

CAIET DE SARCINI

avand ca obiect achiziția de servicii de recrutare si selectie pentru 1 post de Manager Tehnic Sucursala la Sucursala Wind - S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A.

I. SARCINILE PRESTATORULUI**II. RAPORTARI****III. EXPERTI****IV. COMUNICAREA****V. PRETUL CONTRACTULUI****VI. GARANTIA DE PLASARE A CANDIDATILOR****VII. CERINTE DE SECURITATE SI CONFIDENTIALITATE****VIII. SANCTIUNI****IX. DURATA CONTACTULUI****X. SEMNARE CONTRACT/ALTE SITUATII****XI. CONDITII DE PARTICIPARE SI CRITERII DE EVALUARE A OFERTELOR****XII. REZILIAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI****I. SARCINILE PRESTATORULUI**

Obiectul prezentului caiet de sarcini este achiziția de servicii de recrutare si selectie pentru 1 post de Manager Tehnic Sucursala la Sucursala Wind - S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A.

Prestatorul trebuie sa presteze servicii de recrutare si selectie a candidatilor, care respecta conditiile obligatorii stabilite pentru ocuparea postului de Manager Tehnic Sucursala la Sucursala Wind.

Candidatul admis pentru ocuparea postului va fi angajat pe perioada nedeterminata si va avea locul de munca la sediul Sucursalei Wind din Str. Traian, nr. 68A, et. 6, cam. 2, Mun. Constanta, judetul Constanta, efectuand si deplasari la parcul eolian **Crucea Wind Farm**.

Profilul de angajare pentru postul de **Manager Tehnic Sucursala – Sucursala Wind** este:

➤ **Cerințele obligatorii** sunt următoarele:

- Superioare tehnice de lunga durata (inginer), profil/specializare: energetica/ electroenergetica/ ingineria sistemelor electroenergetice/ energetica industrială/ electrotehnica/ electromecanica/ managementul calitatii sistemelor de energie/ mecanica, masini-unelte/ utilaj tehnologic/ inginerie electrica si calculatoare/ automatizari si calculatoare/ masini hidraulice si pneumatice/ TCM si altele similare.
- Minim 5 ani experiență profesională in domeniul energetic (preferabil energie eoliana);
- Cunoștințe privind: procesul tehnologic de producere a energiei electrice în centrale eoliene, activitatea de exploatare, activitatea de comandă operațională și management energetic, activitatea de furnizare energie electrică, dezvoltare-retehnologizare si mentenanta a societatii, activitatea de analiza incidentelor;
- Cunoștințe privind procesul de evacuare a energiei electrice (stații electrice);
- Cunoștințe privind: legislația în domeniul achizițiilor publice inclusiv avizarea și aprobarea documentațiilor tehnico-economice, legislația investițiilor;
- Cunoștințe privind instalațiile, echipamentele, prescripțiile energetice specifice, instrucțiunile furnizorilor de echipamente, instrucțiunile tehnice interne, reglementări contractuale legale;
- Cunoștințe privind indicatorii tehnico-economici ai S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A. și alte reglementări legale specifice;
- Cunoștințe generale privind: managementul societății comerciale, contractul colectiv de muncă, legislația în domeniul de activitate;
- Cunoștințe de proceduri de contractare și derulare contracte;
- Cunoasterea de PLC (Controller Logic Programabil), retea IT (Tehnologii informatice) si de asamblare de programare;

- Utilizator experimentat de aplicatii IT (Tehnologii informatice), cum ar fi Microsoft Office, sisteme de Operare&Mentenanata, etc;
- Cunoasterea limbii engleze (nivel de comunicare si scris).
- Apt pentru lucrul la inaltime (nu trebuie sa aiba stimulator cardiac);
- Apt pentru urmare cursurilor din domeniul sigurantei turbine eoliene;
- **Cerintele de dorit sunt urmatoarele:**
 - Masterat in domeniul tehnic sau management;
 - Doctorat in domeniul tehnic, management;
 - Cursuri postuniversitare in domeniul tehnic, management.
 - Cursuri de formare profesionala;
 - Membru al unor asociatii profesionale din domeniul de activitate;
 - 3 ani pe un post de importanta postului ocupat, la o companie nationala sau multinationala;
 - Experienta in proiecte energetice nationale sau internationale.
 - O a doua limba straina de circulatie internationala (franceza sau germana) la nivel avansat.

