ANEXA 3
la Planul de selecție – Componenta integrală

Matrice de evaluare pentru funcția de
ADMINISTRATOR (membru în Consiliul de Administrație / Administrator)
SOCIETATEA SERVICIUL PUBLIC RUPEA S.R.L.

MATRICEA DE EVALUARE (CRITERII ȘI PUNCTAJE)

Procesul de evaluare a candidaților pentru funcția de **Administrator** al **SOCIETATEA SERVICIUL PUBLIC RUPEA S.R.L.** se realizează pe baza unei matrice de evaluare standardizate, elaborată conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023.

4. Matricea de evaluare

Structura criteriilor de evaluare

Matricea de evaluare cuprinde criterii grupate în patru secțiuni majore, notate pe o scară de la 1 la 5:
N/A – nu se aplică, 1 = noțiuni de bază, 2 = intermediar, 3 = competent, 4 = avansat, 5 = expert.

A. COMPETENȚE

1.1. Competențe specifice sectorului

1.1.1. Cunoașterea trăsăturilor pieței și sectorului în care acționează societatea (servicii publice locale: salubrizare – colectare/transport/depozitare deșeuri, măturat/deszăpezire, DDD; iluminat public; administrare fond locativ, după caz; servicii conexe)

1.2. Cunoștințe profesionale de importanță strategică/tehnică

1.2.1. Gândire strategică și planificare/previziuni
1.2.2. Cunoștințe economice
1.2.3. Managementul proiectelor (inclusiv proiecte de investiții, modernizare, retehnologizare, proiecte cu finanțare nerambursabilă – după caz)
1.2.4. Competențe digitale
1.2.5. Competențe lingvistice (acolo unde este cazul; **N/A** dacă nu se aplică)
1.2.6. Legislație în domeniul societății (guvernanță corporativă, societăți, achiziții/contracte, servicii comunitare de utilități publice – după caz, salubrizare, iluminat public, locuințe, SSM, mediu)

1.2.7. Managementul riscurilor
1.2.8. Competențe de conducere

1.3. Guvernanță corporativă

1.3.1. Guvernanța întreprinderii publice
1.3.2. Planul de administrare – definiții și părți componente

1.4. Social și personal

1.4.1. Luarea deciziilor
1.4.2. Relații interpersonale. Abilități de relaționare
1.4.3. Negociere și abilități de comunicare
1.4.4. Capacitate de analiză și sinteză

Subtotal A: 75 puncte

B. INTEGRITATE ȘI REPUTAȚIE

2. Integritate și reputație

2.1. Reputație personală și profesională
2.2. Integritate
2.3. Independență

Subtotal B: 15 puncte

C. CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSPECTIVE

3. Condiții prescriptive și prospective

3.1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat activitatea (acolo unde este cazul)
3.2. Ani de experiență la conducerea/administrarea unei entități publice sau private ori a unei organizații relevante pentru domeniul serviciilor publice locale / utilităților / salubrizării / iluminatului public / administrării fondului locativ (după caz)

Subtotal C: 10 puncte

D. DECLARAȚIE DE INTENȚIE

4. Declarația de intenție

4.1. Alinierea la Scrisoarea de așteptări
4.2. Coerența viziunii și a obiectivelor propuse
4.3. Realismul și fezabilitatea planului de măsuri propus
4.4. Corelarea măsurilor propuse cu specificul SOCIETATEA SERVICIUL PUBLIC RUPEA S.R.L. și cu obligațiile legale/contractuale aplicabile
(inclusiv contracte de delegare, conformare, continuitate/calitate servicii, SSM, mediu, achiziții/contracte, raportare)

Subtotal D: 20 puncte

E. ALTE CONDIȚII CARE POT FI ELIMINATORII

5. Alte criterii eliminatorii

5.1. Studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență (și îndeplinirea vechimii/experienței minime, conform profilului candidatului)
5.2. Înscrieri în cazierul judiciar
5.3. Înscrieri în cazierul fiscal

Secțiunea E are regim Admis/Respins și nu se punctează.

TOTALURI

TOTAL punctaj: 120 puncte
Clasament: conform scorurilor agregate pe candidat.

A. Competențe = 75 puncte (≈ 62,5%)
B. Integritate și reputație = 15 puncte (≈ 12,5%)
C. Condiții prescriptive și prospective = 10 puncte (≈ 8,3%)
D. Declarație de intenție = 20 puncte (≈ 16,7%)
E. Condiții eliminatorii = Admis/Respins (fără punctaj)
TOTAL = 120 puncte

Metodologia de evaluare și calcul al punctajelor

1. Structura punctajului

A. Competențe – 75 puncte
B. Integritate și reputație – 15 puncte
C. Condiții prescriptive și prospective – 10 puncte
D. Declarație de intenție – 20 puncte

E. Condiții eliminatorii – Admis/Respins (nu se punctează)
Total maxim = 120 puncte

2. Scala de evaluare

Fiecare criteriu este notat pe o scară de la 1 la 5, unde:
1 = nivel foarte scăzut
2 = nivel scăzut
3 = nivel mediu, corespunzător cerințelor minime
4 = nivel bun, peste cerințele standard
5 = nivel foarte bun, excepțional
În situația în care un criteriu nu este aplicabil, se utilizează **N/A**.

3. Modul de calcul

Fiecare evaluator acordă note între 1 și 5 pentru fiecare criteriu din matrice.
Nota acordată se raportează la ponderea criteriului în structura de punctaj (A–D).
Rezultatele sunt înscrise în fișele individuale de evaluare ale evaluatorilor.
Secretariatul Comisiei de selecție centralizează punctajele acordate și calculează media aritmetică pe fiecare criteriu și pe fiecare secțiune (A, B, C, D).
Scorul final al candidatului este exprimat:
– în puncte totale (din 120) și
– sub forma mediei generale pe scala 1–5.

4. Praguri de calificare

Pentru a fi declarat **ADMIS**, candidatul trebuie să îndeplinească în mod cumulativ:
– să obțină un scor mediu general de minimum **3,50** pe scala 1–5;
– să realizeze minimum **60%** din punctajul maxim al fiecărei secțiuni A–D, astfel:
A. Competențe – minimum **45 puncte** din 75
B. Integritate și reputație – minimum **9 puncte** din 15
C. Condiții prescriptive și prospective – minimum **6 puncte** din 10
D. Declarație de intenție – minimum **12 puncte** din 20
– să îndeplinească toate condițiile eliminatorii din secțiunea E (Admis/Respins).

5. Clasamentul final

Clasamentul final se stabilește pe baza punctajului total obținut de fiecare candidat (din 120 de puncte).
În caz de egalitate între doi sau mai mulți candidați, departajarea se face în ordinea următoare:

1. scorul obținut la **Declarația de intenție** (secțiunea D)
2. scorul obținut la criteriul **1.1 – Competențe specifice sectorului**

3. scorul general la Capitolul **A – Competențe**
   Dacă după aplicarea acestor criterii egalitatea persistă, Comisia de selecție poate solicita clarificări suplimentare candidaților și poate dispune consemnarea motivelor de departajare în procesul-verbal al ședinței de deliberare.

COMISIA DE SELECȚIE
SOCIETATEA SERVICIUL PUBLIC RUPEA S.R.L.

ROMAN SILVIU – Președinte
ŞERBAN IOAN OVIDIU – Membru
DANCIU MIRELA – Secretar

Redactat, **HR EXPERT INDEPENDENT S.R.L.** – prin reprezentant **Maria SUCIACHI**