

SECTIUNEA II
CAIETUL DE SARCINI



CONPET S.A.

str. Anul 1848 nr. 1-3, Ploiești, 100559, Prahova, România
Tel: +40-244-401360; fax: + 40 – 244 – 516451
e-mail: conpet@conpet.ro; web: www.conpet.ro
CUI: 1350020; Cod CAEN 4950; Înregistrată la Registrul
Comerțului Prahova sub numărul J29/6/22.01.1991
Capital social subscris și vărsat 28 569 842,40 lei



Direcția Guvernanță Corporativă, Resurse Umane și Comunicare

CAIET DE SARCINI

achiziție „servicii de consultanță pentru proiectarea unor sisteme de evaluare a rezultatelor fiecărui angajat în relație cu postul ocupat, de motivare/ recompensare și de management al carierei”.

I. Obiectiv: îmbunătățirea activității resurselor umane prin proiectarea unor sisteme de evaluare, motivare/ recompensare și management al carierei în cadrul CONPET S.A.

II. Scopul achiziției:

- ✓ reducerea vulnerabilității organizației în condiții de monopol în fața unor potențiale schimbări venite din mediul exterior - a se vedea cerința Uniunii Europene privind dezvoltarea sustenabilă a pieței energetice, inclusiv rolul și importanța resurselor regenerabile.
- ✓ creșterea stabilității organizației față de modificările pieței energetice, dar mai ales a pieței petrolului.
- ✓ îmbunătățirea calității resursei umane din cadrul companiei.
- ✓ creșterea gradului de satisfacție în muncă pentru angajați în raport cu rezultatele obținute.
- ✓ creșterea gradului de responsabilizare în muncă a angajaților.
- ✓ fidelizarea angajaților.
- ✓ scăderea riscului de apariție a conflictelor/crizelor în interiorul organizației.

Codul CPV: 79414000-9 Servicii de consultanță în gestionarea resurselor umane

III. Prezentare generală

CONPET S.A. este o societate pe acțiuni, conform Legii nr. 31/1990, privind societățile comerciale cu modificările și completările ulterioare. Societatea este deținută public, conform terminologiei prevăzute în Legea nr. 297/ 2004, privind piața de capital, fiind înregistrată la Comisia Națională a Valorilor Mobiliare (CNVM) - Oficiul pentru Evidența Valorilor Mobiliare (certificat de înregistrare nr. 7227/ 1997).

CONPET S.A. are sediul în Ploiești, str. Anul 1848 nr.1-3, cod poștal 100559, jud. Prahova, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Prahova sub nr. J29/6/1991, cod fiscal RO1350020.

CONPET S.A. este concesionarul Sistemului Național de Transport prin Conducte al țițeiului, gazolinei, condensatului și etanului, în baza Acordului Petrolier încheiat cu Agenția Națională pentru Resurse Minerale aprobat prin H.G. 793/2002, operează o rețea de conducte cu o lungime de 3800 km, care traversează 24 de județe ale țării. Sistemul de conducte pe care îl administrăm include stații de pompare, rampe de încărcare – descărcare, cazane CF și parcuri de rezervoare. Pentru operarea și întreținerea Sistemului Național de Transport prin Conducte (S.N.T.), dispunem de un parc de utilaje și echipamente de mentenanță.

CONPET S.A. prestează servicii specializate de transport produse petroliere prin conducte și cu vagoane cisternă pe calea ferată (CF), asigurând aprovizionarea rafinăriilor cu țiței și derivate ale acestuia din producția internă și din import.

Structura organizatorică a societății cuprinde o diversitate de posturi, consecință a dimensiunii și specificității activității de operare a Sistemului Național de Transport al petrolului prin conducte, pe de o parte și a activității de transport a petrolului pe calea ferată, pe de altă parte.

În prezent, CONPET SA are un număr de **250 de tipuri de funcții** (specifice activității), particularizate pentru 1715 posturi.

În CONPET S.A. este implementat un Sistem de management integrat (calitate, mediu, sănătate și securitate ocupațională și sistem de management al siguranței feroviare). În cadrul sistemului de management al calității s-au definit, începând cu anul 2007, procesele de business și procesele suport.

Unul din procesele suport este „Managementul și dezvoltarea resurselor umane” care, împreună cu procedurile operaționale și diverse regulamente, stabilesc metodele și responsabilitățile interne pentru activități de recrutare, perfecționare/autorizare și evaluare a personalului, în conformitate cu standardele de referință și cu cerințele legale aplicabile, în vigoare.

