

Comisia de Selectie din cadrul Consiliului Local Ploiesti, autoritatea publica tutelara a S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti, in colaborare cu Pluri Consultants Romania S.R.L. in calitate de expert independent specializat in recrutarea resurselor umane

PLAN DE SELECTIE - Componenta integrala pentru desemnarea membrilor Consiliului de Administratie al S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti – prelungire perioada depunere candidaturi

16 iunie 2017

Preambul:

Procedura de selectie pentru a propune candidati de membri in Consiliul de Administratie al S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti este elaborata in concordanta cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice aprobata cu modificari prin Legea nr. 111/2016 si H.G. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.

Procedura de selectie se efectueaza cu scopul de a asigura transparenta si profesionalizarea consiliilor de administratie ale intreprinderilor publice, potrivit standardelor de guvernanta corporativa, astfel cum acestea au fost dezvoltate in Principiile de guvernanta corporativa ale Organizatiei pentru Cooperare si Dezvoltare Economica.

Consiliul Local Ploiesti, in calitate de autoritate publica tutelara, a aprobat declansarea procedurii de selectie a membrilor Consiliului de Administratie al S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti.

In acest sens, structura de guvernanta din cadrul Consiliul Local Ploiesti a elaborat componenta initiala a Planului de Selectie, iar Pluri Consultants Romania, expertul independent specializat in recrutarea resurselor umane contractat pentru derularea acestui proiect a elaborat, in consultare cu Comisia de Selectie, prezenta componenta integrala a Planului de Selectie pe care o propune autoritatii publice tutelare – CL Ploiesti spre informare.

Capitolul 1.

Scopul si domeniul de aplicare ale Planului de Selectie - componenta integrala

Planul de selectie reprezinta un document de lucru prin care se stabileste calendarul procedurii de selectie de la data initierii procedurii de selectie pana la data numirii persoanelor desemnate pentru functiile de administrator.

Planul de Selectie este intocmit in scopul recrutarii si selectiei unui numar de 3 (trei) administratori ai S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti, cu respectarea prevederilor O.U.G. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice aprobata cu modificari prin Legea nr. 111/2016 si H.G. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.

Componenta initiala a Planului de Selectie a fost elaborata de Consiliul Local Ploiesti, in calitatea sa de autoritate publica tutelara a S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti.

Planul de selectie, in integralitatea sa, constituie fundamentul procedurii de selectie, reflectand principalele activitati si decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, partile implicate, precum si documentele de lucru.

Capitolul 2.

Principii

Intocmirea componentei integrale a Planului de Selectie s-a realizat cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selectie, in concordanta cu prevederile OUG 109/2011, cu modificarile si completarile ulterioare si normele metodologice aprobate prin HG 722/2016.

Planul de Selectie a fost astfel intocmit incat procedura de recrutare si selectie sa se realizeze cu respectarea dreptului la libera competitie, echitate si egalitate de sanse, nediscriminare, transparenta, tratament egal si asumarea raspunderii.

Capitolul 3.

Termene ale procedurii de selectie

Procedura de selectie pentru membrii consiliului de administratie trebuie sa se finalizeze in termen de cel mult 60 de zile de la declansare. (cf. art. 64⁴, alin.3 din OUG 109/2011).

In conformitate cu prevederile art. 60 si art. 64⁴ din Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, Consiliul Local Ploiesti, in calitate de autoritate publica tutelara, a declansat procedura de selectie prin Hotararea Consiliului Local nr.108 din 24 aprilie 2017.

Prin aceeasi Hotarare nr. 108 din 24 aprilie 2017 privind constituirea Comisiei de selectiei a administratorilor de la întreprinderile publice aflate sub autoritatea Consiliului Local Ploiesti, a fost numita Comisia de Selectie in urmatoarea componenta:

- a) dl Andrei Gheorghe – președinte al comisiei
- b) dl Vîscan Robert – membru
- c) dna Staicu Zoia – membru
- d) dl Văduva Sorin – membru
- e) dna Vasile Maria – membru

Comisia de Selectie colaboreaza pe intreg parcursul acestei proceduri cu echipa de consultanti a expertului independent contractat.

