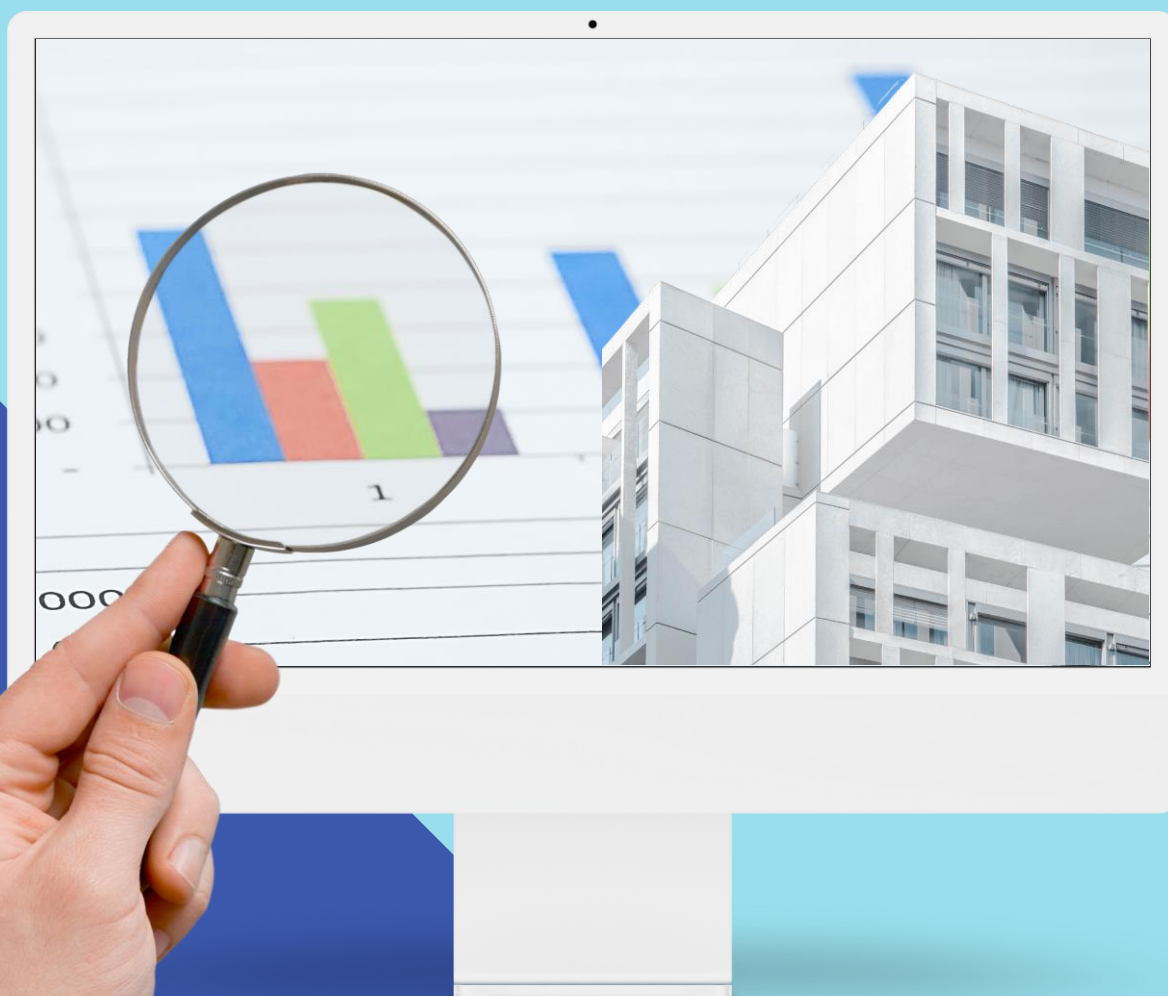




## AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

# RAPORT PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI PENTRU ANUL 2021



BUCUREȘTI, 2022



**AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI**

# **Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021**

**București  
2022**

### **Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021**

Coordonare: Vasile-Felix Cozma, Lavinia Niculescu

Elaborare: Petronela Iacob, Victor Bădoiu, Florin Văduva, Carmen Hârtopeanu, Florina Dragoș, Alina Georgevici, Mihaela Luca, Noemi Marin, Alina Dumitru, Liliana Mogoș, Veronica Cristea, Codruț Burcea, Carmen Bode, Paula Vitriuc, Cristian Andone, Gabriel Dumitru