Atributiile principale ale postului de Manager Tehnic Sucursala – Sucursala Wind sunt:

- Asigurarea bunei funcționări a centralei electrice eoliene Crucea;
- Exploatarea în condiții de siguranță a instalațiilor aflate în gestiune/gestiune nemijlocită din CEE, Stații electrice în scopul realizării producției de energie electrică programate;
- Asigurarea funcționării sigure și economice a instalațiilor din centralele electrice;
- Administrarea zilnică a activităților de producție energie electrică (executare activități întreținere, identificare și monitorizare stocuri de siguranță și intervenție etc);
- Executarea de activități de întreținere cu formații de întreținere;
- Emiterea cererilor de retragere din exploatare a echipamentelor;
- Organizarea și executarea probelor în vederea calificării CEE pentru STS;
- Elaborarea și actualizarea unor documentații operative necesare pentru producție: SNF (Scheme normale de funcționare), Convenții de exploatare, ITI, Registru operativ de tură, Registru de defecțiuni etc);
- Înregistrarea și analiza a evenimentelor accidentale care au loc în instalațiile de producere și distribuție a energiei electrice în conformitate cu NTE 004/05/00;
- Asigurarea măsurilor tehnice și organizatorice de securitatea și sănătatea muncii specifice pentru instalațiile și echipamentele aflate în gestiune/gestiune nemijlocită și pentru personalul de exploatare în vederea derulării activității de exploatare;
- Monitorizarea aspectelor potențialelor incidente de mediu, respectiv tratarea lor conform procedurilor în vigoare;
- Analiza evenimentelor de SSM, de mediu, de SU și implementarea măsurilor stabilite;
- Primirea controalelor interne și din partea altor autorități/instituții (ANAR/ABA/SGA/Garda de Mediu/ISU și pe linie de SSM), participarea la aceste controale;
- Elaborarea PAAP pentru activitatea de exploatare aferentă sucursalei;
- Inițierea achizițiilor resurselor necesare exploatarea CEE din gestiunea nemijlocită.

Prestatorul va desfasura in cadrul procedurii de recrutare si selectie, fara a se limita la, urmatoarele activitati:

- Stabilirea unui grafic al procesului de recrutare si selectie;
- Stabilirea unei strategii de recrutare (elaborare anunt, stabilire surse de recrutare etc);
- Elaborarea de formulare necesare in procesul de selectie;
- Primirea, selectarea și evaluarea aplicațiilor;
- Desfasurarea de interviuri cu aplicatii si evaluarea acestora;
- Intocmirea unei liste scurte de minim 3 si maxim 5 candidati;
- Elaborarea si transmiterea de rapoarte individuale de evaluare (pe baza interviurilor, referintelor etc.) ale candidatilor din lista scurta, impreuna cu CV-urile acestora;
- Programarea candidatilor din lista scurta pentru desfasurarea interviului cu beneficiarul;
- Asigurarea de suport privind transmiterea catre beneficiar a documentelor relevante ale candidatilor din lista scurta: documente de studii, documente privind certificarea experientei profesionale, documente de identitate si altele, dupa caz;
- Asigurarea de suport pe parcursul interviurilor cu beneficiarul si elaborarea unui clasament in urma acestor interviuri; comunicarea catre candidatii din lista scurta a rezultatului interviului;
- Reluarea procesului de recrutare si selectie in cazul in care niciun candidat nu este declarat admis in urma interviului cu beneficiarul.