Procedura de recrutare si selectie are urmatoarele repere de timp:

Nr.crt.	Reperul de timp	Data
1	Inceperea/aprobarea procedurii de selectie	24.04.2017
2	Finalizarea procedurii de achizitie publica a serviciilor de consultanta in recrutarea resurselor umane si a contractarii expertului independent	03.05.2017
3	Publicarea anunturilor de recrutare in presa scrisa si online pe pe site-ul S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti si al Consiliul Local Ploiesti	09.05.2017
4	Expirarea perioadei de depunere a dosarelor de candidatura	08.06.2017
5	Prelungirea perioadei de depunere a dosarelor de candidatura	16.06.2017
6	Publicarea anunturilor de prelungire a perioadei de depunere a candidaturilor online pe site-ul S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti si al Consiliul Local Ploiesti	16.06.2017
7	Expirarea perioadei de depunere a dosarelor de candidatura	22.06.2017
8	Evaluarea conformitatii dosarelor de candidatura si elaborarea listei lungi provizorii	23.06.2017

9	Finalizarea analizei eligibilitatii candidatilor si a selectiei initiale si elaborarea listei scurte	26.06.2017
10	Derulare interviuri de selectie finala	28.06.2017
11	Finalizarea selectiei si elaborarea propunerilor de nominalizare	03.07.2017

Capitolul 4.

Expertul independent contractat – Pluri Consultants Romania

Potrivit prevederilor art. 29 din OUG 109/2011, cu modificarile si completarile ulterioare, autoritatea publica tutelara poate decide ca in procesul de selectie comisia sa fie asistata sau selectia sa fie efectuata de un expert independent, persoana fizica sau juridica specializata in recrutarea resurselor umane. Este obligatorie efectuarea selectiei candidatilor de catre un expert independent, persoana fizica sau juridica specializata in recrutarea resurselor umane, in cazul regiilor autonome intreprinderilor publice care indeplinesc urmatoarele conditii cumulative:

- A. au inregistrat o cifra de afaceri in ultimul exercitiu financiar superioara echivalentului in lei al sumei de 7.300.000 euro;
- B. au cel putin 50 de angajati.

Luand in considerare ca autoritatea publică tutelară deține o participație majoritară la S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti, conform prevederilor articolului art. 29. alin. 3) si alin. 4) din OUG 109/2011, cu modificarile si completarile ulterioare, poate decide ca în procesul de selecție a candidatilor comisia să fie asistată de catre un expert independent, persoana fizica sau juridica specializata in recrutarea resurselor umane.

Prin Hotararea Consiliul Local Ploiesti nr. 108 din 24 aprilie 2017 privind aprobarea selecției membrilor consiliului de administrație la S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti, întreprindere publica aflata sub autoritatea Consiliului Local Ploiesti, s-a aprobat ca selectia membrilor pentru Consiliul de Administratie a S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti sa fie efectuata de un expert independent specializat in recrutarea resurselor umane.

In conformitate cu prevederile art. 4 alin.(4) din H.G. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, in cazul societatilor, contractarea expertului independent specializat in recrutarea resurselor umane se face de catre autoritatea publica tutelara.

In vederea implementarii procesului de recrutare si selectie a candidatilor pentru ocuparea posturilor de administrator din cadrul Consiliului de Administratie al S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti, Consiliul Local Ploiesti a contractat compania Pluri Consultants Romania S.R.L. ca expert independent specializat in recrutarea resurselor umane.