### **Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)**

Bulevardul Mircea Vodă nr. 44, tronsonul III, intrarea C, sectorul 3,  
cod poștal 030669, București, România

Telefon: 0374 112 725/ 0374 112 726 (Cabinet Președinte)

Telefon: 0374 112 741/ 0374 112 714 (Registratură)

E-mail: [comunicare@anfp.gov.ro](mailto:comunicare@anfp.gov.ro)

# Cuprins

<i>Acronime/Abrevieri</i>	<u>4</u>
<i>Lista figurilor</i>	<u>5</u>
<b>1. Introducere</b>	<u>7</u>
<b>2. Managementul resurselor umane în administrația publică – cadrul general</b>	<u>8</u>
<b>3. Măsuri adoptate în contextul pandemiei Covid-19, în anul 2021</b>	<u>15</u>
<b>4. Managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, prin sistemul informatic gestionat de ANFP</b>	<u>19</u>
Structura funcțiilor publice	<u>19</u>
Ocuparea funcțiilor publice	<u>34</u>
Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici	<u>43</u>
<b>5. Reforma în domeniul funcției publice și acțiunile ANFP</b>	<u>48</u>
Stadiul implementării strategiilor în domeniul funcției publice	<u>48</u>
Modificări ale cadrului normativ în domeniul funcției publice	<u>51</u>
Proiecte cu finanțare externă derulate de ANFP în domeniul managementului resurselor umane	<u>56</u>
<b>6. Monitorizarea implementării legislației, control și contencios administrativ</b>	<u>63</u>
Monitorizarea respectării normelor de conduită în administrația publică	<u>68</u>
<b>7. Principalele provocări cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice</b>	<u>77</u>
<b>8. Continuarea reformei privind managementul resurselor umane</b>	<u>84</u>
Proiectul strategiei în domeniul funcției publice 2022-2027	<u>86</u>
Prioritățile ANFP pentru anul 2022	<u>90</u>

## Acronime/Abrevieri

ANAF	Agenția Națională de Administrare Fiscală
ANFP	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
MCID	Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării
MDLPA	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
MF	Ministerul Finanțelor
MMSS	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
MIPE	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
MRU	Managementul resurselor umane
OG	Ordonanța Guvernului
OUG	Ordonanță de urgență a Guvernului
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență
POCA	Programul Operațional Capacitate Administrativă
SCAP	Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020
SENEOSP	Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public
SDFP	Strategia privind dezvoltarea funcției publice
SGG	Secretariatul General al Guvernului
SIMRU	Sistem integrat și unitar de management al serviciilor de resurse umane
SIPOCA	Sistem Informatic POCA
SNA	Strategia Națională Anticorupție 2021-2025
UAT	Unitate administrativ-teritorială

## Lista figurilor

Figura 1 Evidența personalului din sectorul public - baze de date existente.....	11
Figura 2 Cadrul normativ pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice.....	12
Figura 3 Extrase din <i>Ghidul de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie</i> elaborat de ANFP – Lecții învățate.....	17
Figura 4 Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale anul 2021 .....	19
Figura 5 Evoluția numărului total de funcții publice (2012-2021) .....	20
Figura 6 Evoluția numărului total de funcții publice ocupate* (2012-2021) .....	20
Figura 7 Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2012-2021).....	21
Figura 8 Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate (2012-2021) .....	21
Figura 9 Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2021 .....	22
Figura 10 Evoluția numărului de avize în perioada 2012-2021.....	22
Figura 11 Ponderea funcțiilor publice ocupate .....	23
Figura 12 Repartizarea funcțiilor publice în structurile centrale și teritoriale (2021) .....	23
Figura 13 Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor (2021) .....	23
Figura 14 Funcții publice de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici (2021).....	24
Figura 15 Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2021) .....	24
Figura 16 Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2021).....	25
Figura 17 Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2021) .....	25
Figura 18 Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT în 2021 (total UAT = 100%) .....	26
Figura 19 Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2021 (total UAT = 100%) .....	27
Figura 20 Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2021 .....	27
Figura 21 Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local .....	27
Figura 22 Funcții publice de auditor din administrația publică centrală .....	28
Figura 23 Funcții publice de auditor din administrația publică locală.....	28
Figura 24 Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală .....	29
Figura 25 Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local (nr, %) .....	29
Figura 26 Evoluția ponderii funcționarilor publici, pe sexe (2012-2021).....	30
Figura 27 Distribuția pe sexe a funcționarilor publici în 2021 (nr., %).....	31
Figura 28 Distribuția pe sexe a funcțiilor publice de conducere (nivel administrativ-teritorial., %) .....	31
Figura 29 Distribuție în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic (% , 2021).....	31
Figura 30 Piramida vârstelor 2021 - distribuție pe gen (valori procentuale).....	32
Figura 31 Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2012-2021) .....	32
Figura 32 Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârstă în anul 2021 .....	33
Figura 33 Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2012-2021.....	33
Figura 34 Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție în anul 2021: număr de concursuri și numărul funcțiilor publice de execuție supuse procedurii de recrutare.....	35
Figura 35 Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2021 (nr., %) ...	35
Figura 36 Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (nr. funcții ocupate prin concurs, 2012-2021).....	36
Figura 37 Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2012-2021) .....	36
Figura 38 Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2012-2021 .....	37
Figura 39 Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2021).....	38
Figura 40 Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări (2012-2021) .....	38
Figura 41 Evoluția numărului de funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor vacante și temporar vacante (2012-2021) .....	39

