

Matricea consiliului R.A. "Imprimeria Băncii Naționale a României"

| | Grupul de criterii | Caracterul (Oblig / Opt) | Pondere (0-1) | Consiliul curent | | | | | Total | Total ponderat | Pragul minim colectiv % | Pragul curent colectiv % |
|--------------------------------|--|--------------------------|---------------|---------------------|---------------------|------------------------|-----------------|-----------------|-------|----------------|-------------------------|--------------------------|
| | | | | Administrator 1 MFP | Administrator 2 BNR | Administrator 3 Vacant | Administrator 4 | Administrator 5 | | | | |
| Competențe | A. Competențe | | | | | | | | | | | |
| | 1. Competențe specifice sectorului | | | | | | | | | | | |
| | 1.1 Cunoștințe specifice industriei tiparului de bancnote și de imprimate de securitate | Oblig. | 1 | | | | | | | | 60 | |
| | 1.2 Cunoștințe de utilizare și gestionare a informațiilor clasificate specifice domeniului imprimării biletelor de bancă | Oblig. | 1 | | | | | | | | 60 | |
| | 2. Competențe profesionale de importanță strategică | | | | | | | | | | | |
| | 2.1 Viziune și planificare strategică | Oblig. | 1 | | | | | | | | 60 | |
| | 2.2 Management financiar și contabilitate | Oblig. | 0,8 | | | | | | | | 40 | |
| | 2.3 Managementul riscului | Oblig. | 0,8 | | | | | | | | 40 | |
| | 2.4 Management organizațional | Oblig. | 1 | | | | | | | | 60 | |
| | 3. Competențe de guvernare corporativă | | | | | | | | | | | |
| | 3.1 Cunoștințe de guvernare corporativă | Oblig. | 1 | | | | | | | | 60 | |
| | 3.2 Exercițarea controlului decizional | Oblig. | 1 | | | | | | | | 60 | |
| 3.3 Monitorizarea performanței | Oblig. | 1 | | | | | | | | 60 | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|--------|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|-----|--|
| | 4. Competențe sociale și personale | | | | | | | | | | | | |
| | 4.1 Luarea deciziilor | Oblig. | 1 | | | | | | | | | 60 | |
| | 4.2 Negociere | Oblig. | 1 | | | | | | | | | 60 | |
| | 5. Experiență pe plan local și internațional | | | | | | | | | | | | |
| | 5.1 Participarea la negocieri | Oblig. | 1 | | | | | | | | | 60 | |
| | 6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. | | | | | | | | | | | | |
| | 6.1 Orientare spre performanță | Opt. | 1 | | | | | | | | | N/A | |
| | Sub-Total | | | | | | | | | | | | |
| | Sub-Total -ponderat | | | | | | | | | | | | |
| | B. Trăsături | | | | | | | | | | | | |
| Trăsături | Reputație profesională, etică și integritate | Oblig. | 1 | | | | | | | | | N/A | |
| | Independență | Oblig. | 1 | | | | | | | | | N/A | |
| | Expunere politică | Oblig. | 1 | | | | | | | | | N/A | |
| | Abilități de comunicare interpersonală | Oblig. | 1 | | | | | | | | | N/A | |
| | Aliniere cu scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare ¹ | Oblig. | 1 | | | | | | | | | N/A | |
| | Diversitate de gen | Opt. | 0,5 | | | | | | | | | | |
| | Sub-Total | | | | | | | | | | | | |
| | C. Alte condiții eliminatorii | | | | | | | | | | | | |
| Alte condiții | Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director | Opt. | 0,8 | | | | | | | | | N/A | |
| | Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar | Oblig. | 1 | | | | | | | | | N/A | |

¹ Competența va fi evaluată doar pentru candidații selectați pe lista scurtă care au obligația depunerii declarației de intenție.

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------|--|
| Sanctiuni disciplinare care să nu fi fost radiate, potrivit legii ² | Opt. | 0,8 | | | | | | | | | | N/A/ | |
| Sub-Total | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | | | | |
| Total ponderat | | | | | | | | | | | | | |
| Clasament | | | | | | | | | | | | | |

I. Descrierea coloanelor matricei

| Grupul de criterii (A) | Caracterul (Oblig / Opt) (B) | Ponderea (0-1) (C) | Consiliul curent (D) | | | | | Nominalizați (E) | | | Total (Fi) | Total ponderat (Fii) | Pragul minim colectiv % (Fiii) | Pragul curent colectiv % (Fiv) | | |
|------------------------|------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|------------------------|-----------------|-----------------|------------------|-----|-----|------------|----------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----|--|
| | | | Administrator 1 MFP | Administrator 2 BNR | Administrator 3 Vacant | Administrator 4 | Administrator 5 | Administrator 3 | 3.1 | 3.2 | | | | | 3.3 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

A. Grupul de criterii

Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)

Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

C. Ponderea (0-1)

² Condiție eliminatorie doar pentru candidații reprezentanți ai Ministerului Finanțelor Publice

Indică *importanța relativă* a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

D. Consiliul curent/Administratori în funcție

Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor actuali.

E. Candidați nominalizați

Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși în urma selecției, ordonați alfabetic.

F. Totaluri

i. Total

Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.

ii. Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare rând multiplicată cu ponderea criteriului (prevăzută la punctul C)).

iii. Pragul minim colectiv

Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total / [numărul candidați sau membri x punctajul maxim] x 100).

iv. Pragul curent colectiv

Nivel procentual calculat ca raport între: Total/ (numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

II. Descrierea rândurilor matricei

A. Competențe

Combinăția de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator.

Grila de punctaj de la 1 până la 5.

B. Trăsături

O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de rating este 1 sau 5.

C. Alte condiții eliminatorii

Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și/sau care sunt interzise. Grila de rating este 1 sau 5.

Sub-Total

Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].

Sub-Total ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

$\sum(\text{punctaj criteriu} * \text{pondere criteriu})$

Total

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).

Total ponderat

Suma Sub-Totalurilor ponderate.

Clasament

Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

III. Grila de punctaj / rating a competențelor / trăsăturilor / condițiilor eliminatorii

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența în ceea ce privește compatibilitatea cu profilul consiliului, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la “novice” la “expert”.

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| N/A | <i>Nu se aplică</i> | Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență. |
| 1 | <i>Novice</i> | Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază. |
| 2 | <i>Intermediar</i> | Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. <ul style="list-style-type: none">• Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență;• Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri. |

| | | |
|---|------------------|---|
| 3 | Competent | <p>Sunteți capabil să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; • Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector. |
| 4 | Avansat | <p>Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut în cadrul organizației curente ca un expert în această competență, sunteți capabil să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior; • Sunteți capabil să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă sau cu reprezentanții autorității publice tutelare, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe. |
| 5 | Expert | <p>Sunteți cunoscut ca un expert în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații; • Sunteți privit ca un expert, conducător și inovator în aceasta competență de către consiliu, regie și/sau alte entități. |

| | | | | | |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Trăsături / Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|

| | | | | | |
|---|-------------------|--|--|--|-----------------|
| Reputație profesională, etică și integritate | Cu incidente | | | | Fără incidente |
| Independență | Ușor influențabil | | | | Analiză proprie |
| Expunere politică | Foarte expus | | | | Fără expunere |
| Abilități de comunicare eficientă | Ineficient | | | | Eficient |
| Alinierea cu scrisoarea de așteptări a APT | Nu se aliniază | | | | Se aliniază |
| Diversitate de gen | M/F | | | | |

| Condiții eliminatorii / rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------|----------|----------|----------|----------------|
| Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul | Nefavorabile | | | | Favorabile |
| Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar | Cu înscrieri | | | | Fără înscrieri |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| Sanctiuni disciplinare care să nu fi fost radiate, potrivit legii | Cu sanctiuni disciplinare neradiate, potrivit legii | | | | Fără sanctiuni disciplinare neradiate, potrivit legii |
|--|---|--|--|--|---|

IV. Indicatorii asociați competențelor, trăsăturilor și condițiilor eliminatorii

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului

1.1 Cunoștințe specifice industriei tiparului de bancnote și de imprimate de securitate

Descriere: Cunoaște sectorul de activitate în care funcționează regia autonomă Imprimeria BNR, evoluțiile viitoare și strategiile relevante de dezvoltare ale regiei.

Indicatori:

1. Familiarizat cu strategiile de dezvoltare, potrivite pentru sectorul specific industriei tiparului de bancnote și de imprimate de securitate.
2. Cunoaște relația de interdependență dintre autoritatea publică tutelară și regia autonomă în ceea ce privește producția de bancnote.
3. Este la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluțiile și factorii (sociali, politici, tehnologici, științifici, ecologici, economici etc.) care modelează industria.
4. Împărtășește cunoștințele și perspectivele sectorului de activitate al regiei cu alți membri ai consiliului, în sprijinul procesului de luare a deciziilor.

1.2 Cunoștințe de utilizare și de gestionare a informațiilor clasificate specifice domeniului imprimării biletelor de bancă

Descriere: Cunoaște legislația națională privind protecția informațiilor clasificate naționale precum și reglementările specifice domeniului de imprimare a bancnotelor care se supun legislației privind protecția informațiilor clasificate.