Printre valorile cheie adaugate pe care S.C. Pluri Consultants Romania S.R.L. si membrii echipei sale le aduc in acest proiect, dorim sa subliniem urmatoarele:

- Proces de recrutare flexibil si usor adaptabil specificațiilor intalnite in domeniul serviciilor, numarului de posturi aflate in proces de recrutare precum si specificatiilor complexe ale posturilor recrutate, luand in considerare specificul si complexitatea activitatii S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti;
- Echipa de experti cheie propusa pentru acest proiect alcatuita din specialisti in domeniul recrutarii si selectiei, cu o larga experienta si expertiza atat in

implementarea proiectelor de recrutare si selectie cat si in consultanta in management, ceea ce le permite o si mai buna intelegere a pietei, a contextului, a constrangerilor si a nevoilor regiei;

- Larga expunere a echipei noastre pe proiecte ale clientilor din pieta reglementata sever, fapt ce ii transforma in prescriptori si diseminatori eficienti si credibili ai valorilor regiei;

Astfel, principalele beneficii pe care S.C. Pluri Consultants Romania S.R.L. le aduce in parteneriatul cu Consiliul Local Ploiesti sunt:

- **O rata de succes de 97%** - un audit extern recent al activitatii noastre de recrutare si selectie a aratat ca in ultimii 4 ani, 97% din misiunile noastre de recrutare s-au finalizat cu o plasare a unui candidat in organizatiile client. Aceasta rata de succes arata profesionalismul si inalta expertiza a echipei de recrutori parte ai S.C. Pluri Consultants Romania S.R.L.;
- **Flexibilitate**- serviciile de recrutare si selectie pe care dezvoltam alaturi de companiile client sunt modulare, incluzind, dar nefiind limitate la:
 - Elaborare de instrumente de guvernanta corporativa
 - Elaborare de instrumente de evaluare candidati
 - Elaborare de teste psihometrice pentru evaluarea candidatilor
 - Identificarea celui mai bun „bazin – sursa” de candidati
 - Recrutare si selectie focalizate pe competente cheie clar definite
 - Assessment, evaluare directa si selectie neutra si impartiala
 - Elaborare de politici si metodologii de comunicare pentru atragerea candidatilor
- Coaching post plasare - valoare adaugata a acestui serviciu este aceea ca va permite sa integrati eficient angajati de la nivelul specialist pana la top executive in cadrul companiei ce provin din medii de lucru total diferite. Astfel, ei pot contribui mult mai repede la succesul companiei dumneavoastra.
- Analiza de piata si informatii despre competitie sau structuri similare – studii de salarii, benchmarking al sistemelor de remunerare ce includ si componenta variabila a remuneratiei, audit organizational, studii cu privire la practicile de excelenta din domenii variate, etc.
- Acces complet la piata fortei de munca - procesul de recrutare pe care il implementam va permite sa tintiti o baza de candidati extrem de cuprinzatoare. Este stiut faptul ca incepand de la pozitiile de nivel executiv si pana la pozitiile pentru care criteriile de recrutare limiteaza numarul de candidati, cei mai buni candidati nu sunt neaparat aceia care aplica la un anunt, acestia fiind persoane ocupate care nu isi propun explicit o noua provocare, iar accesul pe care Pluri Consultants l-a dobandit in cei peste 23 de ani de experienta pe piata de recrutare din Romania este de importanta strategica;
- Echipa de proiect dedicata cu o retea de contacte extensiva - Pluri Consultants Romania va propune o echipa dedicata pentru proiectul initializat de Consiliul Local Ploiesti.

Avand ca obiectiv prioritar recrutarea si selectia candidatilor pentru posturile de administratori respectand cel putin conditiile minime descrise in caietul de sarcini atasat fisei de date pentru procedura de achizitie printr-un proces etapizat bazat pe un set standardizat de procese, proceduri, practici, instrumente si resurse care permit atingerea performantei si care integreaza practici de succes in domeniul recrutarii si selectiei resurselor umane, acest proiect va satisface nevoia punctuala de expertiza si va produce un important set de livrabile care vor putea fi utilizate ulterior de catre Consiliul Local Ploiesti in alte procese de selectie.

Capitolul 5.

Roluri si responsabilitati in cadrul proiectului de recrutare si selectie

Prezenta sectiune defineste principalele activitati pe care partile implicate in procesul de recrutare si selectie trebuie sa le indeplineasca in scopul unei bune gestionari a procesului de recrutare si selectie precum si in cel al atingerii obiectivelor stabilite.

