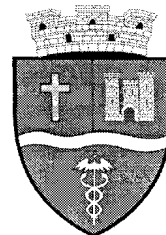


ROMÂNIA
JUDEȚUL BIHOR
CONSILIUL LOCAL AL
ORAȘULUI ALEȘD



PROIECT DE HOTĂRÂRE

privind propunerea Consiliului local Aleșd în vederea desemnării membrilor în consiliului de administrație al SC Salubri SA Aleșd

Consiliul local al orașului Aleșd,

Luând act de raportul compartimentului de resort din cadrul aparatului de specialitate al primarului orașului Aleșd nr. 4231 din 23.05.2017 și de rapoartele comisiilor de specialitate ale Consiliului local;

Luând în considerare dispozițiile art. 29(1) din OUG nr. 109/2011, privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;

Ținând seama de dispozițiile art. 44 alin(9) lit. "b" din HG nr. 722/2016, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011, privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

În baza prevederilor art. 36 alin(3) lit.c, art. 37 și art. 45 din Legea nr. 215/2001, administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

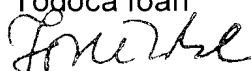
HOTĂRĂȘTE

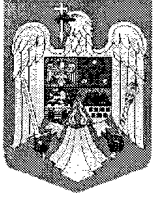
Art. 1 În vederea desemnării de către Adunarea Generală a Acționarilor ai SC Salubri SA Aleșd prin reprezentanți d-ul Gal Cristian și d-na Alb Mariana, a membrilor în consiliul de administrație al societății, Consiliul local Aleșd în calitate de acționar unic, propune următorii membri:

- Jurcuț Vasile
- Bordaș Karoly
- Bocșea Sorina
- Alb Valentin
- Vancea Dana

Art. 2 Prezenta se comunică cu:

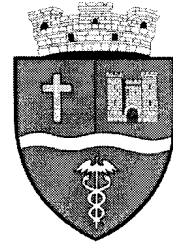
- Instituția Prefectului Județul Bihor
- Primarul orașului Aleșd
- SC Salubri SA Aleșd

Inițiator
Primar
Todoca Ioan




ORAȘUL ALEȘD

415100 ALEȘD, STR. BOBĂLNA, NR. 3, JUD. BIHOR
TEL: 0259-342547, 342539, FAX: 0259-342589
C.I.F. 4348920
www.alesd-bihor.ro



Nr. 4231/23.05.2017

R A P O R T

privind propunerea membrilor Consiliului de Administrație al SC SALUBRI SA

Tinând seama de prevederile art. 29 , alin.1 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/30.11.2011 modificată prin Legea nr. 111/27.05.2016 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice , care spune astfel:„Membrii consiliului de administrație sunt desemnați de adunarea generală a acționarilor , la propunerea consiliului de administrație în funcție sau a acționarilor.”

Selecția membrilor consiliului de administrație al SC SALUBRI SA a fost făcută în baza contractului de achiziție publică de servicii nr. 375/08.08.2016 , de către SC ROMARKETING SA

În baza prevederilor art.36, alin. 1, litera a, și ale art. 37 și ale art.45 , alin.1 din Legea nr.215/2001 –a administrației publice locale modificată și actualizată

În baza proiectului de hotărâre inițiat ,

Propun

Art.1. Desemnarea ca și membri ai Consiliului de Administrație al SC SALUBRI SA a următorilor : Jurcuț Vasile, Bordas Karoly, Bocșe Sorina, Alb Valentin , Vancea Dana.

Consilier juridic
Bodea Alexandrina



RoMarketing®

Coaching | Training | Evaluare | Recrutare | Team Building | Consultanță

Romania, 410086 Oradea, str. Alexandru Vlahuta nr 3
Tel/fax 0259 411983 Tel. 0259 467388
email: office@romarketing.ro
www.romarketing.ro

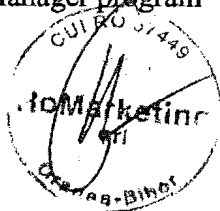
Nr.înregistrare 81 data 07.10.2016

Către SC SALUBRI SA

**Adresă de înaintare a Raportului final pentru selecția membrilor în
Consiliul de Administrație al SC SALUBRI SA**

Vă înaintăm **Raportul final** al procesului de recrutare și selecție a membrilor consiliului de administrație al SC SALUBRI SA, conform Contractului de prestări servicii nr **40** din data de **08.08.2016**.

