aflați în lista scurtă**

Candidaților din lista scurtă li se comunică telefonic sau prin posta electronică de către Expertul Independent termenul în care trebuie să depună în scris la societate declarația de intenție,

#### **2. Evaluarea declarației de intenție**

Rezultatele evaluării se integrează în matricea profilului de candidat.

#### **3. Realizarea interviului - planul de interviu**

Selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă se face pe baza de interviu, organizat de către Expertul Independent în baza planului de interviu.

În vederea organizării interviului se au în vedere, fără a se limita la acestea, următoarele:

- a) dosarul de candidatură;
- b) matricea profilului de candidat;
- c) declarația de intenție a candidatului.
- d) **Planul de interviu**

Actiune	Timp
Primirea și acomodarea candidatului	5 minute
Prezentarea de către candidat a viziunii sale referitoare la modul în care va contribui la atingerea obiectivelor setate de către Consiliul de Administrație, viziune expusă în Declarația de intenție	10 min
Întrebări situaționale care permit expertului independent evaluarea competențelor profesionale specifice ale candidatului	10 min
Răspunsuri la întrebările candidaților. Încheierea interviului	5 min

#### **4. Elaborarea raportului pentru numirile finale**

## RAEDPP CONSTANTA

După finalizarea interviurilor, Expertul Independent întocmește raportul de interviu și raportul pentru numirile finale, care include clasificarea candidaților cu motivarea acestora.

### 5. Transmiterea raportului pentru numirile finale

Raportul pentru numirile finale se transmite Consiliului de Administratie, în vederea numirii directorilor.

### 6. Încheierea contractului de mandat.

## 3. ACTIUNI VIITOARE IN VEDEREA DEFINITIVARII PLANULUI DE SELECTIE

Prezentul plan de selectie va fi completat/actualizat de catre Expertul Independent cu alte elemente/documente aferente selectiei între data declanșării procedurii de selecție și data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidaților selectați pentru poziția de Director Executiv al RAEDPP Constanta; In acest sens, se vor elabora, fara a se limita la acestea, urmatoarele documente necesare in procesul de recrutare si selectie:

- a) Profilul candidatului;
- b) Scrisoarea de asteptari;
- c) Elemente de structura orientative pentru intocmirea declaratiei de intentie;
- d) Anunturile privind selectia, pentru presa tiparita si online;
- e) Material referitoare la declaratia de intentie;
- f) Fise de sinteza pentru fiecare faza a planului de selectie;
- g) Plan de interviu;
- h) Formulare de nominalizare pentru candidatii propusi;
- i) Recomandari de nominalizare;
- j) Proiectul contractului de mandat;
- k) Formulare de confidentialitate, formulare ale declaratiilor necesare a fi depuse de candidati;
- l) Lista elementelor cnfidentiale si celor care pot fi facute publice;
- m) Lista detaliata a documentelor necesare in vederea depunerii candidaturii de catre persoane fizice-candidati, in functie de etapele procedurii de selectie.

## 4. RISCURI IDENTIFICATE PE PARCURSUL PROCESULUI DE RECRUTARE SI SELECTIE

Nr. Crt	Risc identificat	Impact	Probabilitate de aparitie	Masuri de minimizare
1	Criza de timp	Moderat	Mica	Alocarea unor rezerve de timp pe fiecare activitate si pe fiecare etapa a proiectului pentru a respecta intocmai graficul de executie
2	Numar mic de candidati care aplica	Mare	Medie	Adaugarea de canale noi pe care sa se transmita mesajul publicitar al campaniei de recrutare (presa economica online, site-uri de recrutare, etc). Reluarea transmiterii mesajului publicitar Mediatizarea procesului de recrutare prin metode de comunicare directa cu potentiali candidati (structuri profesionale locale, organizatii locale de afaceri, etc).
3	Abandon al procesului de recrutare din partea unuia	Mare	Medie	Comunicare clara si concisa cu candidatii Accesibilitatea procesului de recrutare si selectie astfel incit sa permita unui numar cit mai mare de candidati sa aplice si sa se califice

**RAEDPP CONSTANTA**

	sau mai multi candidati alesi in final			Scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a candidatilor pentru a impiedica abandonul acestora din motivul duratei prea mari a procesului de recrutare
--	--	--	--	---