Trebuie mentionat si subliniat faptul ca procedura de recrutare si selectie mai-sus mentionata va fi abordata atat de expert cat si de comisia de selectie pe baza principiilor managementului de proiect, ceea ce face ca pe parcursul implementarii acestuia sa se utilizeze metode si instrumente specifice: graficul de desfasurare a proiectului (project plan), diagrama de repartizare a rolurilor si responsabilitatilor (roles descriptions), prezentarea etapelor proiectului (breakdown of activities), lista livrabilelor (deliverables), maparea riscurilor (risk chart), etc.

Rolul autoritatii publice tutelare, respectiv al Consiliul Local Ploiesti, in cadrul acestui proiect este :

- De a numi, in numele statului sau al unitatii administrativ-teritoriale actionar, membri ai CA cu respectarea conditiilor de calificare si experienta profesionala si selectie prevazute de OUG 109/2011 cu modificarile si completarile ulterioare, in aplicarea art. 28 si 29 din Ordonanta de Urgenta;
- De a decide modalitatea prin care se realizeaza procedura de selectie, respectiv daca se realizeaza de catre comisia de selectie, in baza unei proceduri interne, de catre comisia de selectie asistata de un expert independent sau de catre un expert independent;
- De a declansa procedura de selectie a membrilor consiliului de administratie prin emiterea unui act administrativ in acest sens;
- De a infiinta, prin act administrativ Comisia de Selectie
- De a contracta serviciile expertului independent specializat in recrutarea resurselor umane si aproba termenii de referinta pentru contractarea acestuia;
- De a decide daca structura de guvernanta corporativa sau comisia de selectie conduce si coordoneaza toate activitatile ce tin de monitorizarea caracterului adecvat al structurii consiliului si in toate aspectele ce tin de procedura de reinnoire a mandatului si selectie, in concordanta cu prevederile OUG 109/2011 si ale HG 722/2016;
- De a mandata structura de guvernanta corporativa in adunarea generala a actionarilor sa negocieze si sa aprobe indicatorii de performanta financiari si nefinanciari pentru consiliul de administratie;
- De a definitiva profilul consiliului de administratie in mod transparent si riguros pentru a se asigura ca sunt identificate capacitatile necesare pentru alcatuirea celui mai bun consiliu si, respectiv, celor mai buni candidati pentru consiliu si il transmite spre consultare actionarilor care detin mai mult de 5% din capitalul societatii;

- De a publica anunțul de selecție în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice, cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.
- De a întocmi și publica lista administratorilor de întreprinderi publice.

Rolul Comisiei de Selecție în derularea acestui proiect este:

- De a face toate diligentele necesare pentru ca procesul de recrutare și selecție să se desfășoare în bune condiții;
- De a înainta Raportul privind numirile finale adunării generale a acționarilor în vederea numirii pentru poziția de membri în consiliu de administrație;
- De a pune la dispoziția expertului independent toate informațiile și toate documentele necesare pentru ca acesta să poată atinge obiectivul acestui proiect;
- De a elabora o parte din livrabilele acestui proiect:
 - L 1. Matricea Consiliului de Administrație
 - L 2. Profilul Consiliului de Administrație
 - L 3. Profilul Candidatului pentru cele trei posturi
 - L 4. Componenta inițială a planului de selecție
 - L 5. Componenta integrală a planului de selecție, în colaborare cu expertul independent
 - L 6. Raportul de Propuneri de Nominalizare a noilor membri ai CA
- De a valida livrabilele elaborate de către expertul independent;
- De a asigura logistica necesară acestui proiect;
- De a selecta candidații din lista scurtă
- De a face toate diligentele necesare pentru respectarea termenelor-limită stabilite de comun acord în planul de selecție;
- De a face diligentele necesare pentru respectarea tuturor obligațiilor contractuale ale autorității publice tutelare în cadrul acestui proiect.