II. RAPORTARI

Raportul initial va fi transmis de prestator în format electronic achizitorului în termen de maxim 10 zile calendaristice de la data semnării contractului. Raportul va fi în limba română și va include, fără a se limita la, următoarele puncte:

- Graficul procesului de recrutare și selecție;
- Strategia de recrutare;
- Anunțul redactat în limba română;
- Prezentarea etapelor și activităților care vor fi desfășurate de prestator pe parcursul procesului de recrutare și selecție.

Raportul/rapoartele de progres vor fi transmise de prestator în format electronic achizitorului, conform graficului procesului de recrutare și selecție. Raportul de progres va fi în limba română și va include, fără a se limita la, următoarele puncte:

- Descrierea activităților efectuate până la data raportării;
- Informații cu privire la candidații din cadrul procesului de recrutare (numărul de aplicanți, numărul de candidați din lista lungă, număr de candidați intervievați etc.);
- Lista scurtă cuprinzând între minim 3 și maxim 5 candidați relevanți care urmează a fi intervievați de comisia din partea Hidroelectrică;
- Rapoartele individuale de evaluare (pe baza interviurilor, referințelor etc.) ale candidaților din lista scurtă, împreună cu CV-urile acestora.

Raportul final va fi transmis de prestator în format electronic achizitorului, conform graficului procesului de recrutare și selecție. Raportul final va include, fără a se limita la, următoarele puncte:

- Descrierea activității și a rezultatelor proceselor de selecție și recrutare;
- Raport privind derularea interviurilor cu beneficiarul;
- Prezentarea concluziilor.

La cererea Beneficiarului, Prestatorul are obligația de a remedia/reface/completa oricare dintre documentele transmise în termen de maxim 5 zile calendaristice de la solicitare.

III. EXPERTI

Prestatorul va pune la dispoziție minim 2 experți pentru realizarea proiectului, care vor fi persoane calificate să ofere servicii specializate de recrutare și selecție, va indica rolul fiecăruia în cadrul proiectului și va prezenta CV-urile acestora.

IV. COMUNICAREA

- Orice comunicare se va face în limba română.
- Achizitorul va pune la dispoziția Prestatorului în vederea comunicării tuturor informațiilor de interes pentru desfășurarea proiectului, o persoană de contact.
- Prestatorul va pune la dispoziția Achizitorului datele de contact a doi experți care participă în cadrul proiectului (Nume/Prenume /telefon/ e-mail).

V. PREȚUL CONTRACTULUI

Ofertantii vor prezenta prețul total al serviciilor de recrutare și selecție pentru 1 post de Manager Tehnic Sucursala la Sucursala Wind în sumă fixă în lei, fără TVA.

Plata contractului se va efectua astfel:

1. 20% din prețul contractului se va acorda la predarea Raportului Inițial;
2. 40% din prețul contractului după predarea Raportului de progres împreună cu lista scurtă de candidați și rapoartele individuale de evaluare ale acestora;
3. 40% din prețul contractului se va acorda în momentul în care candidatul admis va semna contractul individual de muncă.

VI. GARANTIA DE PLASARE A CANDIDAȚILOR

1. Prestatorul trebuie sa ofere o garantie de plasare a candidatilor de minim 9 luni de la data semnării Contractului individual de munca.
2. In perioada de garantie, orice inlocuire a candidatului selectat ce este necesara din orice motive neimputabile exclusiv Achizitorului se va face pe costul integral al Prestatorului.

VII. CERINTE DE SECURITATE SI CONFIDENTIALITATE

Prestatorul va asigura confidentialitatea cu privire la datele si informatiile la care are acces, conform cerintelor legale in domeniu.

Toate informatiile trebuie sa fie tratate cu cel mai inalt grad de confidentialitate, iar accesul la aceste informatii trebuie sa fie limitat numai la persoanele implicate in prestarea serviciilor de recrutare si selectie.