Figura 42 Evoluția numărului de funcții (directori și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2012-2021) .....	40
Figura 43 Evoluția numărului de funcții (secretari/secretari generali U.A.T.) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2012-2021) .....	40
Figura 44 Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2012-2021) .....	41
Figura 45 Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2012-2021) .....	42
Figura 46 Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2012-2021).....	42
Figura 47 Distribuția pe clase a funcțiilor publice de execuție (nr., % - 2021).....	43
Figura 48 Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) – 2021.....	44
Figura 49 Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2021).....	45
Figura 50 Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2021).....	45
Figura 51 Analiză comparativă a ponderii funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (%. - 2021) .....	46
Figura 52 Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2012-2021) .....	47
Figura 53 Stadiul implementării principalelor măsuri din strategiile în domeniul funcției publice la sfârșitul anului 2021 – imagine de ansamblu .....	48
Figura 54 Evoluția numărului proiectelor de acte normative în domeniul funcției publice primite de ANFP pentru observații, propuneri și avizare în perioada 2014-2021.....	51
Figura 55 Acte normative adoptate și publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I.....	52
Figura 56 Proiecte de acte normative inițiate/co-inițiate de ANFP în anul 2021 ori pentru care a fost continuată activitatea de elaborare și avizare a proiectelor de acte normative inițiate în perioada 2019 - 2020.....	52
Figura 57 Proiecte derulate de ANFP în procesul de reformă, în domeniul funcției publice.....	57
Figura 58 Principalele aspecte menționate în petițiile adresate ANFP în domeniul funcției publice în anul 2021 .	63
Figura 59 Evoluția numărului petițiilor pentru perioada 2015-2021 .....	63
Figura 60 Domeniile în care ANFP a fost solicitată la secțiunea „Adresați o întrebare” în 2021 .....	64
Figura 61 Situații de nerespectare a normelor legale și recomandări ANFP în vederea reglementării.....	64
Figura 62 Evoluția activităților de instruire în domeniul eticii în perioada 2019-2021 (număr funcționari publici instruiți, nr. sesiuni de informare).....	70
Figura 63 Nr. funcționari publici care au adresat/care au primit solicitări scrise pentru consiliere etică și nr. funcționari publici care au beneficiat de consiliere etică în anul 2021.....	70
Figura 64 Situația sondajelor realizate în rândul beneficiarilor cu privire la comportamentul funcționarilor publici .....	71
Figura 65 Numărul consilierilor de etică înregistrați în aplicația informatică ANFP.....	71
Figura 66 Numărul funcționarilor publici de conducere (C) și execuție (E) ale căror fapte au fost sesizate comisiilor de disciplină.....	72
Figura 67 Numărul și tipul sancțiunilor dispuse, conform raportărilor primite pentru anul 2021, pentru funcționari publici de conducere (C) și de execuție (E).....	73
Figura 68 Numărul activităților de control efectuate de ANFP (2014-2021).....	73
Figura 69 Numărul dosarelor de contencios administrativ gestionate de ANFP (2014-2021).....	75

## 1. Introducere

*Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici* este elaborat anual de Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) cu scopul de a fundamenta decizii și politici publice bazate pe date și analize, cu privire la managementul resurselor umane în domeniul funcției publice.<sup>1</sup>

Raportul pentru anul 2021 include informații despre:

- Cadrul general privind managementul strategic al resurselor umane în domeniul funcției publice/administrația publică din România;
- Măsuri adoptate în contextul pandemiei Covid-19, în anul 2021;
- Managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici (evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici, ocupare, recrutare, promovare, clasificări în funcție de gen, studii, nivel ierarhic, etc.), în perioada 2012-2021;
- O imagine de ansamblu privind implementarea *Strategiei pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și a *Strategiei privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*;
- Proiectele derulate de ANFP pentru implementarea măsurilor de reformă în domeniul funcției publice;
- Monitorizarea implementării legislației, control și contencios administrativ și dificultățile semnalate prin petiții la ANFP;
- Analiza principalelor provocări/ probleme cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice;
- Direcții de reformă propuse în proiectul de *Strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2022-2027*;
- Măsuri prevăzute în contextul aprobării Planului Național de Redresare și Reziliență;
- Prioritățile ANFP pentru anul 2022.

