**PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCȚIA DE ADMINISTRATOR**

**ADMINISTRAȚIA NAȚIONALĂ DE METEOROLOGIE**

**DESCRIEREA ROLULUI CANDIDAȚILOR, DERIVAT DIN CERINȚELE CONTEXTUALE ALE ADMINISTRAȚIEI NAȚIONALE DE METEOROLOGIE ȘI DIN SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI**

# Consiliul de administrație al Administrației Naționale de Meteorologie va avea următoarele atribuții:

* aprobă strategia globală de dezvoltare, retehnologizare, modernizare și restructurare;
* aprobă structura organizatorică și statutul funcțional al subunităților;
* aprobă statul de funcții și numărul de personal;
* aprobă regulamentul de organizare și funcționare al comitetului director;
* stabilește atribuțiile, competențele și sarcinile sucursalelor;
* aprobă programele de activități proprii domeniului - de exploatare, de cercetare, de întreținere, de dezvoltare, de formare profesională, colaborare externă – etc.;
* aprobă activitățile care se constituie ca serviciu public, în acord cu evoluția domeniului și în conformitate cu reglementările în vigoare;
* aprobă regulamentul de administrare a Fondului național de date meteorologice, precum și regimul de circulație a datelor, informațiilor și produselor meteorologice;
* aprobă investițiile ce urmează a fi realizate din alocația bugetară, din surse proprii sau din alte surse constituite potrivit legii;
* aprobă împrumuturile interne și externe, precum și modul de rambursare a acestora;
* aprobă tarifele, prețurile și chiriile, legate sau care rezultă din funcționarea unității;
* aprobă utilizarea fondului valutar propriu;
* aprobă lista de utilaj-dotare a Administrației Naționale de Meteorologie;
* aprobă înstrăinarea bunurilor patrimoniale, cu respectarea prevederilor legale;
* aprobă nivelul garanțiilor pentru persoanele care au calitatea de gestionar;
* aprobă înființarea organelor consultative menite să sprijine conducerea executivă;
* hotărăște, în condițiile legii, asocierea cu alți agenți economici, persoane fizice sau juridice, din țară și din străinătate, pentru realizarea de activități de interes comun;
* aprobă încheierea de contracte de închiriere - luarea sau darea cu chirie;
* aprobă modificările privind amplasamentele de sedii, precum și modificări privind structura organizatorică;
* aprobă orice alte măsuri privind activitatea Administrației Naționale de Meteorologie, cu excepția celor date, potrivit legii, în competența altor organe;
* avizează necesarul de alocații de la bugetul de stat și aprobă repartizarea pe activități a subvențiilor prevăzute în bugetul de stat;
* aprobă proiectul bugetului de venituri și cheltuieli și situațiile financiare;
* stabilește prin negociere drepturile de salarizare și celelalte drepturi de personal pentru personalul de conducere;
* avizează, potrivit reglementărilor legale, investițiile a căror aprobare este în competența altor organe ale administrației publice centrale;
* propune, în vederea aprobării de către ministrul coordonator, propriul regulament de organizare și funcționare;
* negociază contractul colectiv de muncă împreună cu reprezentanții salariaților;
* supune anual autorității publice tutelare, în termen de 60 de zile de la data încheierii exercițiului financiar, raportul consiliului de administrație cu privire la activitatea Administrației Naționale de Meteorologie, situațiile financiare pe anul precedent, proiectul programului de activitate și proiectul bugetului de venituri și cheltuieli pe anul în curs;
* analizează activitatea economică a sucursalelor și încadrarea acestora în prevederile bugetului de venituri și cheltuieli și stabilește măsurile corespunzătoare;
* în acord cu necesitățile de funcționare și de performanță, hotărăște înființarea de:
* subunități centrale - de sinteză, de cercetare-dezvoltare și activități operative, cu responsabilități științifice, metodologice și de servicii generale și/sau specializate;
* observatoare specializate, stații și posturi meteorologice care formează rețeaua națională de observații și măsurători;
* subunități funcționale și auxiliare generale sau specifice activității - de natură a asigura îndeplinirea atribuțiilor și atingerea scopurilor instituționale, reglementate.
* aprobă înființarea de organe consultative pentru fundamentarea și urmărirea strategiei profesionale și de modernizare și dezvoltare a infrastructurii:

1. respectarea reglementărilor, deciziilor, ordinelor emise de către autoritatea publică tutelară prin reprezentantul legal al acesteia și le duce la îndeplinire în termenele, forma și modul de acțiune dispus de aceasta;
2. organizarea de acțiuni publice de popularizare și educare privind rolul și importanța meteorologiei;
3. sprijin pentru activitățile de practică de specialitate organizate de instituțiile de învățământ liceal sau universitar;
4. transparență decizională prin publicarea deciziilor sau hotărârilor adoptate pe pagina de internet a ANM.

