

**Criterii și proceduri în baza cărora se va face
numirea și eliberarea din funcție a administratorului public**

Funcția de administrator public la nivelul Primăriei Sectorului 6, presupune exercitarea unor atribuții specifice de gestionare a problemelor prin îmbunătățirea și fluidizarea sistemului de furnizare a serviciilor către cetățeni.

I. Criterii:

- Competență, cunoștințe și experiență;
- Complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- Judecata și impactul deciziilor;
- Influență, coordonare și supervizare;
- Contacte și comunicare;

I. 1. Condiții specifice pentru participarea la concurs:

- Studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență în domeniul administrației publice;
- Absolvenți de masterat sau de studii postuniversitare în domeniul administrației publice, management sau în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției;
- Condiții minime de vechime necesare exercitării funcției, 3 ani;
- Condiții minime de vechime în administrația publică locală sau centrală, 5 ani.

I. 2. Condiții generale:

- Candidații trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute de art. 3 din H.G. nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

II. Proceduri:

1. Ocuparea funcției de conducere de administrator public se face prin concurs organizat în conformitate cu prevederile legale în vigoare, respectiv H.G. nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare precum și a criteriilor, procedurilor și atribuțiilor specifice necesare numirii/eliberării în/din funcție a administratorului public la Primăria Sectorului 6, care fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

Candidatul declarat admis va fi numit în funcție prin act administrativ. Între Primarul Sectorului 6 și Administratorul Public se va încheia un Contract de Management pe perioadă nedeterminată, conform modelului cadru prevăzut în Anexa III, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Evaluarea performanțelor se va face anual, până la data de 31 ianuarie, în conformitate cu obiectivele stabilite a indicatorilor de performanță, precum și a criteriilor de performanță stabilite în Anexa I, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

2. Eliberarea din funcție a administratorului public se face prin act administrativ, care se comunică administratorului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, în următoarele cazuri:

- pentru incompetență profesională, în cazul obținerii calificativului “necorespunzător” la evaluarea performanțelor profesionale anuale;
- nu mai îndeplinește condiția prevăzută la art. 3 lit. g) din H.G. nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

3. Obiective, indicatori de performanță și criterii de performanță utilizate în procesul de evaluare.

Activitatea administratorului public este evaluată anual de către Primarul Sectorului 6 și este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie, analizând obiectivele și indicatorii de performanță stabiliți după cum urmează:

3.1. Obiective pentru asigurarea desfășurării în condiții de performanță a activității administratorului public:

- a) Îmbunătățirea cadrului instituțional specific A.D.P.D.U. Sector 6 și Administrației Piețelor Sector 6;
- b) **Creșterea eficienței în derularea procedurilor de achiziții publice;**
- c) Coordonarea elaborării strategiei raportat la planul de măsuri a serviciilor publice locale;
- d) Coordonarea elaborării proiectelor de finanțare a investițiilor de interes local din fonduri nerambursabile sau rambursabile;
- e) Monitorizarea performanțelor în furnizarea serviciilor publice locale;
- f) Colectarea și prelucrarea de date statistice privind colectivitatea, instituțiile și serviciile publice locale;

3.2. Indicatori de performanță pentru asigurarea desfășurării în condiții de performanță a activității administratorului public, corelați cu obiectivele stabilite la punctul 3.1.:

a) Suprafața totală spațiului verde amenajat; suprafața totală a luciului de apă inclus în procesul de amenajare; gradul de conformitate cu documentația tehnică; abaterea de la termenul de execuție a lucrării; valoarea costurilor suplimentare.

b) **Valoarea contractelor de achiziții publice aflate în derulare în raport cu bugetul alocat; numărul răspunsurilor elaborate la solicitările de clarificări ale agenților economici; numărul activităților de consiliere tehnică de specialitate derulate în sprijinul structurilor aflate sub autoritatea/coordonarea Primăriei Sectorului 6; numărul studiilor de piață realizate; valoarea achizițiilor directe în raport cu bugetul alocat; numărul neconformităților sau iregularităților constatate la produsele/serviciile achiziționate; numărul de invitații (anunțuri de participare) raportate la numărul de proceduri de atribuire efectuate; gradul de realizare a planului anual de achiziții publice;**

c) Număr de nereguli constatate; număr de rapoarte elaborate; grad de remediere a neregulilor constatate; numărul de materiale/informări/situații elaborate;

d) Numărul și valoarea proiectelor/programelor accesate în mod direct; numărul și valoarea proiectelor/programelor accesate ca și partener; procentajul aplicațiilor cu finanțare națională aprobate, din totalul aplicațiilor elaborate; procentajul aplicațiilor cu finanțare externă aprobate, din totalul aplicațiilor elaborate; valoarea sumelor de cofinanțare pentru proiectele angajate; gradul de realizare a proiectelor în derulare; valoarea cererilor de rambursare intermediare/final; numărul documentelor tehnico-economice realizate pentru atragerea de fonduri externe; rata medie de rentabilitate internă a proiectelor în curs de derulare.

e) Număr de activități/proiecte realizate/parteneri externi; gradul de realizare a activităților planificate, pe obiectivele avute în responsabilitate; numărul neconformităților sau iregularităților constatate la produsele/ serviciile achiziționate; numărul neconformităților/lucrare recepționată.

f) Numărul analizelor întocmite în vederea identificării problemelor existente la nivelul comunității; gradul de asigurare a accesului la informații;

3.3. Criterii de performanță pentru asigurarea desfășurării în condiții de performanță a activității administratorului public:

- Capacitatea de implementare;
- Capacitatea de a rezolva eficient problemele;
- Capacitatea de asumare a responsabilităților;
- Capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite;
- Capacitatea de sinteză și analiză;
- Creativitate și spirit de inițiativă;
- Capacitatea de a planifica și de a acționa strategic;
- Competența în gestionarea resurselor alocate;
- Capacitatea de a organiza;
- Capacitatea de a conduce;
- Capacitatea de coordonare;
- Capacitatea de control;
- Capacitatea de a obține cele mai bune rezultate;
- Competență decizională;
- Capacitatea de a delega;
- Abilități în gestionarea resurselor umane;
- Capacități de a dezvolta abilitățile personalului;
- Abilități de mediere și negociere;
- Obiectivitate în apreciere.

Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

- a) între 1,00 și 2,00 – nesatisfăcător. Performanța este cu mult sub standard. În acest caz, pentru incompetență profesională se va proceda la eliberarea din funcție;
- b) între 2,01 și 3,50 – satisfăcător. Performanța este la nivel minim al standardelor sau puțin deasupra lor.
- c) între 3,51 și 4,50 – bine. Performanța se situează în limitele superioare al standardelor și ale performanțelor.
- d) între 4,51 și 5,00 – foarte bine. Persoana necesită o apreciere specială întrucât performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor.