

AVIZAT

Manager

Sef. Lucrari Dr. Nica Adriana Elena



Nr 766/17.07.2017

**METODOLOGIA DE ORGANIZARE SI DESFASURARE
A SELECTIEI EXPERTILOR DIN ECHIPA DE IMPLEMENTARE IN CADRUL
PROIECTELOR FINANTATE DIN FONDURI EUROPENE NERAMBURSABILE**

I. DISPOZITII GENERALE

Art. 1. Prezenta metodologie stabileste conditiile generale privind selectia expertilor in cadrul proiectelor implementate de **Spitalul Universitar de Urgenta Bucuresti**, in calitate de Solicitant/Partener, finantate prin fonduri europene nerambursabile si este elaborata cu respectarea prevederilor legale in vigoare.

Conditii de participare la selectie si criteriile specifice in baza carora vor fi selectati expertii sunt specificate in cadrul anuntului de selectie specific fiecarui proiect.

Art. 2. Metodologia de organizare si desfasurare a selectiei expertilor ce vor face parte din echipele de implementare pentru proiectele unde Spitalul Universitar de Urgenta Bucuresti este Solicitant sau Partener, a fost elaborata in concordanta cu principalele reglementari legislative in vigoare, respectiv:

- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice, publicata in Monitorul Oficial nr. 492/2017
- HG nr. 399/2015 privind regulile de eligibilitate a cheltuielilor efectuate in cadrul operatiunilor finantate prin Fondul european de dezvoltare regionala, Fondul social european si Fondul de coeziune 2014-2020
- Hotararea Guvernului nr. 286/2011 privind aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzator functiilor contractuale, cu modificarile si completarile ulterioare.
- OG nr. 40/2015 privind gestionarea financiara a fondurilor europene pentru perioada de programare 2014-2020

- HG nr. 93/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 40/2015 privind gestionarea financiara a fondurilor europene pentru perioada de programare 2014-2020
- Legea nr. 677/2001 pentru protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date.

Art.3. Prezenta metodologie este aplicabila atunci cand sunt indeplinite cumulativ urmatoarele conditii:

- exista cel putin un proiect aprobat de catre autoritatea de management sau structura care gestioneaza programul din care este finantat acesta;
- in organigrama institutiei nu sunt prevazute posturi cu denumirea si cerintele fisei postului care sa corespunda cu posturile necesare proiectelor conform cererilor de finantare;
- in cadrul institutiei nu este incadrat suficient personal de specialitate cu competentele necesare defasurarii unor activitati specifice din cadrul proiectelor si nu exista posturi vacante care pot fi ocupate cu personal de specialitate cu expertiza necesara;
- toate cheltuielile personalului incadrat in afara schemei de personal, pe toata durata de implementare a proiectelor, sunt prevazute in bugetele proiectelor si se suporta din titlul de cheltuieli din care sunt finantate proiectele.

Art. 4. Pentru posturile contractuale, infiintate pe perioada determinata in cadrul proiectelor finantate din fonduri europene nerambursabile in afara organigramei Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti, se elaboreaza o procedura de evaluare si selectie

(1) Compartimentul de resurse umane propune organizarea evaluarii si selectiei de personal.

Acesta propunere va contine urmatoarele elemente:

- a) denumirea postului, conform specificatiilor din cererea de finantare;
- b) conditiile generale de ocupare a postului;
- c) conditiile specifice care trebuie indeplinite de candidati, stabilite pe baza prevederilor cererilor de finantare si a activitatilor pe care candidatul urmeaza sa le desfasoare in cadrul proiectului;
- d) propunerea privind componenta Comisiei de evaluare si selectie si a Comisiei de solutionare a contestatiilor;
- e) etapele selectiei:
 - analiza preliminara a dosarului
 - evaluarea documentelor depuse, pe baza cerintelor specificate in Anuntul de selectie
 - alte mentiuni referitoare la organizarea concursului sau la conditiile de participare.

(2) Propunerea privind organizarea sesiunii de evaluare si selectiei de personal va fi insotita de fisele de post aferente posturilor vizate.

Art. 5. Compartimentul de resurse umane inainteaza Comisiei de evaluare si selectie dosarul fiecarui candidat, conform cerintelor prezentei metodologii.

Art. 6. La procesul de evaluare si selectie organizat in vederea angajarii pe perioada determinata a personalului contractual in cadrul proiectelor finantate din fonduri europene nerambursabile, poate participa orice persoana care indeplineste cumulativ conditiile generale si conditiile specifice stabilite prin fisa postului pentru ocuparea respectivei functii contractuale.

Art. 7. Conditiiile generale pe care trebuie sa le indeplineasca persoana care participa la evaluare si selectie sunt:

- a) are cetatenia romana, cetatenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor apartinand Spatiului Economic European;
- b) cunoaste limba romana scris si vorbit;
- c) are varsta minima reglementata de prevederile legale;
- d) are capacitate deplina de exercitiu;
- e) are o stare de sanatate corespunzatoare postului pentru care candideaza, atestata pe baza adeverintei medicale eliberate de medicul de familie sau de unitatile sanitare abilitate;
- f) indeplineste conditiile de studii si, dupa caz, de vechime sau alte conditii specifice potrivit cerintelor postului pentru care urmeaza sa fie selectat;
- g) nu a fost condamnat definitiv pentru savarsirea unei infractiuni contra umanitatii, contra statului ori contra autoritatii, de serviciu sau in legatura cu serviciul, care impiedica infaptuirea justitiei, de fals ori a unor fapte de coruptie sau a unei infractiuni savarsite cu intentie, care ar face-o incompatibila cu exercitarea functiei, cu exceptia situatiei in care a intervenit reabilitarea.

Art. 8. Conditiiile specifice pe care trebuie sa le indeplineasca persoana care participa la Procedura interna de evaluare si selectie pentru angajarea de personal contractual, in cadrul proiectelor finantate din fonduri europene nerambursabile se stabilesc pe baza fisei postului in conformitate cu specificatiile din cererea de finantare.

Art. 9. Selectia expertilor va avea in vedere urmatoarele principii:

- Egalitate de sanse si nediscriminare – procesul de selectie in cadrul proiectului nu va permite/incuraja discriminari de nationalitate (cu exceptia persoanelor care nu

sunt cetateni UE), apartenenta etnica sau religioasa, limba, convingeri, gen, orientare sexuala, varsta. Singurele criterii vor fi cele legate de competente si performante necesare in activitatile prestate in cadrul proiectului;

- Confidentialitate - aplicatiile candidatilor, informatiile oferite de catre acestia, respecta principiul confidentialitatii;
- Respectarea legalitatii si a protectiei datelor cu caracter personal in conformitate cu prevederile Legii nr. 677/2001 si ale Regulamentului (UE) 2016 / 679;
- Obiectivitate si tratament egal – asigurate prin metode specifice; orice decizie trebuie sa aiba o motivatie foarte clara si demonstrabila, criteriile fiind aplicate in mod egal si obiectiv tuturor candidatilor;
- Transparenta – toate informatiile relevante legate de procesul de selectie sunt publice si accesibile celor interesati;
- Utilizare eficienta a fondurilor publice – se vor respecta plafoanele de salarizare stabilite de legislatia nationala in domeniu si/sau de catre Ghidul Solicitantului – Conditii Specifice.

Art. 10. Prin prezenta metodologie se stabileste caracterul unitar al selectiilor care se vor realiza pentru posturile vacante din cadrul proiectelor finantate din fonduri nerambursabile, in conformitate cu cerintele fiselor de post si graficul activitatilor, aprobate de catre autoritatea finantatoare.

Art. 11. In cadrul proiectelor, Beneficiarul desemneaza prin ordin/decizie interna personalul propriu pentru a ocupa pozitii, in conformitate cu cerintele fiselor de post aprobate.

II. ETAPELE SELECTIEI

II.1. CONSTITUIREA COMISIEI DE EVALUARE SI SELECTIE SI A COMISIEI DE SOLUTIONARE A CONTESTATIILOR

Art. 12. Comisia de evaluare si selectie va fi constituita pentru fiecare proiect la nivel minimal din: presedinte, doi membri si un secretar si va fi aprobata prin decizia reprezentantului legal al Beneficiarului, pentru fiecare proiect finantat din fonduri nerambursabile.

Art. 13. Comisia de solutionare a contestatiilor va fi constituita pentru fiecare proiect la nivel minimal din: presedinte, un membru si un secretar si va fi aprobata prin decizia reprezentantului legal al Beneficiarului, pentru fiecare proiect finantat din fonduri nerambursabile.

Art. 14. Comisiile de evaluare si selectie si Comisia de solutionare a contestatiilor vor fi constituite din personalul permanent al Beneficiarului. Componenta celor doua comisii este diferita. Componenta Comisiei de evaluare si selectie nu este in mod necesar identica pentru toate proiectele. Comisia de solutionare a contestatiilor nu este in mod necesar identica pentru toate proiectele.

Art. 15. Atributiile Comisiei de evaluare si selectie a expertilor implicati in implementarea proiectelor finantate din fonduri europene nerambursabile sunt:

- a) realizeaza selectia dosarelor candidatilor conform Grilei de verificare a eligibilitatii dosarelor;
- b) evalueaza candidatii conform criteriilor de selectie stabilite;
- c) noteaza pentru fiecare candidat punctajul acordat conform Grilei de evaluare si selectie;
- d) transmite secretarului Comisiei rezultatele evaluarii si selectiei pentru a fi comunicate candidatilor;
- e) semneaza procesele verbale intocmite de secretarul comisiei pentru fiecare etapa din procesului de evaluare si selectie;
- f) pastreaza in deplina securitate documentele si asigura confidentialitatea datelor si informatiilor referitoare la procesul de evaluare si selectie.

Secretarul comisiei de evaluare si selectie are urmatoarele atributii principale:

- a) primeste dosarele candidatilor;
- b) intocmeste, redacteaza si semneaza alaturi de comisia de evaluare si selectie, intreaga documentatie privind activitatea specifica a acesteia, respectiv procesele verbale din cadrul procesului de evaluare si selectie;
- c) asigura afisarea rezultatelor obtinute de candidati;
- d) indeplineste orice sarcini specifice necesare pentru buna desfasurare a evaluarii si selectiei.

Art. 16. Atributiile Comisiei de solutionare a contestatiilor sunt:

- a) analizeaza contestatia depusa;
- b) analizeaza procesele verbale ale procesului de evaluare si selectie in raport cu argumentele aduse de candidatul care a depus contestatia;
- c) transmite secretarului Comisiei de solutionare a contestatiilor rezultatul propriei analize pentru a fi comunicat candidatului care a depus contestatia;
- d) semneaza procesul verbal intocmit de secretarul Comisiei de solutionare a contestatiilor.

Secretarul Comisiei de solutionare a contestatiilor are urmatoarele atributii principale:

- a) primeste contestatia
- b) intocmeste, redacteaza si semneaza alaturi de Comisia de solutionare a contestatiilor, intreaga documentatie privind activitatea specifica a acesteia
- c) asigura afisarea rezultatelor obtinute in urma solutionarii contestatiilor
- d) indeplineste orice sarcini specifice necesare pentru buna desfasurare a activitatii de solutionare a contestatiilor.

II 2. PUBLICAREA ANUNTULUI DE SELECTIE

Art. 17. Anuntul de selectie va fi publicat cu minim 5 zile lucratoare si maxim 10 zile lucratoare inaintea termenului limita de depunere a dosarelor, la avizierul institutiei care realizeaza angajarea.

Art. 18. Continutul minimal al anuntului aferent organizarii fiecarei selectii a expertilor, corespunzator fiecarui proiect finantat din fonduri nerambursabile, va cuprinde:

- a. denumirea proiectului, numarul si tipul posturilor, denumirea posturilor
- b. descrierea activitatilor, responsabilitatilor corespunzatoare postului, durata angajarii
- c. conditiile generale si specifice obligatorii impuse prin fisa postului
- d. criteriile si probele de selectie
- e. documentele necesare pentru inscrierea in selectie
- f. informatii privind modalitatea de depunere a documentelor necesare
- g. calendarul selectiei.
- h. termenul si modalitatea de contestare a deciziei.

II. 3. INREGISTRAREA CANDIDATURILOR

Art. 19. Dosarele candidatilor se depun conform specificatiilor din anunt si vor primi un numar de inregistrare in registrul intern al respectivului proiectul, la sediul Beneficiarului.

II. 4. VERIFICAREA SI EVALUAREA DOSARELOR DEPUSE DE CANDIDATI

Art. 20. Prima faza a procesului de evaluare si selectie va consta in verificarea eligibilitatii dosarelor depuse de catre candidati. Pentru a fi admis in etapa ulterioara, dosarul trebuie sa contina toate documentele solicitate si sa indeplineasca conditiile obligatorii din anuntul de selectie.

Art. 21. Verificarea dosarelor inregistrate din punct de vedere al totalitatii documentelor solicitate va fi realizata de catre secretarul Comisiei de evaluare si selectie.