Raportul include date din următoarele categorii de surse:

- Sistemul informatic gestionat de ANFP pentru managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici;
- Date furnizate de compartimentele ANFP privind activitățile desfășurate în anul 2021;
- Analiza cu privire la principalele probleme identificate în managementul resurselor umane în domeniul funcției publice/administrația publică, pregătită în cadrul grupului de lucru din ANFP pentru elaborarea proiectului de strategie în domeniul funcției publice 2022-2027;
- Date din rapoarte ANFP și alte studii, analize, statistici (publice);
- Analize/studii/rapoarte elaborate în cadrul proiectului *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică*, cod SIPOCA 136, proiect al cărui beneficiar este Secretariatul General al Guvernului, iar ANFP și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sunt parteneri;
- Date raportate de autorități și instituții publice privind respectarea normelor de conduită, prin aplicația informatică specifică gestionată de ANFP.

---

<sup>1</sup> Elaborarea acestui raport este o atribuție a ANFP, prevăzută în Ordonanța de urgență a Guvernului (OUG) nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare (art. 401, alin. (1) lit. o)).



## 2. Managementul resurselor umane în administrația publică – cadrul general

### Definirea personalului din administrația publică și evidența ocupării

*Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* definește personalul din administrația publică (atât funcționari publici, cât și personal contractual) ca familie ocupațională din cadrul sectorului bugetar, distinctă de învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție și Curtea Constituțională, apărare, ordine publică și securitate națională. Conform *Raportului privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România* (2020), elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136, numărul angajaților din sectorul public reprezintă aproximativ 13,79% din numărul total de salariați la nivel național și **este mai mic decât media Uniunii Europene pentru personalul din sectorul public, respectiv de 23,5%.**<sup>2</sup>

**În instituțiile și autoritățile publice sunt 1.267.973 de posturi ocupate** (din datele de la Ministerul Finanțelor din 2022<sup>3</sup>). Din totalul personalului plătit din fonduri publice, aproximativ **302.000 salariați** fac parte din familia ocupațională „Administrație”, reprezentând **un procent de 24% din totalul personalului plătit din fonduri publice**<sup>4</sup>.

Conform datelor furnizate de sistemul informatic al ANFP, în cursul anului 2021, numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a fost de **4.335**, având un număr de **174.568 funcții publice**, dintre care **132.083 de funcții publice ocupate și 4.472 de funcții publice temporar ocupate**.

Prin raportare la datele de mai sus, **numărul funcționarilor publici** reprezintă un procent de aproximativ **11% din personalul plătit din fonduri publice și 45% din salariații care fac parte din familia ocupațională „Administrație”**.

### Resursele umane din administrația publică pot fi clasificate în următoarele categorii:

**1. Persoane numite sau alese în funcții de demnitate publică și funcții asimilate acestora** (inclusiv aleșii locali), reprezentând nivelul politic cu rol decizional în ceea ce privește obiectivele și direcțiile strategice de guvernare.

**2. Persoane numite în funcții publice** (de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici) în urma unor proceduri de recrutare și selecție.

Funcțiile publice au în comun faptul că se referă la activități care implică exercitarea „prerogativelor de putere publică,” reglementate în Codul administrativ<sup>5</sup>, precum: elaborarea proiectelor de acte normative și a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice; elaborarea propunerilor de politici publice și strategii, a programelor, studiilor, analizelor și statisticilor necesare fundamentării și implementării politicilor publice, precum și a actelor necesare executării legilor; autorizarea, inspecția, controlul și auditul public; gestionarea resurselor umane și a fondurilor publice; reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acesteia cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din țară și din străinătate.

<sup>2</sup> Banca Mondială (2020) *Raportul privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România*, pag. 35;

<sup>3</sup> Ministerul Finanțelor (2022) <https://mfinante.gov.ro/domenii/bugetul-de-stat/numar-salariati-bugetari>;

<sup>4</sup> Banca Mondială (2020) *Raportul privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România*, pag. 36;

<sup>5</sup> OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 370.