Rolul Pluri Consultants Romania în cadrul acestui proiect este:

- De a se informa în privința activității, a poziționării strategice a societății, asupra constrângerilor, a contextului actual precum și a nevoilor de recrutare și a așteptărilor pe care această societate le are în acest moment și dorește să le satisfacă prin acest proces de selecție;
- De a lua nota de cerințele contextuale și de a le integra în procesul de recrutare și selecție;
- Să evalueze din punct de vedere administrativ dosarele depuse la termenul limită stabilit, să clarifice aspectele neclare referitoare la unele din candidaturile depuse dacă este cazul și să elaboreze lista lungă;
- Să verifice referințele furnizate de către candidați, să evalueze prin probe specifice nivelul anumitor competențe profesionale ale candidaților, să alcatuiască lista scurtă;
- Să asiste comisia de selecție în derularea etapei de selecție finală;

- Sa elaboreze punctajele candidatilor si listele ordonate in functie de aceste punctaje atat dupa selectia initiala cat si dupa cea finala cand va centraliza punctajele oferite de consultant si de catre comisia de selectie.

Comisia de selectie si echipa de consultanti a expertului independent vor colabora, vor comunica pe e-mail si telefonic si vor schimba informatii si documente care sa permita elaborarea si completarea succesiva a Planului de selectie cu toate componentele sale prezentate mai sus. Comisia de selectie va contribui la elaborarea Planului de selectie cu acele elemente ce tin de specificul organizational si functional al societatii, in timp ce echipa de consultanti a Pluri Consultants Romania va contribui cu elementele ce tin de desfasurarea etapelor procesului de recrutare si selectie.

Capitolul 6.

Principalele decizii ale procedurii de selectie

In vederea indeplinirii scopului planului de selectie partile identificate in Capitolul 5 trebuie sa convina asupra urmatoarelor aspecte cheie:

a) **Documentele necesare implementarii proiectului:** acestea sunt si livrabilele proiectului si sunt cele prezentate in Capitolul 5 al acestui plan, respectiv:.

- o L1. Scrisoarea de asteptari;
- o L2. Planul de Selectie – componenta initiala, prin structura de guvernanta;
- o L3. Matricea Consiliului de Administratie;
- o L4. Matricea candidatului;
- o L5. Profilul Candidatului;
- o L6. Componenta integrala a planului de Selectie, elaborata in colaborare sinergica cu Comisia de Selectie, care va cuprinde:
 - sumarul deciziilor-cheie cu termene si parti implicate in procedura de selectie;
 - inventarul etapelor de selectie, al documentelor si materialelor ce urmeaza a fi produse;
 - planul de interviu;
 - persoane responsabile, persoane de contact pentru informatii si detalii suplimentare;
 - specificatii pentru fiecare element al procedurii de selectie in privinta persoanelor responsabile, care pot fi contactate pentru suport, care trebuie sa fie consultate inainte de decizii sau finalizare, care trebuie sa fie informate dupa decizie sau finalizare (matricea HP);
 - lista cu persoanele de contact impreuna cu toate contactele lor profesionale pentru toate structurile implicate in planul de selectie in cauza sau reprezentantii autorizati ai acestora;
 - specificarea metodelor de comunicare ce urmeaza a fi folosite;
 - identificarea activitatilor care trebuie completate la timp sau dupa termenul-limita;
 - identificarea activitatilor curente aflate in desfasurare;
 - identificarea deciziilor, materialelor, aspectelor care inca sunt de solutionat, cu precizarea persoanei responsabile;
 - riscuri posibile si masuri ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurandu-se ca intervalul de timp prevazut in dispozitiile ordonantei de urgenta este respectat, drepturile actionarilor sunt respectate si ca interesele intreprinderii publice sunt asigurate;
 - data si emitentul fiecarei versiuni a planului de selectie;
 - dispozitiile de confidentialitate si de acces la documente;
 - modele de documente, cum ar fi:
 - profilul noului consiliu;
 - profilul fiecarui membru al consiliului;
 - anunturile privind selectia, pentru presa tiparita si online;
 - materiale referitoare la declaratia de intentie;
 - plan de interviu;
 - formulare de nominalizare pentru candidatii propusi;