Dosarul candidatilor trebuie sa contina:

- a) cerere de inscriere la procesul de evaluare si selectie (cerere tip - va cuprinde denumirea postului pentru care se candideaza);
- b) CV, datat si semnat pe fiecare pagina, in format Europass, in care sa se mentioneze postul vizat;
- c) copia actului de identitate sau orice alt document care atesta identitatea, potrivit legii, dupa caz;
- d) copii acte studii;
- e) adeverinte/diplome/ certificate care atesta efectuarea unor specializari;
- f) documente justificative care atesta vechimea in munca si/sau in specialitatea studiilor, respectiv care sa ateste experienta profesionala specifica necesara pentru ocuparea postului (ex. contracte de munca, fise de post, recomandari etc...), copii conforme cu originalele;
- g) cazierul judiciar sau o declaratie pe proprie raspundere ca nu are antecedente penale care sa-l faca incompatibil cu functia pentru care candideaza;
- h) adeverinta medicala care sa ateste starea de sanatate corespunzatoare eliberata cu cel mult 6 luni anterior derularii procedurii de selectie, de catre medicul de familie al candidatului sau de catre unitatile sanitare abilitate.

Art. 22. Faza a doua va consta in evaluarea candidatilor in cadrul probelor stabilite, de catre Comisia de evaluare si selectie.

Vor fi analizate toate CV-urile primite conform *Grilei de evaluare si selectie-partea I*. In cazul in care sunt identificate mai multe CV-uri potrivite pentru un post, se va selecta CV-ul ale carui acte justificative sustin intr-o mai mare masura corelarea cu activitatile descrise in fisa postului. *Grila de evaluare si selectie-partea I* prezinta criteriile pe baza carora se vor acorda punctajele. Punctajul minim pentru a fi admis in aceasta etapa este de 30 de puncte, punctajul maxim care poate fi obtinut fiind de 60 puncte.

Art. 23 Verificarea cunostintelor si aptitudinilor candidatilor se va realiza prin interviuri individuale. Astfel, fiecare membru al Comisiei de evaluare si selectie va evalua fiecare candidat admis la proba precedenta, urmarind criteriile stabilite conform *Grilei de evaluare si selectie-partea II-interviu*. *Grila de evaluare si selectie-partea II-interviu* prezinta criteriile pe baza carora se vor acorda punctajele, interviul, avand un total de 40 de puncte. Punctajul minim pentru a fi admis este de 20 de puncte.

Rezultatele evaluarii se vor consemna intr-un proces verbal.

Art. 24. Rezultatele evaluarii si selectiei vor fi publicate prin afisarea la avizier sau prin orice alta forma de comunicare institutionala disponibila, in termen de maxim 1 zi lucratoare de la data sustinerii interviurilor.

Art. 25 Eventualele contestatii vor fi depuse in termen de 24 ore de la anuntarea rezultatelor procesului de evaluare si selectie. Contestatiile vor fi solutionate de catre Comisia de solutionare a contestatiilor.

Nota acordata dupa contestatii ramane definitiva. Hotararile Comisiei de solutionare a contestatiilor se consemneaza intr-un proces verbal, semnate de presedintele si membrii acesteia. Contestatiile vor fi solutionate in termen de maxim 2 zile lucratoare de la incheierea termenului de transmitere a contestatiilor, iar rezultatele contestatiilor vor fi publicate prin afisare la avizier sau prin orice alta forma de comunicare institutionala disponibila.

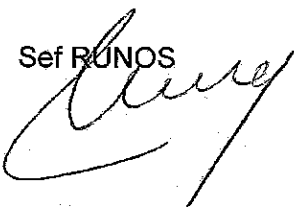
Art. 26. Candidatii vor fi declarati admisi in ordinea descrescatoare a punctajului, in limita numarului de posturi din anuntul de selectie.

III. DISPOZITII FINALE

Art. 27. Dupa trecerea termenului de contestatie/solutionarea contestatiilor, Beneficiarul va incheia cu persoanele selectate contractele individuale de munca pe durata determinata, contracte care nu pot depasi durata prevazuta pentru implementarea proiectului.