**Definitii:**

1. candidat - persoana fizică ce și-a prezentat candidatura și este parte din lista lungă sau lista scurtă;
2. competența candidatului - totalitatea cunoștințelor profesionale, experienței și abilităților necesare îndeplinirii, în condiții de eficiență, a obligațiilor prevăzute de lege, actul constitutiv, principiile și recomandările de guvernanță corporativă;
3. componenta inițială a planului de selecție - document de lucru care se întocmește la începutul perioadei de selecție și cuprinde, fără a se limita la acestea, aspectele-cheie ale procedurii de selecție, identificând data de început a procedurii de selecție, documentele ce trebuie depuse, cerințele cu privire la expertul independent, în cazul în care se decide contractarea sa, data finalizării planului de selecție în integritatea sa și alte elemente care se pot cunoaște până la numirea directorilor;
4. componenta integrală a planului de selecție - document de lucru care conține, dar fără a se limita la aceasta, elementele din componenta inițială a planului de selecție, completate cu alte elemente necesare acestuia între data declanșării procedurii de selecție și data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidaților selectați pentru poziția de director executiv;
5. criteriile de evaluare - grupuri de competențe, trăsături și alte condiții necesare, derivate din matricea profilului candidatului;
6. lista lungă de candidați - lista cu toți candidații care au trimis în termenul prevăzut de prezentele norme dosarul de candidatură complet;
7. profilul candidatului pentru funcția de director - descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. La întocmirea profilului se menționează, criteriile și nivelurile de calificare obligatorii și cele optionale,
8. procedura de selecție - cuprinde procedura de selecție prealabilă și procedura de selecție finală;
9. procedura de selecție prealabilă - parcursul alcătuit din totalitatea etapelor cuprinse între decizia de declanșare a procedurii de selecției și întocmirea listei scurte;
10. procedura de selecție finală - parcursul alcătuit din totalitatea etapelor de selecție pentru evaluarea candidaților din lista scurtă în vederea numirii și încheierii contractului de mandat;
11. raportul privind numirile finale - documentul final prin care se prezintă un rezumat al profilului fiecărui candidat aflat în lista scurtă, în urma verificării referințelor și a istoricului profesional al candidatului și prin care se explică motivarea evaluării specifice pentru fiecare candidat, pe baza punctajelor obținute de acesta vizavi de criteriile de evaluare, inclusiv pe baza declarației de intenție a acestuia.

**Consiliul de Administratie al RAEDPP Constanta** anunță demararea procedurii de recrutare si selectie conform **normativelor legale privind guvernanta corporativă a intreprinderilor publice**, pentru următoarele poziții :

**Director General, Director Directie Economica, Director Directie Juridica, Director Directie Administrare Imobile, Director Directie Tehnica, Director Directie Piete, Targuri si Oboare**

### **1. Conditii de participare generale si specifice:**

#### **1.1 Condiții generale:**

- cetățenia română;
- stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează, atestată pe bază de documente medicale valabile;
- cazierul judiciar si fiscal;
- sa nu fie in situatii de conflict de interese sau incompatibilitati prevazute de OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare si Legea 31/1990 republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- sa cunoasca limba romana (scris si vorbit);
- sa aiba capacitate deplină de exercițiu;
- să nu fie incapabil, potrivit legii, ori sa nu fi fost condamnat pentru gestiune frauduloasa, abuz de încredere, fals, uz de fals, înșelăciune, delapidare, mărturie mincinoasă, dare sau luare de mita, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea si sancționarea spălării banilor, precum si pentru instituirea unor masuri de prevenire si combatere a finanțării actelor de terorism, cu modificările si completările ulterioare, pentru infracțiunile prevăzute la art. 143-145 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, cu modificările si completările ulterioare;
- sa nu fi fost destituit dintr o functie publica sau sa nu ii fi incetat contractul individual de munca pentru motive imputabile salariatului, in ultimii 5 ani;

#### **1.2 Conditii specifice/profilul candidatilor :**

##### **Profilul candidatului la postul de Director General:**

- studii superioare – profil economic/tehnice, absolvite cu diploma de licenta (obligatoriu);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare;
- cunștinte de management financiar/anagementul proiectelor;
- experienta in administrarea/managementul unor intreprinderi publice sau societati comerciale private (obligatoriu);
- bune competențe interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă);
- cunoașterea legislației aplicabile domeniului de activitate al societatii - obligatoriu;
- experienta in imbunatatirea performantei societatilor/intreprinderilor publice pe care le-au administrat sau condus;
- cunoașterea ordonanței privind guvernanta corporativă a intreprinderilor publice;