Aceste atribuții impun ca membrii Consiliului de Administrație să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

* Să aibă o bună viziune asupra rolului regiei, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
* Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă regia;
* Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului regiei;
* Să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii regii dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
* Să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;
* Să aibă o bună viziune asupra calității și siguranței produselor și serviciilor prestate de regie;
* Să își asume elaborarea și implementarea unui Cod etic în care să fie precizate regulile specifice obligatorii pentru orice angajat.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele si experiența mai sus menționate, membrii consiliului de administrație trebuie sa mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

1. Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
2. Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu si lung;
3. Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul consiliu și să dea dovadă de independență;
4. Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu regia;
5. Să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg;
6. Să fie familiarizat cu cerințele guvernantei financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară;
7. Să înțeleagă importanta evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Având în vedere cerințele legale și contextul strategic al Administrației Naționale de Meteorologie, propunem următoarele profile pentru cele cinci posturi de membru al Consiliului de Administrație, cu accent pe complementaritatea competențelor, conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare O.U.G.109/2011) și a cerințelor specifice regiei.

Cel puțin un membru al consiliului de administrație trebuie să fie auditor financiar autorizat, înregistrat în registrul public electronic, fie să aibă o experiență dovedită de minimum trei ani în domeniul auditului statutar, dobândită prin participarea activă la misiuni de audit în entități de interes public sau în comitete de audit constituite la nivelul consiliilor de administrație ori supraveghere. Acest administrator va asigura un control riguros al sistemului de guvernanță financiară, va contribui la monitorizarea performanței economice și va susține implementarea unui sistem eficient de management al riscurilor.

Doi membri trebuie să fie absolvenți de studii universitare de licență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Regiei, având o experiență profesională de minimum șapte ani în acest domeniu. De asemenea acești membri vor trebui să aibă experiență de cel puțin șapte ani în funcții de conducere. Rolul lor este de a asigura expertiza tehnică necesară în luarea deciziilor strategice privind protecția mediului și adaptarea la schimbările climatice, dar și de a corela direcțiile operaționale cu cerințele europene privind neutralitatea climatică și economia verde.

Un membru trebuie să fie absolvent de studii universitare în domeniul științelor juridice, cu o experiență profesională de minimum șapte ani în acest domeniu și cu experiență de cel puțin șapte ani în funcții de conducere. Este esențial ca acesta să dețină capacitatea de a aplica în deciziile consiliului de administrație legislația privind regimul juridic al proprietății regiei, dreptul administrativ, legislația muncii, precum și reglementările privind guvernanța corporativă și achizițiile publice. În cadrul Consiliului, acest administrator va avea rolul de a analiza conformitatea deciziilor cu legislația în vigoare, de a contribui la fundamentarea juridică a strategiilor și de a preveni eventualele riscuri legale sau litigii.

Un membru al consiliului de administrație va fi absolvent de studii universitare în domeniul științelor economice și va avea experiență profesională de minimum șapte ani în acest domeniu, precum și o experiență de minimum șapte ani în funcții de conducere. Acest administrator trebuie să dețină o înțelegere aprofundată a mecanismelor de piață din sectorul de activitate al regiei, competențe avansate în analiză financiară, planificare strategică și sustenabilitate economică. El va contribui la dezvoltarea unui model economic eficient, orientat spre maximizarea valorii economice a patrimoniului gestionat, dar și spre menținerea echilibrului între eficiență financiară și responsabilitate socială și de mediu.

Doi membri ai consiliului de administrație dintre cei descriși mai sus vor fi desemnați de autoritatea tutelară. Aceștia vor deține o înțelegere solidă a politicilor publice în domeniul mediului, meteorologiei, precum și o bună cunoaștere a cadrului legislativ național și european în aceste domenii. Se recomandă ca aceștia să aibă experiență în relația cu autoritățile publice, capacitate de analiză strategică și abilități de coordonare interinstituțională. Din perspectiva Consiliului, acești membri au rolul de a asigura alinierea politicilor regiei cu obiectivele de mediu și meteorologie asumate de stat, de a facilita comunicarea cu ministerul de resort și de a contribui la armonizarea interesului economic cu cel de protecție a patrimoniului regiei. Selecția acestor membri se va face de către Comisia de desemnare a membrilor Consiliului de Administrație al Administrației Naționale de Meteorologie, reprezentanți ai Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor.