De asemenea, din anul 2011 s-a început implementarea și dezvoltarea sistemului de control intern/managerial în conformitate cu OMFP nr.946/2005, republicat în 2011, înlocuit cu OSGG nr.400/2015, modificat cu OSGG nr.200/2016. În cadrul acestuia s-a elaborat și se aplică procedura de sistem „Stabilirea obiectivelor CONPET S.A.”, prin care s-au stabilit obiectivele specifice și indicatorii de performanță ai structurilor din organigrama în vigoare, denumite entități organizatorice: direcții, departamente, divizii, servicii, birouri, sectoare din cadrul organizației.

IV. Durata: maxim 8 luni de la semnarea contractului pentru proiectare și minim 24 de luni pentru acordarea de asistență tehnică în implementarea proiectului de către Beneficiar, inclusiv propuneri de îmbunătățire acolo unde este cazul.

V. Descrierea cerințelor pentru serviciile de consultanță.

Etapele și termenele de proiectare a sistemelor de evaluare a rezultatelor fiecărui angajat în relație cu postul ocupat, de motivare/ recompensare și de management al carierei”.

Etapa 1: Analiza diagnostic a procesului de muncă aferent funcțiilor identificate în cadrul CONPET S.A. și a distribuției/dimensionării resursei umane în acord cu modul actual de organizare, prin parcurgerea următoarelor activități:

1.1. analiza modului actual de organizare prin documentare, vizite la fața locului și interviuri cu factorii responsabili etc;

1.2. cercetare analitică a procesului de muncă aferentă funcției evaluate, cu ajutorul unor metode și procedee specifice pentru stabilirea cantității de muncă necesară efectuării în condiții normale de lucru a unor activități prin:

a) aplicarea unor instrumente specifice (cronometrare / fotografiere / autofotografiere / observare, interviuri, chestionare, alte instrumente), relevante funcției evaluate, în vederea stabilirii gradului de încărcare al funcției.

1.3 evaluarea atribuțiilor funcțiilor identificate în cadrul CONPET S.A. și propuneri de îmbunătățire a acestora.

1.4 proiectare fișe cadru aferente funcțiilor identificate în cadrul CONPET S.A.

1.5 proiectare normative de muncă pentru fiecare funcție din societate.

1.6 evaluare a unui eșantion de posturi, din cadrul fiecărei funcții identificate în CONPET S.A., prin metoda feedback-ului multi-sursă (circular sau evaluarea la 360 grade) sau echivalent, în vederea stabilirii competențelor și a nivelului de dezvoltare cerut pe fiecare competență în parte, pentru fiecare funcție identificată la nivelul CONPET S.A., prin:

a) aplicarea unor instrumente (chestionare/interviuri/teste/alte instrumente), care sunt relevante postului evaluat și identificarea de factori și subfactori specifici CONPET SA (set integrat de aptitudini, cunostinte, abilitati, atitudini și atribute personale).

1.7 proiectare hartă de competențe aferentă fiecărei funcții și matrice de competențe la nivelul companiei, pe baza confirmării din partea Beneficiarului a competențelor asociate fiecărei funcții.

1.8 propuneri de obiective (SMART) și indicatori de performanță (IP), cantitativi și calitativi, cuantificabili, relevanți, pentru 250 de funcții, raportate la obiectivele specifice fiecărei entități din structura organizațională, prin:

a) interviuri față-în-față cu angajații din cadrul eșantioanelor precum și exploatarea altor surse de date/informații, în vederea stabilirii obiectivelor și indicatorilor de performanță pentru fiecare funcție din organizație, în acord cu obiectivele specifice locurilor de muncă.

b) elaborarea metodologiei de evaluare a rezultatelor;

1.9 stabilirea criteriilor necesare în vederea identificării de către Beneficiar a posturilor cheie din cadrul societății.

1.10 elaborarea metodologiei de identificare a angajaților care pot ocupa posturi cheie.

1.11 training și transfer de know-how către responsabilii din cadrul CONPET S.A. privind activitățile menționate mai sus, precum și acordarea de asistență tehnică de către Prestator la aplicarea instrumentelor/ metodelor de lucru etc.