##### **Profilul candidatului la postul de Director Directie Economica**

- studii superioare – profil economic, absolvite cu diploma de licenta (obligatoriu), studii masterale profil economic (avantaj);
- experienta de conducere in domeniul economic/financiar/contabil/de audit, de cel putin 5 ani (obligatoriu);

## RAEDPP CONSTANTA

- certificare profesională în domeniul economic și apartenența la un corp profesional economic (CECCAR, ACCA,);
- experiența dovedită în managementul financiar-contabil și controlling-financiar contabil de cel puțin 5 ani (obligatoriu);
- bune competențe interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă);
- bune cunoștințe de legislație financiar-contabilă/fiscalitate – obligatoriu, cunoștințe de contabilitate a sistemului public;
- cunoașterea ordonanței privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

### **Profilul candidatului la postul de Director Direcție Juridică:**

- studii superioare juridice, absolvite cu diploma de licență (obligatoriu);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare în domeniul administrației publice, domeniul juridic;
- experiența în conducerea unor departamente/direcții cu același profil, în întreprinderi publice sau societăți comerciale private;
- bune competențe interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă);
- temeinice cunoștințe juridice;
- cunoașterea legislației aplicabile domeniului de activitate al societății -obligatoriu;
- experiența în apărarea drepturilor și intereselor patrimoniale ale societății în fața instanțelor judecătorești (avantaj)
- cunoașterea ordonanței privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

### **Profilul candidatului la postul de Director Direcție Administrare Imobile:**

- studii superioare - profil juridic/economic/administrație publică, absolvite cu diploma de licență (obligatoriu);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare;
- cunoștințe solide de managementul contractelor;
- experiența în conducerea unor departamente/direcții cu același profil, în întreprinderi publice sau societăți comerciale private;
- bune competențe interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă);
- cunoașterea legislației aplicabile domeniului de activitate al societății - obligatoriu;
- cunoașterea ordonanței privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

### **Profilul candidatului la postul de Director Direcție Tehnică:**

- studii superioare – profil tehnic (constituie un avantaj profilul construcțiilor civile);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare în domeniul construcțiilor/managementului de proiect;
- cunoștințe de management de proiect;
- experiența în conducerea unor departamente/direcții cu același profil, în întreprinderi publice sau societăți comerciale private;
- bune competențe interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă);
- temeinice cunoștințe tehnice și juridice aplicabile în domeniul construcțiilor;
- cunoașterea legislației aplicabile domeniului de activitate al societății - obligatoriu;
- cunoașterea ordonanței privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

### **Profilul candidatului la postul de Director Direcție Piețe Targuri și Oboare:**

- studii superioare absolvite cu diploma de licență (obligatoriu);
- constituie un avantaj studiile masterale/postuniversitare;
- cunoștințe de administrare a domeniului public (avantaj);

## RAEDPP CONSTANTA

- experienta in conducerea unor departamente/directii cu acelasi profil, in intreprinderi publice sau societati comerciale private;
- bune competente interpersonale (abilități de comunicare, organizare, negociere, lucru în echipă);
- cunoașterea legislației aplicabile domeniului de activitate al societatii - obligatoriu;
- cunoasterea ordonanței privind guvernanta corporativă a intreprinderilor publice;

## 2. Criterii de evaluare si selecție

### Etapa 1 – Analiza dosarelor de candidatura in vederea intocmirii listei scurte de candidati

- Prezentarea dosarului de candidatura;
- Indeplinirea conditiilor de participare;
- Numar ani de experienta in managementul companiilor;
- Calitatea de manager societati comerciale publice sau private, membru al CA/administrator in cadrul unor societati comerciale publice sau private profitabile sau institutii publice (constituie un avantaj calitatea de manager sau membru al CA/manager in cadrul societatilor/regiilor cu acelasi profil de activitate sau profil similar)