- proiectul contractului de mandat;
 - formulare de confidentialitate;
 - formulare ale declaratiilor necesare a fi completate de catre candidati;
 - lista elementelor confidentiale si a celor ce pot fi facute publice;
 - componenta detaliata a dosarului de candidatura, cu specificarea documentelor necesare in vederea depunerii candidaturii de catre persoane fizice si persoane juridice, in functie de etapele procedurii de selectie;
 - lista elementelor pentru verificarea candidatilor aflati in procedura de selectie.
- L 7. Cerintele pe care candidatii trebuie sa le indeplineasca
 - L 8. Componenta dosarului de candidatura
 - L 9. Formularele ce trebuie completate de candidati
 - L 10. Anuntul (anunturile) de recrutare;
 - L 11. Raportul Initial;
 - L 12. Raportul de progres 1 Lista Lunga
 - L 13. Raportul de progres 2 Lista Scurta
 - L 14. Raportul Final
 - L 15. Raportul de Propuneri de Nominalizare a noilor membri ai CA

Responsabilitatea realizarii acestor livrabile este cea prezentata in capitolul anterior.

b) deciziile referitoare la selectia candidatilor:

- a. Pluri Consultants Romania decide asupra dosarelor de candidatura admise si asupra candidatilor nominalizati pe lista lunga, informand despre aceasta comisa de selectie;
- b. Pluri Consultants Romania decide asupra punctajului acordat candidatilor in etapa de selectie initiala si asupra candidatilor nominalizati pe lista scurta si informeaza despre aceasta comisia de selectie
- c. Comisia de selectie si Pluri Consultants Romania decid impreuna asupra punctajului acordat candidatilor in etapa de selectie finala si asupra sugestiilor facute referitor la candidatii propusi pentru nominalizare
- d. Consiliul Local Ploiesti decide asupra candidatilor propusi spre nominalizare

Capitolul 7.

Procesul de recrutare si selectie

In continuare sunt prezentate etapele procesului de recrutare si selectie, pentru fiecare din acestea specificandu-se si termene limita, documente necesare, precum si actorii/partile implicate. Datele de mai jos iau in considerare prorogarea termenelor avand in vedere prelungirea perioadei de depunere a dosarelor ca urmare a depunerii unui numar nesuficient de candidaturi.

Tabelul de mai jos rezuma aceste elemente:

	Activitate	Termen	Responsabil	Documentul rezultat
1.	Declansarea procedurii	24.04.2016	Consiliul Local Ploiesti	Hotararea Consiliului Local Ploiesti nr. 108/24.04.2017
2.	Contractarea unui expert independent	03.05.2017	Consiliul Local Ploiesti, in calitate de autoritate publica tutelara	Contract prestari servicii
3.	Elaborarea Proiectului componentei initiale a Planului de selectie	08.05.2017	Comisia de selectie	Plan de selectie- componenta initiala – proiect
4.	Publicarea pe pagina de internet a Consiliul Local Ploiesti a Proiectului componentei initiale a Planului de selectie pentru formularea de propuneri in vederea definitivarii	09.05.2017	Autoritatea publica tutelara, prin Comisia de selectie	Anunt Plan de selectie- componenta initiala – proiect
5.	Definitivarea componentei initiale a Planului de selectie	11.05.2017	Autoritatea publica tutelara, prin Comisia de selectie	Plan de selectie- componenta initiala- varianta finala
6.	Elaborarea si prezentarea matricei profilului candidatului	22.03.2017	Comisia de selectie, structura de guvernanta corporativa, expertul independent	Proiect matrice profil candidat
7.	Definitivarea profilului CA si a profilului candidatului si aprobarea acestora	10.04.2017	Comisia de selectie, structura de guvernanta corporativa, expertul	Aviz autoritate publica tutelara, Hotarare A.G.A. S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti.