Livrabile:

1. Normative de muncă pentru 250 de funcții;
2. Fișe cadru pentru 250 de funcții;
3. Hărți de competență pentru 250 de funcții;
4. Matricea competențelor funcțiilor la nivelul societății;
5. Manual cu obiective și indicatori de performanță specifici CONPET S.A., pentru 250 de funcții.
6. Metodologia de evaluare a rezultatelor și propuneri de modele de fișe de evaluare pentru 250 de funcții (conducere și execuție).
7. Raport cantitativ și calitativ cu rezultatele etapei 1 care să cuprindă toate propunerile, soluțiile și termenele posibile de aplicare, identificate în cadrul activităților menționate mai sus.
8. Raport cantitativ și calitativ care să cuprindă minim 3 (trei) propuneri privind modele optime de organizare a CONPET S.A., pentru atingerea obiectivelor generale ale companiei.

Etapă se consideră finalizată odată cu acceptarea fără obiecțiuni de către Beneficiar a livrabilelor.

Termen: maxim 150 de zile de la semnarea contractului.

Etapă 2: Proiectarea unui sistem de management al carierei, în vederea stabilirii modului gradual de promovare a angajaților, cu particularizări pentru cei care au profilul corespunzător pentru a ocupa posturi cheie/critice precum și a unui sistem de motivare/recompensare monetară și non monetară pentru personalul societății.

Activități:

- 2.1 proiectarea sistemului de management al carierei în cadrul CONPET S.A.
- 2.2 elaborarea instrumentelor, mijloacelor și metodologiei necesare implementării sistemului de management al carierei;
- 2.3 proiectarea traseelor posibile de carieră pe verticală și orizontală;
- 2.4 analiza diagnostic a actualului sistem motivațional;
- 2.5 proiectarea sistemului motivațional de recompensare a performanței (monetară și non monetară) în cadrul CONPET S.A.
- 2.6 elaborarea instrumentelor, mijloacelor și metodologiei necesare implementării sistemului motivațional;
- 2.7 training și transfer de know-how către responsabilii din cadrul CONPET S.A. privind activitățile menționate mai sus, precum și acordarea asistenței tehnice de către Prestator în aplicarea instrumentelor/ metodelor de lucru etc.

Livrabile:

1. Metodologia pentru identificarea talentelor;
2. Ghid de carieră;
3. Trasee în carieră;
4. Profesiograme cadru;
5. Fișa individuală privind evoluția în timp a dezvoltării profesionale;
6. Chestionare pentru orientarea în carieră a salariaților și algoritmul de interpretarea a rezultatelor.
7. Metodologia și instrumentele necesare pentru implementarea de noi sisteme interne de remunerare și recompensare a performanței (monetară și nonmonetară).
8. Raport cantitativ și calitativ cu analiza rezultatelor etapei 2 care să cuprindă propuneri pe termen scurt, mediu și lung, privind implementarea sistemului de management al carierei raportat la specificul CONPET S.A.
9. Raport cantitativ și calitativ cu analiza rezultatelor etapei 2 care să cuprindă propuneri pe termen scurt, mediu și lung, privind implementarea sistemului intern de recompensare a performanței (monetară și non monetară), în conformitate cu cele mai bune practici și standarde.

Etapă se consideră finalizată odată cu acceptarea fără obiecțiuni de către Beneficiar a livrabilelor.

Termen: maxim 90 de zile de la finalizarea etapei 1.

VI. Aspecte ce țin de desfășurarea activităților

- a) În desfășurarea activităților, se va menține permanent legătura cu reprezentanții Beneficiarului

pentru identificarea și implementarea celor mai eficiente măsuri pentru realizarea obiectivelor stabilite.

b) La demararea contractului, va avea loc o reuniune între echipa propusă de Prestator și reprezentanții Beneficiarului pentru a se stabili:

- principiile de comunicare reciprocă;
- programul de timp detaliat;
- detaliile privind colaborarea;
- alte detalii logistice și organizaționale.

VII. Transmiterea si aprobarea rapoartelor:

- a) Livrabilele vor fi predate Beneficiarului de către Prestator în format fizic, digital - editabil (word, excel, power point, pdf).
- b) Prestatorul va livra beneficiarului toate procedurile, regulile, fluxurile necesare acestuia pentru fiecare etapa a proiectului în parte, astfel încât în baza materialelor predate să poată fi realizat un caiet de sarcini în vederea upgradării sistemului informatic integrat, pe componenta resurse umane.
- c) Prestatorul va da dovadă de flexibilitate și disponibilitate în a furniza și alte rezultate, ca urmare a analizelor realizate în cadrul CONPET S.A.
- d) La finalizarea fiecărei etape a proiectului, Prestatorul va prezenta livrabilele spre analiză și validare Comisiei desemnate de Beneficiar, având obligația să susțină rezultatele obținute în procesul de proiectare, în fața Comitetului Director și Consiliului de Administrație al CONPET S.A.