Datorită complexității și specificului activității ANM, echilibrul între competențele tehnice, juridice, economico-financiare și de reprezentare instituțională este esențial pentru buna guvernanță a regiei. Fiecare membru al Consiliului de Administrație va trebui, de asemenea, să demonstreze integritate profesională, capacitate de analiză strategică, abilități de comunicare și negociere, precum și angajament pentru promovarea interesului public.

**Condițiile specifice care trebuie întrunite de candidați:**

**ADMINISTRATOR A (1 post):**

Pentru postul de membru în Consiliul de Administrație cu competențe în domeniul contabilității și auditului statutar, candidații este necesar:

* să fie autorizați ca auditori financiari și să fie înregistrați în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European **sau** din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România **sau** în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative,
* să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei;
* să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite;
* să dețină minim 7 ani de experiență în funcții de conducere.

**ADMINISTRATOR B (2 posturi B1 și B2):**

Pentru aceste posturi de membru în Consiliul de Administrație candidații este necesar:

* să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei;
* să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite;
* să dețină minim 7 ani de experiență în funcții de conducere.

Pe postul B2 va fi desemnat un reprezentant al autorității tutelare.

**ADMINISTRATOR C (1 post):**

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație candidații este necesar:

* să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul științelor juridice;
* să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite, respectiv, în domeniul științelor juridice;
* să dețină minim 7 ani de experiență în funcții de conducere.

Pe postul C va fi desemnat un reprezentant al autorității tutelare.

**ADMINISTRATOR D (1 post):**

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație candidații este necesar:

* să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul științelor economice;
* să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite, respectiv în domeniul științelor economice;
* să dețină minim 7 ani de experiență în funcții de conducere.

**DESCRIEREA CRITERIILOR DE SELECȚIE**

* **COMPETENȚE**

**C1.Competențe specifice sectorului de activitate al regiei**

* 1. *Capacitatea de a înțelege și depăși provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate*

Descriere: abilitatea de a înțelege structura, funcționarea și interdependențele proceselor tehnologice și operaționale, precum și de a evalua eficiența acestora în raport cu obiectivele strategice și operaționale ale organizației.

Indicatori:

* familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează regia;
* cunoaște care sunt jucătorii cheie ai domeniului și modul în care relaționează aceștia;
* înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
* familiarizat/ă cu principiile și tehnologiile utilizate în domeniul specific al organizației.
* familiarizat/ă cu standardele, normele și bunele practici aplicabile în domeniu;
  1. *Capacitatea de creștere a performanței regiei.*

Descriere: abilitatea de a identifica provocările specifice întreprinderii din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, si de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților operaționale.

Indicatori:

* înțelege profund interdependența între constrângerile tehnice, operaționale și financiare, și poate integra soluții pentru optimizarea acestor aspecte la nivel strategic;
* elaborează strategii de îmbunătățire a eficienței operaționale;
* se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora în organizație;
* identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne;
* își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea incidentelor de siguranță.
  1. *Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității.*

Descriere: abilitatea de a diminua impactul negativ al activităților regiei asupra mediului, de a propune adoptarea de către regie a masurilor optime de protecția mediului.

Indicatori:

* identifică surse de finanțare pentru susținerea măsurilor de protecție a mediului;
* cunoaște prevederile legale in domeniul protecției mediului;
* implementează în activitatea regiei introducerea și respectarea standardelor complexe de protecție a mediului.
  1. *Capacitatea de a integra imperativele de siguranță in deciziile și acțiunile sale și de a capacita organizația de a le integra și respecta*

Descriere: abilitatea de a contribui activ la atingerea gradului prognozat de adecvare a infrastructurii Regiei.

Indicatori:

* face sau cere si interpretează corect analize de necesar de investiții;
* prioritizează efortul investițional al regiei în funcție de contextul național și/sau internațional;
* face demersurile necesare analizei fezabilității investițiilor prognozate;
* încurajează atitudini proactive față de siguranță în rândul echipei și al partenerilor;
* comunicare clară și deschisă cu autoritățile de reglementare și alte părți interesate despre măsurile adoptate.
  1. *Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivele strategice.*

Descriere: abilitatea de a contribui activ la atingerea gradului prognozat de adecvare a infrastructurii regiei.