### Etapa 2 – Interviurile cu candidatii selectati pe lista scurta si selectia finala

#### **I.COMPETENTE**

##### **1.1. Competente specifice sectorului**

1.1.1.Experienta in domeniul de activitate al regiei

1.1.2.Cunoasterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al regiei

##### **1.2. Competente profesionale de importanta strategica**

1.2.1. Viziune si planificare strategica

1.2.2. Capacitate de luare a deciziilor si de evaluare a impactului acestora asupra regiei si angajatilor acesteia

1.2.3. Finante si contabilitate

1.2.4. Managementul proiectelor

1.2.5. Legislatie aplicabila

##### **1.3. Competente de Guvernanta corporativa**

1.3.1. Competente de guvernanta corporativa

1.3.2. Monitorizarea performanței

1.3.3 Rolul directorului

##### **1.4. Competente Sociale si personale**

1.4.1. Abilitati de comunicare si negociere

1.4.2. Capacitate de analiza si sinteza

1.4.3. Abilitati de relationare

1.4.4.Relatii interpersonale

#### **II. TRASATURI**

2.1 Integritate

2.2 Reputatie personala si profesionala

2.3 Independenta

2.4 Expunere politica

2.5 Alinierea cu scrisoarea de asteptari

2.6 Diversitatea de gen

### III. CONDITII PRESCRIPTIVE SI PROSCRIPTIVE

3.1 Ani de cand este director executiv intr-o organizatie

3.2 Studii

3.3 Cazierul judiciar si fiscal

3.4 Rezultatele economico-financiare ale intreprinderilor in care si-a exercitat mandatul de administrator sau director

#### 3. Procedura si termenele limita de evaluare si selectie

##### Documente necesare pentru depunerea candidaturii:

1. CV în format Europass, redactat in limba romana (original);

2. Cazier judiciar si cazier fiscal (original);

3. Acte de studii/acte formare profesionala (copie simpla);

4. Act identitate (copie simpla);

5. Documente doveditoare ale activitatii (carnet de munca/adeverinte vechime/extras Revisal- copie simpla) ;

6. Dovada numirii în calitate de manager/membru al CA (unde este cazul)- copie simpla;

7. Adeverința care să ateste starea de sănătate corespunzătoare (original);

8. Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma ca nu se află într-una din situațiile prevăzute la art. 6 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice ori ca nu a suferit o condamnare pentru o infracțiune legată de conduita profesională (original);

9. Declarație pe proprie răspundere care sa confirme acordul candidatului de a se procesa datele sale personale in scopul procedurii de recrutare si selectie, precum și de se putea verifica informațiile furnizate (original);

10. Declaratie de conflict de interese (original);

11. Scrisori de recomandare (minim 1, obligatoriu)-original.

12. Scrisoare de intentie (original).

Selectia se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al RAEDPP Constanta

##### **Etapa 1 a selecției dosarelor :**

Candidaturile constând în: CV detaliat în format european + scrisoare de intenție + originale/copii ale documentelor necesare pentru depunerea candidaturii (dupa caz)+ declaratii se depun in plic inchis pe care se specifica : numele si prenumele candidatului si mentiunea „ Candidatura pentru postul de Director .....”, (dupa caz), pana la data de .....inclusiv) ora ....., la sediul RAEDPP Constanta, Bul Tomis nr 101, la Serviciul Secretariat- Registratura .

Selectia dosarelor se va face in data de ..... pana la ora .....

Persoanele selectate pentru etapa a II a a procesului de recrutare vor fi informate in scris prin posta electronica sau telefonic, in aceeasi zi pana la ora 16.00, de catre expertul independent specializat in recrutarea resurselor umane selectat.

Persoanele al caror dosar de candidatura a fost respins vor fi anuntate prin posta electronica asupra motivelor ce au condus la respingerea dosarelor, pana la data de ..... pana la ora .....

Candidaturile depuse dupa data limita de depunere nu vor fi luate in considerare.

Eventualele contestatii se pot depune, in scris, in termen de 24 ore de la data comunicarii selectiei dosarelor, cel tarziu pana la data de ..... ora ....., la sediul RAEDPP Constanta.

##### **Etapa 2 – Interviuurile cu candidatii selectati pe lista scurta si selectia finala**

Publicarea listei scurte de candidati se va face pana la data de .....

Candidatii al caror dosar a fost selectat pentru lista scurta vor fi informati personal asupra procedurii de desfasurare si temenelor stabilite pentru etapa 2 a procesului de selectie.



RAEDPP CONSTANTA

Relatii suplimentare se pot obtine la telefon 0723 66 43 45, persoana de contact Rasanu Gabriela- expert independent, consultant recrutare sau prin posta electronica la adresa [gabriela.rasanu@yahoo.com](mailto:gabriela.rasanu@yahoo.com).