VIII. Echipa de consultanță:

- a) este formată din cel puțin 10 consultanți, din care un număr relevant să aibă experiență individuală de cel puțin 5 ani de activitate în domeniul resurse umane, capabili să ducă la bun sfârșit, cu succes, sarcinile definite prin prezentul caiet de sarcini.
- b) lista cu membrii echipei se va comunica în anexa la ofertă și va cuprinde un minim de informații ca:
 - nume și prenume, profesie, experiență;
 - documente care să dovedească experiența practică similară precum: **Curriculum vitae**, semnat de titular, relevant în format EUROPASS, suficient de detaliat (cu evidențierea calificărilor și experienței profesionale pentru fiecare specialist, documentelor suport care trebuie să conțină în mod obligatoriu titlul și obiectul proiectului la care specialistul a participat, descrierea sarcinilor îndeplinite și poziția acestuia în cadrul proiectului), copii ale diplomelor de studii și ale certificatelor profesionale obținute și menționate în CV, copii ale referințelor emise de angajatori sau beneficiari în concordanță cu activitățile similare cerute în caietul de sarcini din etapele I și II, care să probeze experiența indicată în CV sau minim 3 (trei) persoane de contact pentru referințe (telefon, fax, adresa e-mail).
- c) va fi asigurată pe întreaga perioadă de derulare a contractului, în conformitate cu cerințele formulate în fișa de date a achiziției.
- d) orice modificare a componenței echipei de consultanță, va fi comunicată Beneficiarului și se va obține acordul în scris al Beneficiarului, în baza CV-ului anexat și semnat de titular.
- e) organizarea echipei de consultanți cade în sarcina ofertantului, care va asigura logistica necesară specialiștilor săi pentru îndeplinirea sarcinilor prevăzute.

IX. Experiență similară: Ofertanții vor prezenta o listă a clienților de referință, copii ale contractelor de prestări servicii /extrase din contractele de prestări servicii, derulate cu cel puțin 3 (trei) clienți relevanți, din care să rezulte că au desfășurat activități similare prezentate în caietul de sarcini, pentru persoane juridice, cu minim 500 de salariați.

X. Conținutul propunerii tehnice:

- a) procedeele de lucru propuse pentru realizarea obiectului contractului, pe fiecare etapă .
- b) eșalonarea pe zile, săptămâni, luni a activităților derulate (grafic GANT).

Propunerea tehnică va fi prezentată astfel încât să răspundă la toate cerințele prevazute pentru fiecare etapă a proiectului.

În propunerea tehnică prezentată, participanții la procedură vor detalia serviciile, activitățile, rezultatele preconizate, rapoartele care se vor livra în urma desfășurării activităților descrise în documentație.

Oferta tehnică va conține ipotezele de lucru/etapă, identificarea, descrierea și argumentarea riscurilor care pot afecta execuția contractului, precum și recomandări de reducere/eliminare a riscurilor identificate fără a afecta cerințele caietului de sarcini.

XI.Oferta financiară.

Ofertantul va trebui să prezinte în mod obligatoriu prețuri unitare pentru fiecare etapă, în lei fără TVA. În prețul contractului vor fi incluse toate costurile legate de îndeplinirea obiectului contractului (ex. cheltuielile cu transportul și cazarea etc)

XII. Garanție de bună execuție.

Pentru garantarea serviciilor ce fac obiectul contractului, Prestatorul se obligă să asigure potrivit Normelor procedurale interne de achiziții ale CONPET S.A. o garanție de bună execuție în cuantum de 10% din valoarea contractului (5% în cazul IMM-urilor), prin scrisoare de garanție emisă de Bancă.

XIII. Criteriul de atribuire.

Criteriul de atribuire este oferta cea mai avantajoasă din punct de vedere tehnico-economic, cu respectarea următoarelor ponderi:

- a) punctaj economic - 30%;
- b) punctaj tehnic - 70%.

Departajarea ofertanților se va face în baza unui algoritm de calcul comunicat prin documentația de atribuire.

Director Direcția Guvernanță Corporativă, Resurse Umane și Comunicare,

Conf. univ. dr. ing. dr. ec. Mircea Aurel NIȚĂ



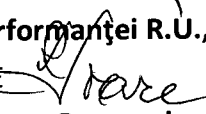
Șef Serviciu Resurse Umane,

Ec.Laura Cristina Denis COSTACHE



Șef Birou Managementul Performanței R.U.,

Psih. Rodica SOARE



Șef Birou Organizare Autorizare Personal,

Cătălin ZAMFIR