Intocmit

Sef RUCNOS



**NOTA FUNDAMENTARE PENTRU SELECTIA EXPERTILOR DIN ECHIPA DE
IMPLEMENTARE A PROIECTULUI**

“Diagnosticul și terapia bolilor rare sistemice cu afectare oculara-OCURARE”

(Cod SMIS 2014+: 109169)

Avand in vedere:

Aprobarea proiectului prin notificarea privind rezultatul evaluarii tehnice si financiare nr. 56942/20.09.2017 transmisa de Ministerul Fondurilor Europene - Directia Generala Programe Capital Uman,

si

Metodologia de organizare si desfasurare a selectiei expertilor din echipa de implementare in cadrul proiectelor finantate din fonduri europene nerambursabile, inregistrata cu nr. 766/17.07.2017

se dispune demararea procesului de recrutare si selectie pentru expertii din echipa de implementare, in limita posturilor si a sumelor prevazute prin bugetul proiectului.

Descrierea situatiei actuale

Solicitantul, Spitalul Universitar de Urgenta Bucuresti a depus cererea de finantare cu titlul *Diagnosticul și terapia bolilor rare sistemice cu afectare oculara-OCURARE”* (Cod SMIS 2014+: 109169) in cadrul **Axei prioritara 4 - Incluziunea sociala si combaterea saraciei** **Obiectivul tematic 9:** Promovarea incluziunii sociale, combaterea saraciei si a oricarei forme de discriminare **Prioritatea de investitii 9.iv:** Cresterea accesului la servicii accesibile, durabile si de inalta calitate, inclusiv asistenta medicala si servicii sociale de interes general **Obiectivul specific 4.8:** Imbunatatirea nivelului de competente al profesionistilor din sectorul medical, finantat prin Programul Operational Capital Uman 2014-2020.

Cererea de finantare sus-mentionata a fost aprobata spre finantare prin notificarea nr 56942/20.09.2017 transmisa de Ministerul Fondurilor Europene - Directia Generala Programe Capital Uman.

Proiectul va avea perioada de implementare de 36 de luni, in structura sa fiind prevazute si bugetate un numar de 43 pozitii in echipa de implementare.

Obiectivul general al proiectului

Imbunatatirea nivelului de competente al profesionistilor din sectorul medical in domeniul prioritar de sanatate "Boli rare", prin derularea unui program de formare specifica in domeniul bolilor rare cu afectare oculara pentru 600 de profesionisti din domeniul medical, asigurarea unui nivel inalt de calitate al formarii prin actualizarea programelor existente si participarea la schimburi de experienta / schimburi de bune practici in domeniile prioritare de sanatate, pentru promovarea incluziunii sociale, combaterea saraciei si a oricarei forme de discriminare, avand ca prioritate cresterea accesului la servicii durabile si de inalta calitate in domeniul asistentei medicale.

Din organigrama spitalului, anexata prezentei Note de fundamentare, reiese ca nu exista un compartiment/departament pentru implementare proiecte, care sa poata prelua gestionarea proiectelor finantate din fonduri nerambursabile.

In urma evaluarii posturilor existente in organigrama spitalului, precum si a necesarului de resurse umane pentru implementarea cu succes a proiectului s-a constatat ca nu exista posturi vacante in organigrama curenta care pot fi ocupate cu personal de specialitate cu expertiza necesara specifica proiectului.

De asemenea, avand in vedere incarcatura posturilor existente in organigrama spitalului s-a constatat ca nu exista posibilitatea preluarii sarcinilor specifice proiectului de catre personalul deja angajat, in cadrul normei de baza.

Schimbarile preconizate

Pentru desfasurarea optima a proiectului "Diagnosticul si terapia bolilor rare sistemice cu afectare oculara-OCURARE" (Cod SMIS 2014+: 109169) este necesara demararea unei proceduri de recrutare si selectie pentru expertii din echipa de implementare, in limita posturilor si a sumelor prevazute prin bugetul proiectului

| Nr crt | Posturi vacante | Experienta specifica solicitata | Nr posturi vacante |
|--------|---|---------------------------------|--------------------|
| 1 | Director stiintific | >10 ani | 1 |
| 2 | Responsabil formare medici | <5 ani | 1 |
| 3 | Responsabil formare asistente | 5-10 ani | 1 |
| 4 | Coordonator schimb de bune practici | 5-10 ani | 1 |
| 5 | Expert implementare 1 | >10 ani | 1 |
| 6 | Expert implementare 2 | 5-10 ani | 1 |
| 7 | Expert calitate, teme secundare si orizontale | <5 ani | 1 |
| 8 | Expert grup tinta 1 | 5-10 ani | 1 |
| 9 | Expert grup tinta 2 | <5 ani | 1 |

Sef interimar serviciu RUNOS

Laura Bratu