Pe toata durata contractului de prestare de servicii vor fi respectate prevederile Regulamentului de protectie a datelor cu caracter personal (GDPR nr. 679/2016 cu aplicare din 25.05.2018).

VIII. SANCTIUNI

Contractul va cuprinde in mod obligatoriu dreptul Beneficiarului de a percepe penalitati in situatia indeplinirii cu intarziere sau in mod defectuos a obligatiilor prevazute in contract in sarcina Prestatorului.

IX. DURATA CONTRACTULUI

Durata contractului este de 12 luni de la data semnării de ambele parti.

X. SEMNARE CONTRACT/ALTE SITUATII

In cazul in care din motive imputabile prestatorului selectat, in termen de 10 zile lucratoare de la data comunicarii ofertei castigatoare, contractul nu se semneaza de catre prestator, sau contractul agreeat de catre prestatorul selectat va fi diferit de draftul de contract publicat de Hidroelectrica S.A. in cadrul documentatiei de atribuire, achizitorul isi rezerva dreptul de a desemna castigator prestatorul clasat pe locul urmator.

XI. CONDITII DE PARTICIPARE SI CRITERII DE EVALUARE A OFERTELOR

Ofertantii trebuie sa poata executa toate sarcinile sus mentionate in mod cumulativ, imposibilitatea efectuarii in totalitate a uneia dintre aceste sarcini conduce la descalificarea ofertei.

Ofertantii vor prezenta oferta tehnica in scris, pe suport electronic.

XI.1. Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească ofertantul sunt:

- Prestatorul sa fie specializat in servicii de recrutare personal (cod CAEN 7810 - Activitati ale agentilor de plasare a fortei de munca).

XII.2. Evaluarea ofertelor și stabilirea ofertei câștigătoare se face numai dintre ofertele admisibile.

Va fi declarata castigatoare oferta care are pretul cel mai mic.

XII. REZILIEREA SI INCETAREA CONTRACTULUI

In situatia in care Prestatorul nu isi indeplineste in tocmă si la termen oricare din obligatiile asumate prin contract si notificat fiind in acest sens, nu remediaza incalcarea in termen de 5 zile calendaristice, Beneficiarul are dreptul de a rezilia unilateral contractul. Rezilierea prevazuta in acest aliniat intervine de la data prevazuta in notificarea de reziliere emisa de Beneficiar.

Contractul inceteaza, de drept, la data indeplinirii tuturor obligatiilor prevazute in contract.

Ionela S.
Manager Resurse Umane

Darius MANEA,
Sef Serviciu de Mentinere Organizationala

M.
M. la Wind

Anexa la CAIETUL DE SARCINI – RECRUTARE MANAGER TEHNIC SUCURSALA WIND

- Detalii salariu si beneficii-

Salariul de baza brut acordat, va fi pus la dispozitie candidatului declarat admis in urmatoarele limite:

- funcția de Manager tehnic sucursala - studii superioare, COR: 112024, in intervalul minim-maxim al grilei de salarizare a S.P.E.E.H. Hidroelectrica S.A. pentru functia respectiva, in vigoare la data inceperii activitatii (in prezent 12.501 lei - 25.965 lei brut).

Detaliere Beneficii acordate conform Contractului Colectiv de Munca 2024-2026 in vigoare:

1. Spor de vechime in munca, pe transe dovedita cu Carnetul de munca si Adeverinte de vechime dupa data de 01.01.2011 :

Transe : Intre 3 si 5 ani – 5%;
 Intre 5 si 10 ani – 10%
 Intre 10-15 ani – 15%
 Intre 15-20 ani – 20%
 Peste 20 de ani – 25%.