Indicatori:

1. Cunoaște legislația națională specifică domeniului protecției informațiilor clasificate.
2. Are experiență în manipularea informațiilor clasificate.
3. A deținut/deține autorizație de acces la informații clasificate.
4. Cunoaște reglementările specifice din domeniul activității contractuale ce se supun legislației privind protecția informațiilor clasificate.
5. Să nu fi înregistrat o greșeală de management care a generat riscuri/incidente de securitate cu implicații grave asupra securității informațiilor clasificate gestionate.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Viziune și planificare strategică

Descriere: Înțelege rolul consiliului în definirea misiunii regiei autonome, a obiectivelor strategice pe termen mediu și lung, identifică prioritățile strategice, riscurile și acțiunile ce trebuie întreprinse pentru a atinge aceste obiective.

Indicatori:

1. Identifică misiunea regiei, obiectivele, valorile și scopul care ghidează strategia.
2. Are capacitatea de a analiza obiectivele strategice ale regiei.
3. Poate analiza informații relevante și date de referință ale sectorului în care operează regia.

2.2 Management financiar și contabilitate

Descriere: Este familiarizat cu cerințele guvernantei financiare, practicile contemporane de management financiar, responsabilitățile consiliului și cu principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară.

Indicatori:

1. Deține calificări și experiență specifice acestei competențe.
2. Cunoaște prevederile legale cu impact financiar-contabil asupra activității regiei, precum și bunele practici în domeniu.
3. Explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare.
4. Oferă o viziune pe termen mediu și lung, precum și soluții relevante privind asigurarea surselor de finanțare necesare continuării strategiei de re tehnologizare a regiei autonome.
5. Cunoaște principiile de planificare financiară și de administrare a bugetelor, fiind în măsură să ofere puncte de vedere argumentate cu privire la utilizarea bugetului ca instrument de management.

2.3 Managementul riscului

Descriere: Înțelege importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Indicatori:

1. Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului.
2. Poate identifica, cuantifica și propune strategii pentru managementul riscului.
3. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.

2.4 Management organizațional

Descriere: Înțelege funcționarea, structura și cultura organizațională a regiei, dar și contextul politic, social și economic în care aceasta operează.

Indicatori:

1. Cunoaște structura, modul de funcționare și atribuțiile organelor regiei autonome, în conformitate cu prevederile legale.
2. Are capacitatea de a identifica factorii de influență asupra regiei autonome (economici, tehnologici, juridici), perspectivele și dinamica relației cu aceștia.
3. Este familiarizat cu principiile și tehnicile manageriale ce pot fi aplicate în vederea gestionării optime a regiei autonome și a resurselor acesteia.

3. Competențe de governanță corporativă

3.1. Cunoștințe de governanță corporativă

Descriere: Cunoaște bunele practici și principiile de governanță corporativă, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la governanța regiilor autonome și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

Indicatori:

1. Familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună governanță corporativă.
2. Înțelege cadrul guvernancei corporative în care operează regia, respectiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante.
3. Înțelege modul de relaționare al regiei cu Ministerul Finanțelor Publice și Autoritatea Publică Tutelară.

3.2 Exercițarea controlului decizional

Descriere: Contribuie la luarea deciziilor prin exercițarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective.

Indicatori:

1. Solicită clarificări atunci când are incertitudini cu privire la o problemă.
2. Solicită opinii specializate atunci când sunt necesare puncte de vedere, pentru a lua o decizie în situații critice.
3. Are gândire independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor.

3.3 Monitorizarea performanței

Descriere: Înțelege responsabilitățile consiliului pentru supervizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea regiei la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

1. Poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de managementul riscului.
2. Înțelege cadrul de risc al regiei.
3. Contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri.
4. Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale regiei și monitorizează conformitatea cu acestea.
5. Monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe.

4. Competențe sociale și personale

4.1 Luarea deciziilor

Descriere: Contribuie la luarea deciziilor prin raționamente proprii independente în folosul regiei.

Indicatori:

1. Nu este predispus la decizii pripite.
2. Ia decizii bazate pe analiză, experiență și raționament.
3. Asigură clarificarea informațiilor transmise în cadrul discuțiilor.
4. Este capabil să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență.

4.2 Negociere

Descriere: Este eficient în negocierea de acorduri, obținând rezultatele dorite într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Indicatori:

1. Poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe.
2. Poate soluționa diferendele cu minimum de impact.
3. Poate obține concesii fără a deteriora relațiile.
4. Câștigă cu ușurință încrederea.

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Participarea la negocieri

Descriere: Demonstrează contribuția adusă la diverse negocieri și tratative purtate la nivel național sau internațional în domeniul relevante.