Cu considerație,
Mesaroș Anamaria,
Manager program



Către SC SALUBRI SA

Raport final

privind procesul de evaluare a membrilor în Consiliul de Administrație al
SC SALUBRI SA

Procesul de evaluare s-a derulat de către **echipa de evaluatori Romarketing** formată din:

- Mesaroș Anamaria – Manager Program
- Meșter Ramona - Psiholog

Obiectiv proiect

Recrutarea unui număr de 5 candidați propuși ca membri ai Consiliului de Administrație a SC SALUBRI SA

Etapa 1

- Definirea condițiilor care trebuie îndeplinite de candidați
- Definirea criteriilor de selecție
- Anunțul redactat în limba română, care va fi publicat prin grija SC SALUBRI SA, cel târziu a doua zi de la primire.

Condițiile care trebuie îndeplinite de candidați

- Cetățenie română;
- Cunoașterea limbii române (scris și vorbit);
- Experiență relevantă în administrarea/managementul unor regii autonome sau societăți comerciale profitabile;
- Nu a fost condamnat pentru gestiune frauduloasă, abuz de încredere, fals, uz de fals, înșelăciune, delapidare, mărturie mincinoasă, dare sau luare de mită pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării actelor de terorism, cu modificările și completările ulterioare, pentru

infrafracțiunile prevăzute la art. 143 – 145 din Legea nr. 85/2014 privind procedura insolvenței, cu modificările și completările ulterioare;

- Nu a fost inițiată și nici nu se află în desfășurare procedură penală împotriva sa și nu are cazier judiciar și nici cazier fiscal;
- Sunt membrii în maxim 3 Consilii de Administrație;
- Diplomă de studii universitare de lungă durată (în domeniul juridic/economic/tehnice/management) – constituie avantaj;
- Cel puțin cinci ani experiență în domeniul economic, financiar, audit financiar, contabilitate sau juridic – constituie avantaj.

Candidații căutați au următoarele competențe:

- Muncă în echipă
- Gândire strategică
- Orientare pe rezultate
- Managementul riscului.

Criterii de selecție:

- Îndeplinirea tuturor cerințelor exprimate mai sus și cele menționate în OUG 109/2011, actualizată 2016
- Competențele dovedite prin rezultatele atinse în activitatea anterioară

Anunțul redactat în limba română a fost publicat prin grija SC SALUBRI SA

Etapa 2:

- Transmiterea declarațiilor persoanelor interesate să își depună candidatura în procesul de recrutare a membrilor Consiliului de Administrație a SC SALUBRI SA
- Colectarea candidaturilor depuse la sediul SC ROMARKETING SRL
- Evaluarea candidaturilor depuse
- Transmiterea rezultatelor și invitarea la interviu a candidaților care au îndeplinit criteriile solicitate
- Pregătirea instrumentelor pentru interviul inițial cu candidații acceptați

Lista persoanelor care și-au depus dosarele până la data de 26 septembrie 2016, ora 15:00:

1. **Jurcuț Vasile**
2. **Bordas Karoly**
3. **Sorina Bocsea**
4. **Alb Valentin**
5. **Vancea Dana**

În urma analizării documentelor predate, comisia de evaluare RoMarketing, formată din Mesaroș Anamaria – Manager Program, Meșter Ramona – Psiholog, a decis invitarea celor 5 candidați în vederea evaluării și interviului structurat.

S-a întocmit un **ghid de discuție** pentru întâlnirea față în față, care se bazează pe competențele cheie solocitate: Muncă în echipă, Gândire strategică, Orientare pe rezultate, Managementul riscului.

Evaluarea comportamentală s-a realizat prin intermediul sistemului de evaluare Thomas. Prin profilul comportamental al evaluatului, care este o analiză ipsativă, se relevă următoarele aspecte:

- comportamentul în activitatea curentă a candidatului;
- comportamentul în stare de tensiune extremă;
- comportamentul adoptat de candidat într-un mediu natural, neforțat;
- profilul comportamental al șefului ideal;
- elemente de stres sau frustrare prezente în momentul efectuării analizei Thomas.

DESCRIERE : Interviu situațional față în față :

Interviul se realizează individual, durata este de maximum 1 oră/ candidat.

Folosirea interviului situațional are scopul de a identifica gradul de acoperire a competențelor individuale care sunt selectate în corelație atât cu valorile, misiunea, aspirațiile organizației cât și cu specificul postului. Pe baza competențelor definite ca și necesare pentru postul menționat, se solicită candidaților să descrie cum au gestionat anumite situații concrete cu care s-au confruntat în trecut.

A. Descrierea de competențe utilizate în cadrul interviurilor:

1. **Munca în echipă** - Capacitatea de a munci împreună pentru a realiza un scop comun.

Acțiuni cheie:

1. Facilitează atingerea țintei prin implicarea membrilor echipei
2. Îi implică pe ceilalți în rezolvarea problemelor și luarea deciziilor
3. Îi informează pe ceilalți membri ai echipei cu privire la situațiile identificate și soluțiile propuse
4. Participă activ la atingerea scopului echipei
5. Utilizează experiența personală din cadrul organizației și implică angajații în vederea îndeplinirii obiectivelor

2. **Gândirea strategică** - Utilizarea analizei convergente și divergente în vederea vizualizării direcției în care sectorul de activitate și competiția se îndreaptă, pentru a stabili planuri pe termen lung, astfel încât poziționarea pe piață a organizației să fie una de succes.