2. Indemnizatie pentru exercitarea unei functii de conducere in procent de 35% aplicat la salariul de baza brut;

3. O componentă salarială variabilă stabilită în funcție de realizarea indicatorilor de performanță specifici funcției, conform unei politici stabilite de angajator;

4. Contravaloarea tichetelor de masa : valoarea unui tichet de masa = 40 lei/zi, acordate pentru zilele lucratoare din luna din care se exclud perioadele nelucrate;

5. Contravaloarea tichetelor cadou : in valoare de 300 de lei pentru ziua de nastere a salariatului, respectiv 150 de lei pentru femei cu ocazia zilei de 8 martie si pentru copiii minori ai salariatului cu ocazia zilei de 1 iunie si Craciun;

6. Contravaloarea adaosurilor la salariul de baza brut, in suma fixa de 2.760 lei brut fiecare, cu ocazia : Zilei companiei- Ziua Energeticianului 20 iulie ; Pasti si Craciun;

7. Contravaloarea cotei lunare de energie electrica, in suma fixa de 217 lei/luna;

8. Contravaloarea pensiilor private (400 Euro/angajat/an), asigurari de sanatate (400 Euro/angajat/an);

9. Durata concediului de odihna: minim 21 de zile si maxim 28 zile, in functie de vechimea in munca:

(1) În fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la un concediu de odihnă plătit, cu durata minimă de 21 zile lucrătoare. La durata minimă se adaugă un număr de zile, în funcție de vechimea în muncă a salariaților, după cum urmează:

- 3 - 5 ani 2 zile
- 5 - 10 ani 4 zile
- 10 - 15 ani 5 zile
- 15 - 20 ani 6 zile
- peste 20 ani 7 zile.

10. Zile libere platite pentru diferite evenimente din viata angajatului :

(1) În afara concediului anual de odihnă, salariații vor beneficia, la cerere, de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite:

- | | |
|-------------------------------|--------|
| - căsătoria salariatului | 5 zile |
| - căsătoria unui copil | 3 zile |
| - căsătoria fratelui, surorii | 2 zile |

- decesul soțului, soției, copilului, părinților, fraților, surorilor 5 zile
- decesul socrilor 3 zile
- decesul bunicilor, nepoților (copii copiilor) 2 zile
- ziua de naștere a salariatului 1 zi
- donațiile de sânge 2 zile

(2) Zilele libere plătite se acordă în zilele lucrătoare din săptămâna când are loc evenimentul, în următoarele 2 săptămâni (indiferent dacă acestea cad în zile lucrătoare, zile de repaus săptămânal, sărbători legale sau zile nelucrătoare) sau, dacă acestea cad în perioada delegației, a concediului de odihnă sau a concediului medical, în prelungirea lor.

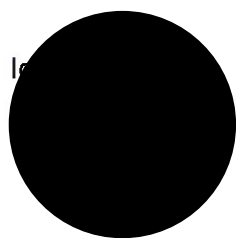
(3) Pentru salariații "Hidroelectrica" se stabilește ca zi liberă plătită și ziua de 20 iulie (Ziua Energeticianului).

11. La desfacerea contractului individual de muncă pentru motive care nu tin de persoana salariatului, angajatorul, în 30 de zile de la data încetării CIM, va plăti salariatului, un ajutor de concediere în raport cu vechimea în "Hidroelectrica" (anii de vechime în muncă în "Hidroelectrica", în filialele sale, în fostele unități ale Companiei Naționale de Electricitate S.A., în fostele unități ale R.A. RENEL și fostele unități M.E.E), astfel:

- de la 1 an - 5 ani = 6 salarii de bază brute ;
- 5 ani - 10 ani = 9 salarii de bază brute ;
- 10 ani - 15 ani = 12 salarii de bază brute;
- 15 ani - 20 ani = 18 salarii de bază brute;
- peste 20 ani = 24 salarii de baza brute.

12. Preavizul la demisie: 45 de zile lucratoare pentru funcțiile de conducere;

13. Preavizul la concediere: 20 de zile lucratoare.



Ministrarea Resurselor Umane