### Anexa 3 – Declaratii

#### DECLARAȚIE DE CONSIMȚĂMÂNT

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_, str. \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_, bl. \_\_\_\_\_, s.c. \_\_\_\_\_, ap. \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de \_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_ declar pe propria răspundere că îmi dau acordul cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor mele personale în vederea verificării informațiilor furnizate în cadrul procedurii de selecție și recrutare în vederea ocupării poziției de Director..... al RAEDPP CONSTANTA , iar aceste date corespund realității.

Am luat la cunoștință că datele cuprinse în acest formular vor fi tratate confidențial, în conformitate cu prevederile Legii nr. 190 din 18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), de respectare a prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE, precum și cu prevederile Directivei 2002/58/CE privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice, transpuse prin Legea nr. 506/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Data:

Semnătura,

#### DECLARAȚIE

privind situațiile prevăzute la art. 6 din O.U.G. nr. 109/2011

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_, str. \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_, bl. \_\_\_\_\_, s.c. \_\_\_\_\_, ap. \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de \_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_ în calitate de candidat/a pentru poziția de Director.....al RAEDPP CONSTANTA , cunoscând dispozițiile articolului 292 din Codul Penal cu privire la falsul în declarații, declar pe proprie răspundere că:

- **nu mă aflu în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 6 din O.U.G. nr. 109/2011** (nu sunt incapabil/ă și nu am fost condamnat/ă pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului);
- **nu am suferit o condamnare pentru vreo infracțiune legată de conduita profesională;**
- **nu am fost destituit in ultimii 5 ani pe motive imputabile mie.**

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare / selecție pentru poziția de Director.....al RAEDPP CONSTANTA.

RAEDPP CONSTANTA

Subsemnatul/Subsemnata....., declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și înțeleg ca RAEDPP Constanta are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării declarațiilor orice documente doveditoare de care dispun.

Data:

Semnătura,

### DECLARAȚIE

privind neîncadrarea în situația de conflict de interese și/sau incompatibilități

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_, str. \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_, b.l. \_\_\_\_\_, s.c. \_\_\_\_\_ ap. \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de \_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_ în calitate de candidat/a pentru poziția de Director.....al RAEDPP CONSTANTA.

Declar pe propria răspundere, sub sancțiunea excluderii din procedura de selecție a candidaților pentru poziția de Director .....al RAEDPP CONSTANTA și a sancțiunilor prevăzute de Codul penal privind falsul în declarații, că prin ocuparea poziției pentru care mi-am depus candidatura, nu mă aflu în situația de conflict de interese și/sau incompatibilități, așa cum sunt acestea definite de legislația în vigoare din România.

Subsemnatul/a..... declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și înțeleg că RAEDPP Constanta are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Data

Semnatura

### Anexa 4

### R A P O R T

Evaluare dosar de candidatura  
pentru postul de Director ..... al RAEDPP Constanta

Dosar de candidatura : .....

Nume/prenume candidat .....

Criterii de evaluare și selecție

- **Prezentarea dosarului de candidatura**

- CV format european : .....
- Cazier judiciar/cazier fiscal .....
- Acte studii .....
- Acte identitate .....
- Carnet munca/acte doveditoare ale activității.....
- Dovada numirii în calitate de manager/membru CA.....
- Adeverința care să ateste starea de sănătate.....
- Declarații candidat.....
- Scrisori de recomandare.....

Revizia 0

RAEDPP CONSTANTA

• **Indeplinirea conditiilor de participare**

**Condiții generale:**

- cetățenia .....
- domiciliul .....
- stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează, atestată pe bază de documente medicale valabile.....
- capacitate deplină de exercițiu.....
- să nu fie incapabil, potrivit legii, ori sa nu fi fost condamnat pentru gestiune frauduloasa, abuz de încredere, fals, uz de fals, înșelăciune, delapidare, mărturie mincinoasă, dare sau luare de mita, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea si sancționarea spălării banilor, precum si pentru instituirea unor masuri de prevenire si combatere a finanțării actelor de terorism, cu modificările si completările ulterioare, pentru infracțiunile prevăzute la art. 143-145 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, cu modificările si completările ulterioare.....
- sa nu fi fost destituit dintr o functie publica sau sa nu ii fi incetat contractul individual de munca pentru motive imputabile salariatului, in ultimii 5 ani.....