Indicatori:

* întocmește/solicită și interpretează corect analizele necesității investițiilor;
* prioritizează efortul investițional al regiei în funcție de contextul național si/sau internațional;
* face demersurile necesare analizei fezabilității investițiilor prognozate;
* reprezintă intern și internațional regia pentru a facilita aprobarea investițiilor vitale.

**A2. Competente profesionale de importantă strategică**

*2.1* *Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației*

Descriere: abilitatea de a gestiona și aloca resursele organizației într-un mod care să optimizeze performanța pe termen lung, respectând principiile sustenabilității.

Indicatori:

* planifică și administrează eficient infrastructura fizică a regiei, inclusiv echipamentele și instalațiile, asigurându-se că acestea sunt utilizate la capacitate maximă și sunt menținute în stare optimă de funcționare;
* dezvoltă și utilizează indicatori cheie de performanță (kpi) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale;
* analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
* integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung;
* monitorizează și controlează fluxurile financiare, făcând alocări strategice și ținând cont de riscurile financiare și de tendințele economice externe.

*2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a regiei*

Descriere: abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

* înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice;
* formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
* prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
* prognozează rezultatele așteptate.

*2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate şi performanță*

Descriere: abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori:

* evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească;
* utilizează deseori exemplul personal;
* are o bună capacitate de persuasiune;
* își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
* imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
* își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
* este promotor al schimbării;
* este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

*2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor*

Descriere: abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori:

* analizează obiectivele strategice și le corelează cu prioritățile financiare și operaționale ale organizației;
* integrează bugetele individuale ale departamentelor într-un buget centralizat, asigurând alinierea acestora la planul strategic;
* coordonează procesul de alocare a resurselor între nivelurile organizaționale pentru a asigura coerența și transparența bugetară;
* definește mecanisme clare de urmărire a execuției bugetare, utilizând rapoarte periodice și indicatori financiari relevanți;
* colaborează cu echipele pentru a optimiza procesele și a evita risipa sau utilizarea ineficientă a resurselor.

*2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor*

Descriere: abilitatea de a efectua diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori:

* are o abordare sistemică;
* înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;
* capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
* capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului riscurilor identificate;
* capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

*2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile regiei*

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.  
Indicatori

* evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației;
* gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea;
* coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri;
* evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate;
* identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

**A3. Competențe de guvernanță corporativă**

*3.1. Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante*

Descriere: abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al regiei.

Indicatori:

* evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale regiei și interesele angajaților;
* ia parte activ la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială;
* Evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale regiei și interesele angajaților;
* Ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială;
* urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale;
* contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social;
* militează pentru abilitarea managerilor regiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent.
  1. *Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu O.U.G. nr. 109/2011*

Descriere: abilitatea de a înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului şi monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

* contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri;
* înțelege responsabilitățile legale, etice şi sociale ale organizației şi monitorizează conformitatea cu acestea;
* monitorizează relația structurii manageriale cu pârțile interesate externe cheie;
* ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la şi raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale şi de mediu.

**A4. Competențe sociale şi personale**

*4.1. Capacitatea de comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului.* Descriere: capacitatea de a comunica verbal, nonverbal, paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.

Indicatori:

* este capabil să își exprime fluent și coerent ideile;
* are o ținută potrivită mesajelor transmise;
* dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;
* utilizează înțelept formularea;
* utilizează corect tehnica întrebărilor;
* este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazare pe încredere;
* utilizează corect procesul de persuadare.

*4.2. Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului*

Descriere: elaborare și transmitere pe canalele potrivite a informațiilor și a documentelor oficiale elaborate cu claritate și exactitate, în interiorul regiei sau în exterior, în relația cu diverse alte entități.

Indicatori:

* elaborează documente conforme și clare;
* are capacitatea de a sintetiza și de a prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
* este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

*4.3. Capacitatea de a reprezenta regia*

Descriere: abilitatea de a reprezenta regia în diverse medii cu care se află în contact, de a face cunoscute realizările și bunele practici dezvoltate în cadrul regiei, contribuind la transmiterea unei imagini bune a acesteia și la creșterea notorietății.