			independent	
8.	Definitivarea componentei integrale a Planului de selectie	11.05.2017	Expertul independent in consultare cu Comisia de selectie.	Plan de selectie – componenta integrala
9.	Publicarea anuntului de selectie	09.05.2017	Autoritatea publica tutelara	Anunt de selectie
10.	Depunerea candidaturilor	08.06.2017	Candidati	Dosare de candidatura
11.	Publicarea pe pagina de internet a societati si a Consiliului Local Ploiesti a Planului de selectie ca urmare a prelungirii perioadei de depunere a dosarelor	16.06.2017	Autoritatea publica tutelara S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti	Prelungire perioada depunere dosare Plan de selectie
12	Publicarea anuntului de prorogare a termenului de depunere a candidaturilor pe pagina de internet a societati si a Consiliului Local Ploiesti	16.06.2017	Autoritatea publica tutelara S.C. Hale si Piete S.A. Ploiesti	Anunt de prorogare a termenului de depunere a candidaturilor
13.	Depunerea candidaturilor	16 - 22 .06.2017	Candidati	Dosare de candidatura
14.	Evaluarea dosarelor, elaborarea listei lungi provizorii	23.06.2017	Expertul independent	Lista lunga a candidaturilor eligibile
15.	Solicitarea de clarificari privitoare la candidatura	23 – 26 .06.2017	Expertul independent	Formular solicitari
16.	Elaborarea listei lungi definitive. Transmiterea raspunsului catre candidati	26.06.2017	Expertul independent	Formular raspuns
17.	Elaborare Raport de progres 1 Lista Lunga	26.06.2017	Expertul independent	Raport de Progres 1-Lista Lunga
19.	Derulare probe centru de evaluare.	26 - 27 .06.2017	Expertul independent	Plan de interviu
19.	Calcularea punctajului si stabilirea Listei scurte	27.06.2017	Expertul independent	Matrice de evaluare lista scurta
20.	Definitivarea listei scurte si comunicarea	27.06.2017	Expertul independent	Lista scurta

	rezultatelor etapei de selectie initiala candidatilor din lista scurta			
21.	Elaborare Raport de progres 2 lista scurta	27.06.2017	Expertul independent	Raport de progres 2 Lista Scurta
22.	Analiza declaratiei de intentie si integrarea rezultatelor in matricea profilului de candidat	28.06.2017	Comisia de selectie asistata de expertul independent	Formular de analiza a declaratiei de intentie. Matricea profilului de candidat
23.	Selectia finala pe baza de interviu	28.06.2017	Comisia de selectie asistata de expertul independent	Plan de interviu
24.	Definitivarea punctajelor globale ale participantilor la interviurile de selectie finala	28.06.2017	Comisia de selectie asistata de expertul independent	Matricea de selectie finala
25.	Elaborarea Raportului Final	28.06.2017	Expertul Independent	Raport Final
26.	Depunere contestatii in scris la registratura Primariei	28.06.2017	Candidatii	Proiect Raport clasificare si motivare
27.	Solutionare contestatii, afisare punctaj	29.06.2017	Expertul Independent/ Comisia de selectie	Raport solutionare contestatii, afisare punctaj
28.	Intocmirea raportului cu sugestiile pentru numirile finale	30.06.2017	Expertul Independent/ Comisia de selectie	Raport contestatii depuse in scris la registratura Primariei
30.	Transmiterea Raportului catre conducatorul autoritatii publice tutelare	03.07.2017	Comisia de selectie	Raportul de sugestii pentru numirile finale
31.	Nominalizarea membrilor CA	03 – 15 .07.2017	Autoritatea publica tutelara	Contractele de mandat

Capitolul 8.

Reguli pentru alcatuirea Consiliului de Administratie

1. În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administratie este format din 3 - 7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.
2. Cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani.
3. În cazul consiliilor de administratie al căror număr de membri se încadrează la pct.1, nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorității sau instituții publice.
4. Majoritatea membrilor consiliul de administratie este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art.138² din Legea nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
5. Consiliul de administratie va fi astfel desemnat incat se va asigura o diversificare a competentelor la nivelul consiliului de administratie.