**Conditii specifice/profilul candidatilor :**

- studii superioare  
.....
- studiile postuniversitare/studii masterale  
.....
- experienta in administrarea/managementul unor intreprinderi publice sau societati comerciale private profitabile .....
- Calitatea de manager societati comerciale publice sau private, membru al CA/administrator in cadrul unor societati comerciale publice sau private profitabile sau institutii publice (constituie un avantaj calitatea de manager sau membru al CA/manager in cadrul societatilor/regiilor cu acelasi profil de activitate sau profil similar)  
.....

**Concluzii evaluare dosar candidatura**

.....  
.....  
.....

**Anexa 5**

**FISA PUNCTARE INTERVIU**

Nume si prenume candidat	Nr dosar:
Pozitia: Candidat la pozitia de .....RAEDPP CONSTANTA	

RAEDPP CONSTANTA

Criterii		Nota
<b>1.Competente</b>	<b>1.1 Competente specifice sectorului de activitate</b>	
	Cunoasterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al regiei	
	Experienta relevanta in domeniul de activitate al regiei	
	<b>1.2 Competente profesionale de importanta strategica</b>	
	Viziune si planificare strategica	
	Finante si contabilitate	
	Managementul proiectelor	
	Capacitatea de luare a deciziilor si de evaluare a impactului acestora asupra regiei si angajatilor acesteia	
	Legislatie aplicabila	
	<b>1.3 Guvernanta corporativa</b>	
	Guvernanta intreprinderii publice	
	Monitorizarea performantei	
	Rolul directorului	
	<b>1.4 Social si personal</b>	
	Relatii interpersonale	
	Abilitati de comunicare si negociere	
	Capacitate de analiza si sinteza	
	Relationare	
	<b>1.5 Competente de conducere</b>	
	<b>SUBTOTAL –media notelor</b>	
<b>Trasaturi</b>	2.1 Reputatie personala si profesionala.	
	2.2 Integritate	
	2.3 independenta	
	2.4 Expunere politica	
	2.5 Alinierea cu scriidoarea de asteptari	
	2.6 Diversitatea de gen	
	<b>SUBTOTAL –media notelor</b>	
<b>Conditii prescriptive si proscriptive</b>	3.1 Ani decand este director executiv intr-o organizatie	
	3.2 Studii	
	3.3 Rezultate economico-financiare ale intreprinderilor in care si-a exercitat mandatul de administrator sau de director	
	3.4 Inscrieri in cazierul fiscal si judiciar	
	<b>SUBTOTAL –media notelor</b>	
<b>NOTA FINALA – media notelor</b>		

**Indrumar de notare:**

Fiecare criteriu se noteaza de la 1 la 5 conform indrumarului de notare

**Expunere politica**

Rating	1	2	3	4	5
Expunere politica	Foarte expus				Fara expunere

**Aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor**

Scor	Nivel de competenta	Descriere
1	Nu se aliniaza	Calitatile si intentia personala nu corespund scrisorii de asteptari
2	Se aliniaza putin	Alinierea se realizeaza la nivel de intentie insa nu sunt dovedite calitatile care sa sprijine realizarea acestora ( doar o parte din cele obligatorii ) sau daca sunt dovedite acestea se afla la un nivel scazut de dezvoltare
3	Se aliniaza moderat	Alinierea se realizeaza la nivel de intentie si sunt dovedite o parte a calitatilor care sprijina realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare minim dorit.
4	Se aliniaza intr-o mare masura	Alinierea se realizeaza atat la nivelul intentiilor cat si la nivelul calitatilor in cea mai mare parte. Sunt intrunite calitatile obligatorii si o parte din cele optionale sau cele optionale insa nu mereu la nivelul dorit
5	Se aliniaza complet	Alinierea se realizeaza atat la nivel de intentie cat si la nivel de calitati.