Acțiuni cheie:

1. Cunoaște procesul de evaluare a provocărilor și resurselor externe precum și a capacităților interne, dar și a ariilor ce necesită îmbunătățiri
2. Are o înțelegere clară a mediului economic din care fac parte
3. Formulează scopuri și obiective strategice

-
4. Construiește scenarii de tipul “ dacă...atunci pe termen lung”, când realizează o recomandare de acțiune pentru o problemă curentă
 5. Dezvoltă planuri operaționale ce includ măsuri în situații neprevăzute
 6. Stabilește măsuri de evaluare a progresului înregistrat și ajustează planul în funcție de acestea

3. **Orientarea spre rezultate** - Obținerea rezultatelor așteptate prin setarea obiectivelor provocatoare și aplicarea unor standarde înalte pentru sine și pentru ceilalți.

Acțiuni cheie:

1. Clarifică rolurile și reponsabilitățile
2. Dezvoltă și pregătește planuri de acțiune în acord cu bugetul stabilit
3. Îi determină pe ceilalți să îndeplinească obiectivele, punând accent pe cel mai important obiectiv pe termen scurt și lung
4. Monitorizează realizarea planurilor agreate
5. Revizuieste periodic obiectivele, iar în cazul nerealizării acestora, analizează problemele și oportunitățile, ajustând activitățile și prioritățile în consecință

4. **Managementul riscului** - În situația inițierii unor acțiuni care au ca scop obținerea unor beneficii sau avantaje recunoscute, conștientizarea potențialelor riscuri și găsirea unor soluții care limitează consecințele negative ale acestora.

Acțiuni cheie:

1. Caută activ oportunități de îmbunătățire a proceselor interne și culturii organizaționale
2. Identifică și evaluează riscurile folosind instrumente adecvate
3. Se angajează în acțiuni pe baza unor analize prealabile
4. Se documentează asupra tendințelor mediului extern pentru a preveni riscurile provenite din acestea
5. Realizează periodic analize de risc aferente proiectelor în derulare
6. Ia decizii de soluționare a situațiilor de risc prin soluții fundamentate

B. Evaluarea Comportamentală – Thomas:

Evaluarea comportamentală, care are ca scop identificarea profilului comportamental al participantului în activitatea curentă și în situații de presiune extremă, din punct de vedere **decizional, inițiativă, relaționare, conformare**. Se realizează prin intermediul sistemului de evaluare Thomas, care reprezintă unul din cele mai performante instrumente de lucru în *Recrutare, Selecție, Training, Dezvoltare, Consiliere, Planificarea Carierei, Crearea și Conducerea Echipei*.

Instrumentul de evaluare comportamentală Thomas este validat pe populația românească el fiind astfel reprezentativ din punct de vedere al valorilor comportamentale naționale.

În consiliile de administrație sunt necesare comportamente complementare, atât profile orientate către rezultat și luarea deciziilor cât și profile cu potențial de analiză aprofundată.

Rezultatele din acest raport sunt valabile pentru o perioadă de 6 luni de la data evaluării și sunt destinate stabilirii nevoilor de dezvoltare individuală.

-
- *Rezultatele obținute pentru fiecare competență în parte este stabilită pe baza grilei de mai jos. Raportul individual al fiecărui candidat conține aceste valori individuale.*
-

A. Competențe evaluate

Nivelul competenței

a b c d e

Munca în echipă

Gândirea strategică

Orientarea spre rezultate

Managementul riscului

Legendă:

	Arii de dezvoltare: persoana evaluată are nevoie să își dezvolte aceste arii pentru a-și îmbunătăți performanțele.	a-nivel foarte slab / inexistent b-nivel sub mediu (în dezvoltare)
	Arii mediu dezvoltate: persoana evaluată a atins nivelul necesar pentru a performa bine în munca sa.	c- la nivelul cerințelor
	Arii bine dezvoltate: persoana evaluată are un nivel superior celui strict necesar pentru a performa bine în munca sa.	d-nivel peste mediu e-nivel exceptional dezvoltat

În urma consolidării tuturor rezultatelor, propunem cinci persoane ca și membrii în Consiliul de Administrație al SC Salubri SA.

- 1. Jurcuț Vasile**
- 2. Bordas Karoly**
- 3. Sorina Bocsea**
- 4. Alb Valentin**
- 5. Vancea Dana**

Pentru orice informații suplimentare vă stăm la dispoziție.

Cu considerație,

Mesaroș Anamaria,

Manager de program