Capitolul 9.

Planul de interviu

Interviul de selectie finala:

2 min	Primirea si acomodarea candidatului
10 min	Prezentarea de catre candidat a viziunii sale referitoare la modul in care va contribui la atingerea obiectivelor setate de catre autoritatea publica tutelara, viziune expusa in Declaratia de Intentie.
30 min	Intrebari situationale care permit expertului evaluarea competentelor profesionale specifice ale candidatilor
5 min	Raspuns la intrebarile candidatului. Incheierea interviului

Capitolul 10.

Modele

In anexa acestui Plan de Selectie am atasat urmatoarele modele:

- Anuntul de recrutare
- Profilul CA
- Formularele ce trebuie completate de candidati
- Lista de verificare a componentei dosarului de candidatura

Capitolul 11.

Riscuri identificate

Prin modul in care am structurat activitatile proiectului si echipa de proiect, prin modul in care am alocat sarcinile si am conceput procedura de raportare, de evaluare si de validare a livrabilelor proiectului, putem afirma ca acest proiect este „risk-proof”, totusi exista riscuri inerente, pe care le-am identificat, le-am evaluat si am cautat solutii de minimizare a posibilitatii lor de aparitie si a impactului lor asupra proiectului.

Toate acestea sunt prezentate in **Planul de Management al Riscurilor** prezentat in continuare:

	Risc identificat	Impact	Probabilitate de aparitie	Masuri de minimizare
1	Criza de timp	moderat	medie	Alocarea unor rezerve de timp pe fiecare activitate si pe fiecare etapa a proiectului in planul detaliat al proiectului submis Comisiei de Selectie la reuniunea de lansare a proiectului
2	Indisponibilitatea subita a unui expert cheie	mare	mica	Preluarea sarcinilor de catre ceilalti experti cu competente similare Replanificarea activitatilor expertului in asa fel incat sa se treaca de perioada de indisponibilitate
3	Numar mic de candidati care aplica	moderat	medie	- Adaugarea de canale noi pe care sa se transmita mesajele campaniei de recrutare; - Abordarea directa cu metode de head-hunting a tintelor identificate cu ajutorul celorlalti candidati.
4	Abandon al procesului din partea candidatilor alesi in final	mare	medie	- Asigurarea unui flux initial de sourcing de candidati suficient de mare pentru a permite ca pe lista scurta sa se afle un numar suficient de candidati acceptati - Scurtarea la minim posibil a

				perioadei de decizie de acceptare a unui candidat - Scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat
--	--	--	--	--

Capitolul 12.
Reguli de confidentialitate

1. Atat expertul independent cat si Comisia de Selectie vor asigura transparenta asupra intregului proces de recrutare si selectie.
2. Toate informatiile ce privesc toti candidatii, pe intreg parcursul procesului, vor fi facute publice, prin publicarea lor in mediu online.
3. Toate informatiile cu caracter personal vor fi confidentiale.
4. Atat lista lunga cat si lista scurta sunt confidentiale. Candidatii acceptati sau respinsi de pe aceste liste vor primi in mod individual o informare scrisa in acest sens.
5. Numai reprezentantii autoritatii publice tutelare au dreptul sa decida asupra comunicarii si sa efectueze eventuale comunicari catre presa pe marginea acestui proces de recrutare si selectie.

Capitolul 13
Persoane de contact

1. Ioana Madalina Popescu

Tel. 021 2328688

E-mail: madalina.popescu@pluri.ro

2. Alexandra Popa

Tel. 021 2328688

E-mail: alexandra.popa@pluri.ro

3. Vasile Maria

Tel. __

E-mail: vasile.maria@ploiesti.ro

Elaborat

Expertul independent
Pluri Consultants Romania

Ioana Madalina Popescu
Director General



Comisia de selectie

Andrei Gheorghe – președinte al comisiei

Vișcan Robert – membru

Staicu Zoia – membru

Văduva Sorin – membru

Vasile Maria – membru

16 iunie 2017