**Ani de cind este director/administrator intr-o organizatie**

Rating	1	2	3	4	5
Ani de conducere intr-o organizatie	≤3	4	5	6	≥7

**Studii superioare si experienta in domeniu**

Rating	1	2	3	4	5
	Cu studii superioare	Cu studii superioare si experienta in domeniul de activitate al societatii	Cu studii superioare in domeniul economic, juridic sau tehnic in domeniul de activitate al societatii sau conexe	Cu studii superioare in domeniul economic, juridic, tehnic in domeniul de activitate al societatii sau conexe si cu experienta in domeniul economic, juridic, tehnic in domeniul apei, de audit sau financiara de pana la 5 ani	Cu studii superioare in domeniul economic, juridic, tehnic in domeniul de activitate al societatii sau conexe si cu experienta in domeniul economic, juridic, tehnic in domeniul apei, de audit sau financiara de peste 5 ani

**Tabele de rating**

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4

Expert	5
--------	---

## Anexa 6

Extras din HG 722/2016- Normele de aplicare a OUG 109/2011 (Elemente de constructie a Declaratiei de intentie pentru postul de Director )

### CAPITOLUL I Dispoziții generale

#### **SECȚIUNEA 1 Rolul declarației de intenție a candidatului pentru postul de administrator și a candidatului pentru postul de director și elementele comune ale acestora**

ART. 1 Declarația de intenție face parte din setul de documente obligatorii pe care le pregătesc și le înaintează candidații pentru postul de administrator înscriși în lista scurtă.

ART. 2

(1) Declarațiile de intenție ale candidaților pentru membrii consiliului și directori sunt distincte, în funcție de rolurile distincte pe care aceștia le îndeplinesc, primii fiind preocupați de aspecte ce țin de supravegherea nivelului executiv și de buna guvernare a întreprinderii publice în general, iar cei din urmă de aspectele operaționale.

(2) Declarațiile de intenție pentru cele două categorii de candidați sunt întocmite conform prevederilor art. 19

(...)

#### **SECȚIUNEA a 3-a Rolul declarației în procesul de selecție pentru postul de director**

ART. 5 Declarațiile de intenție ale candidaților pentru postul de director vizează, în plus față de aspectele comune prezentate la art. 2 alin. (2), propuneri generale ce țin de aspectele operaționale ale activității întreprinderii publice.

ART. 6 Declarația de intenție este înaintată în scris, fiind parte componentă a documentelor de evaluare a candidaților aflați în lista scurtă.

(...)

### CAPITOLUL III - Conținutul declarației de intenție pentru postul de director

#### **SECȚIUNEA 1 Elemente obligatorii de structură ale declarației de intenție pentru postul de director**

ART. 18 Declarația de intenție a candidatului pentru postul de director trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente de structură:

- a) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- c) exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea și remunerarea performanței;
- d) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

#### **SECȚIUNEA a 2-a Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări**

ART. 19 Declarația de intenție cuprinde un rezumat al experienței manageriale a candidatului și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului, anume experiența sa profesională acumulată până la momentul candidaturii și felul în care aceasta ar putea contribui la soluționarea provocărilor manageriale cu care se confruntă întreprinderea publică.

ART. 20 Pe baza scrisorii de așteptări publicate, a altor informații furnizate candidaților la postul de director clasați în lista scurtă de către întreprinderea publică, conform legislației în vigoare, și pe baza elementelor publicate în anunțul de selecție, candidatul la postul de director aflat în lista scurtă conturează răspunsuri și propuneri de soluții manageriale specifice.

RAEDPP CONSTANTA

**SECȚIUNEA a 3-a Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia**

ART. 21 În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le punteze, precum și de experiența managerială a candidatului în domeniul specific în care activează întreprinderea publică ori în domenii conexe, candidatul include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT a întreprinderii publice, a contextului de piață în care întreprinderea publică operează și elementele generale ale unui plan de management.

**SECȚIUNEA a 4-a Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea și remunerarea performanței**

ART. 22 Declarațiile de intenție pot cuprinde:

- a) exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări;
- b) exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.

**SECȚIUNEA a 5-a Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse**

ART. 23 O secțiune specială a declarației de intenție cuprinde:

- a) constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse;
- b) resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.

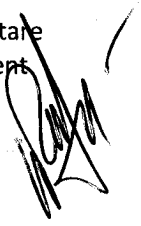
Prezentul plan de selecție a fost întocmit de către Expertul Independent și avizat de către Consiliul de Administrație al RAEDPP Constanta cu toate elementele/documentele aferente selecției pornind de la data declanșării procedurii de selecție .

Prezentul Plan de selecție va fi definitivat prin adăugare de elemente successive până la forma finală ce va conține inclusiv Raportul final de evaluare și propunerea de numire și Contractul de mandat.

Intocmit

Rasanu Gabriela PFA

Consultant Recrutare  
Expert Independent



Avizat,

Președinte Consiliu de Administrație  
RAEDPP Constanta