Indicatori:

* se exprimă pozitiv la adresa regiei;
* valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși altora realizările și bunele practici ale regiei;
* ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre regie;
* contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului regiei, atât în afara regiei în diverse cercuri profesionale cât și în interiorul regiei în relația cu diverși parteneri de dialog social.

**A5. Experiență pe plan local şi internațional**

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al regiei

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

* Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al regiei prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatura

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| cel puțin 1 an | între 1 an și 2 ani | între 2 ani și 3 ani | între 3 ani și 4 ani | Peste 4 ani |

*5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene*

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

* experiență în relația cu instituțiile europene prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatura.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| cel puțin 1 an | între 1 an și 2 ani | între 2 ani și 3 ani | între 3 ani și 4 ani | Peste 4 ani |

**A6. 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**

* 1. *Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul meteorologiei*

Descriere: abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Indicatori:

* Analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul meteorologiei;
* Coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor;
* Facilitează colaborarea între părțile interesate;
* Reevaluează politicile și programele în contextul schimbărilor economice, tehnologice sau de reglementare;
* Integrează tehnologii inovatoare și practici sustenabile pentru optimizarea proceselor.

**A7. Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice - aliniere cu scrisoarea de așteptări**

7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

Descriere: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

Indicatori: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

7.2. *Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective*

Descriere: Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

Indicatori: Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

7.3. Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă regia în corelare cu contextul acesteia

Descriere: Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.

Indicatori: Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.

7.4. Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Descriere: Sesizează contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.

Indicatori: Sesizează contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART/

7.5. Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Descriere: Sesizează contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.

Indicatori: Sesizează contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.

7.6. Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii regiei

Descriere: Sesizează situația regiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

Indicatori: Sesizează situația regiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

7.7. Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Descriere: Ia notă de nevoia de investiții a regiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a regiei, pentru viitorul mandat.

Indicatori: Ia notă de nevoia de investiții a regiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a regiei, pentru viitorul mandat.

7.8. Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelorDescriere: Ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în acesta direcție, pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: Ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în acesta direcție, pentru fiecare an de mandat.

7.9. Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice

Descriere: Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de regie pe perioada viitorului mandat.

Indicatori: Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de regie pe perioada viitorului mandat.

7.10. Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative

Descriere: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a regiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a regiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

7.11. Capacitatea de a propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate

Descriere: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

Indicatori: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste

7.12. Capacitatea de a prezenta tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora

Descriere: Trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

Indicatori: Trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

**B. TRĂSĂTURI**

**B1.** *Reputație personală și profesională*

Descriere: Abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.

Indicatori:

* candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție;
* față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție;
* candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară şi/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
* candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
* candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al regiei, pentru aspecte de natură profesională;
* candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al regiei de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al regiei.

**B2.** *Integritate*

Descriere: Capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Indicatori:

* înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
* plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
* tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

**B3.**  *Independență*

Descriere: Abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

* concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
* susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
* solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

**B4.** *Expunerea politică*

Descriere: Candidatul este implicat în activități de natură politică.

Indicatori: Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Candidatul declară că ocupă un post de conducere al unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003 |  | Candidatul declară că este membru al unei formațiuni  politice definite  potrivit Legii nr.  14/2003 |  | Candidatul declară că nu este membru al unei formațiuni  Politice definite  potrivit Legii nr. 14/2003 |

**B5**. *Capacitatea de comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului*

Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.

Indicatori:

* este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
* are o ținută potrivită mesajelor transmise;
* dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
* utilizează înțelept formularea;
* utilizează corect tehnica întrebărilor;
* este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
* utilizează corect procesul de persuadare.

**B6.** *Viziune*

Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capabilități personale distincte.

Indicatori:

* prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
* arată identitatea profesională distinct;
* arată capabilități personale care îl conduc la atingerea scopului.

**C. Alte criterii**

**C1.** *Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director*

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

|  |  |
| --- | --- |
| Scor | Descriere |
| 1 | Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului |
| 5 | Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului |

**C2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar**

Se analizează documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și declarația de intenție precum și înscrierile din cazierul fiscal și judiciar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Are înscrisuri |  |  |  | Nu are înscrisuri |

**C3.** *Criterii de gen*

Descriere: **Criterii de gen: masculin/feminin**

Descriere:pot participa la procesul de selecțietoate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen, iar la finalizarea procedurii de selecție, cel puțin o treime din totalul administratorilor trebuie să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați. Consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|  |  |  |  | M/F |