Indicatori:

1. Poate susține argumentat aportul adus la tratativele la care a participat.
2. Poate iniția colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu, cu rezultate benefice pentru regie.
3. Înțelege politica și contextul de reglementare aplicabil la nivel european/internațional.

6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice³.

³ *Reprezentantul MFP, în cazul regiilor autonome va fi selectat de către o Comisie de selecție înființată în acest scop prin ordin de ministru, conform art.11 alin. 2 din Normele metodologice.*

6.1. Orientare spre performanță

Descriere: În desfășurarea activității întreprinde acțiuni concrete cu scopul de a îndeplini și depăși standardele de performanță.

Indicatori:

1. Își îndeplinește toate atribuțiile din fișa postului, cu promptitudine și eficacitate, în vederea obținerii de performanțe superioare standardelor.
2. Se implică în activități/proiecte chiar dacă acestea depășesc nivelul său de expertiză sau atribuțiile postului.
3. Anticipează obstacole sau posibile întârzieri și ia măsuri corective pentru a minimiza efectul acestora asupra atingerii obiectivelor.
4. Este perseverent/ă în fața oricăror obstacole și lucrează bine sub presiune.
5. A obținut la ultima evaluare anuală a performanțelor profesionale un punctaj final între 4 și 5, respectiv un punctaj similar și pentru reprezentantul Ministerului Finanțelor Publice.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație profesională, etică și integritate

Descriere: Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu terții.

Indicatori:

1. Dovedește reputația profesională prin scrisoare/scrisori de recomandare și prin declarația pe propria răspundere potrivit căreia nu a fost destituit dintr-o funcție din cadrul unor întreprinderi publice sau, după caz, nu i-a fost încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani.
2. Se comportă într-o manieră demnă de încredere și respect.

3. Vorbește cu onestitate și sinceritate.

2. Independență

Descriere: Posedă o gândire independentă și este capabil să ofere rigoarea necesară pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor.

Indicatori:

1. Încurajează discuția riguroasă și opiniile diverse pentru a se ajunge la consens.
2. Adoptă o poziție independentă în fața opiniilor divergente, chiar și în detrimentul personal.
3. Solicită clarificări și explicații punctuale în scopul înțelegerii corecte a problematicilor.

3. Expunere politică

Descriere: Exerciță funcții de conducere în cadrul unui partid politic și/sau activează în sfera de influență a acestuia, inclusiv membrii familiei până la gradul II.

Indicatori:

1. Declarație pe proprie răspundere din care rezultă că nu face parte din organe de conducere ale unui partid politic și nu activează în sfera de influență a acestuia, inclusiv membrii familiei până la gradul II.

4. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: Capacitatea de a se adapta în funcție de diferitele stiluri de comunicare și de a comunica eficient indiferent de contextul în care se află.

Indicatori:

1. Relaționează cu succes cu alte persoane indiferent de poziție, putere, influență sau status.
2. Este eficient în stabilirea relațiilor interpersonale.

3. Acordă atenție pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze.
4. Poate detensiona cu ușurință situații conflictuale.

5. Aliniere cu scrisoarea de așteptări

Descriere: Capacitatea de îndeplinire a cerințelor exprimate în scrisoarea de așteptări.

Indicatori:

1. Intențiile exprimate corespund cerințelor formulate în scrisoarea de așteptări.

C. ALTE CONDIȚII ELIMINATORII

1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director

Descriere: Să nu fi obținut rezultate economico-financiare negative la întreprinderile în care a deținut poziția de administrator sau de director (reorganizare judiciară, faliment sau insolvență).

2. Înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar.

Descriere: Săvârșirea faptelor sancționate de legile fiscale, contabile, vamale și de cele care privesc disciplina financiară, respectiv apartenența la categoria persoanelor condamnate prin hotărâri judecătorești rămase definitive, ori împotriva cărora s-au luat alte măsuri cu caracter penal sau administrativ conform Codului penal, precum și a celor față de care au fost dispuse măsuri procesual penale.

3. Sancțiuni disciplinare care să nu fi fost radiate, potrivit legii.

Descriere: Fapta săvârșită de către funcționarii publici sau de către personalul contractual din cadrul Ministerului Finanțelor Publice, prin care au fost încălcate cu vinovăție îndatoririle de serviciu ale acestora, care au atras răspunderea disciplinară a persoanelor vinovate prin individualizarea în sancțiuni disciplinare aplicate și care nu au fost radiate de drept conform art. 497 din Ordonanța de

urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, respectiv conform art. 248 alin. 3 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul personalului contractual.