**Funcțiile publice generale** (precum consilier, consilier juridic, auditor, expert, inspector, director, director general, secretar general etc.<sup>6</sup>) există în majoritatea autorităților și instituțiilor publice și reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter general și comun tuturor autorităților și instituțiilor publice, în vederea realizării competențelor lor generale.

**Funcțiile publice specifice**<sup>7</sup> reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter specific unor autorități și instituții publice, în vederea realizării competențelor lor specifice, sau care necesită competențe și responsabilități specifice. Acestea sunt definite de regulă în cadrul anumitor instituții, precum Curtea de Conturi, Departamentul pentru Lupta Antifraudă, Agenția Națională de Integritate etc. Unele funcții sunt specifice nu datorită caracteristicilor instituționale, ci datorită specificului programelor de formare absolvite și atribuțiilor aferente funcției, ca în cazul managerilor publici<sup>8</sup>. Echivalarea anumitor funcții publice specifice cu funcții publice generale din cadrul unor autorități și instituții publice s-a realizat prin OUG nr. 138/2021 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019<sup>9</sup>.

**Funcțiile publice cu statute speciale** sunt stabilite în structurile de specialitate ale Parlamentului României, Administrației Prezidențiale, serviciilor diplomatice și consulare, instituțiilor din sistemul de ordine publică și securitate națională, structurilor vamale sau altor servicii publice stabilite prin lege. De exemplu, au statute speciale funcționarul public parlamentar, personalul vamal, polițiștii.

### **3. Persoanele care au raporturi de muncă sau asimilate acestora cu autoritățile și instituțiile publice.**

Această categorie de angajați este numită informal „personal contractual” și cuprinde o categorie largă de „bugetari”, precum cei angajați în domenii ca: învățământ, sănătate, cultură etc., inclusiv cei care au un contract de management în cadrul unor instituții/autorități publice de la nivel central, teritorial și local. Personalul contractual din administrația publică poate desfășura activități ce nu intră în categoria „prerogativelor de putere publică,” precum activități de secretariat, administrative, protocol, gospodărire, întreținere etc. Din categoria personal contractual fac parte și personalul salariat încadrat la cabinetul demnitarului, magistrații, personalul asimilat acestora și categorii de personal auxiliar din cadrul instanțelor, cadrele didactice și alte categorii de personal din unitățile și instituțiile de învățământ; persoanele numite sau alese în funcții de demnitate publică, personalul din unitățile sanitare, cel al regiilor autonome, companiilor și societăților naționale, precum și al societăților din sectorul public, personalul militar, membrii Corpului diplomatic și consular al României și personalul contractual încadrat pe funcții specifice ministerului cu atribuții în domeniul afacerilor externe.

### **Atribuțiile privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice din România sunt distribuite între următoarele instituții:**

**Secretariatul General al Guvernului (SGG)** are rolul de a sprijini politicile și reformele privind managementul resurselor umane în administrația publică, prin coordonarea planificării strategice la nivel central, inclusiv în ceea ce privește reforma administrației publice și implementarea planurilor strategice instituționale.

**Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației (MDLPA)** este autoritatea publică centrală responsabilă cu elaborarea politicilor, strategiilor și proiectelor de acte normative pentru administrația publică.

---

<sup>6</sup> Anexa nr. 5 la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;

<sup>7</sup> *Idem*;

<sup>8</sup> Conform OUG nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public, cu modificările și completările ulterioare;

<sup>9</sup> Anexa nr. 5<sup>1</sup> la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

**Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)**, subordonată MDLPA, are atribuții, conform Codului administrativ, pentru „dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial” și „crearea unei evidențe necesare gestiunii personalului plătit din fonduri publice”. ANFP administrează evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, pe baza datelor transmise de responsabilii de resurse umane, prin intermediul unui sistem informatic. Situațiile transmise cuprind date referitoare la funcțiile publice generale, cele specifice și unele funcții cu statut special. Totodată, Agenția are ca atribuții elaborarea proiectelor de acte normative, a politicilor și strategiilor în domeniul funcției publice, monitorizarea aplicării legislației în domeniu, centralizarea nevoilor de instruire a funcționarilor publici, managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, elaborarea cadrelor de competență, administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) etc.<sup>10</sup>

**Institutul Național de Administrație (INA)**, subordonat și el MDLPA, îndeplinește atribuții privind formarea specializată și perfecționarea profesională pentru personalul din administrația publică. Mandatul actual al INA mai include și elaborarea sau actualizarea standardelor ocupaționale pentru funcțiile din domeniul administrației publice.

**Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (MMSS)** are atribuții referitoare la politici și reglementări privind politica generală de ocupare a forței de muncă, monitorizarea *Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* etc.

**Ministerul Finanțelor (MF)** are atribuții privind programarea bugetară, elaborarea bugetului anual și monitorizarea cheltuielilor publice, implicit cu privire la personalul din administrația publică. În sistemul de național de raportare FOREXEBUG gestionat de MF sunt raportate lunar de către instituțiile și autoritățile publice din administrația publică centrală și locală, următoarele informații: numărul de posturi aprobate (finanțate), numărul de posturi ocupate, numărul de posturi vacante, numărul mediu de posturi remunerate, numărul de consilieri locali, numărul de posturi ocupate de persoane care cumulează pensia cu salariul.

**Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, instituțiile din domeniul apărării și securității naționale** sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane pentru personalul specific, inclusiv funcționari publici cu statute speciale.

**Ministerul Sănătății și Ministerul Educației** sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane din domeniul sănătății și, respectiv, din domeniul educației.

**Parlamentul României** este un actor foarte important în reformele din domeniul administrației publice și implicit în domeniul resurselor umane, deoarece are rolul de a adopta legi în acest domeniu.

**Compartimentele de resurse umane din autorități și instituții publice** (ca structuri distincte sau grupate cu alte funcții de suport, ca de exemplu bugetarea și achizițiile) au preponderent responsabilități administrative, precum: evidența deciziilor de numire și eliberare din funcție, gestiunea dosarelor profesionale ale angajaților, transmiterea de notificări și solicitări de avize către ANFP, conform legislației, aplicabile diferitelor procese de management al resurselor umane, ca de exemplu recrutarea, stabilirea structurii de funcții publice etc. ANFP asigură suport și asistență de specialitate pentru compartimentele de resurse umane din autorități și instituții publice. Trebuie subliniat faptul că, potrivit Codului administrativ, gestiunea curentă a resurselor umane, inclusiv a funcțiilor publice, trebuie să fie organizată și realizată, în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, de către un compartiment specializat, care colaborează cu ANFP<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Lista atribuțiilor este prevăzută la art. 401 din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;

<sup>11</sup> OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 404.

## Evidența personalului din administrația publică

Datele privind resursele umane din sectorul public sunt cuprinse în baze de date de la următoarele instituții: Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Inspectia Muncii, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Finanțelor, Agenția Națională de Administrare Fiscală, Ministerul Educației etc. În plus, Institutul Național de Statistică (INS) colectează date privind ocuparea în sectorul public.

**Figura 1** Evidența personalului din sectorul public - baze de date existente

Sistem/ Instituție	Obiect (categoria de personal)	Metoda de colectare a datelor	Frecvență	Datele sunt utilizate pentru
Baza de date și portalul ANFP	Funcții publice generale și specifice și funcționari publici	Self-service în portalul ANFP, date raportate de către reprezentantul desemnat pentru resursele umane, pentru fiecare instituție.	În timp real pentru structură	Inventarul și managementul funcționarilor publici
REVISAL/ REGES - Inspectia Muncii	Personal contractual	Departamentele de resurse umane de la nivelul instituțiilor operează în aplicația <i>desktop</i> sau exportă din propriile sisteme dedicate resurselor umane; Încărcarea fișierului în portal.	În timp real pentru modificări ale contractelor	Monitorizare și susținerea verificărilor în teren a aplicării legislației muncii la nivelul instituțiilor
Formularul L153	Tot personalul public (cu excepția personalului din categoria Apărare și Ordine publică)	Completare PDF inteligent (sau export din propriul sistem); încărcare în portalul ANAF.	Anual	Monitorizarea aplicării Legii nr.153/2017
Soluții la nivel de minister (ex.: Edusal pentru învățământul preuniversitar)	Sistemul de învățământ primar și secundar (cadre didactice și personal auxiliar)	Operare directă în portalul central și aplicație <i>desktop</i> .	În timp real	Managementul resurselor umane Calcul salarial Declarații (inclusiv în Revisal/REGES)
Control finanțe buget (FOREXEBUG)	Numărul de posturi ocupate, vacante, alte categorii.	Încărcare PDF inteligent în portalul MFP	Lunar	Planificare și monitorizare bugetară (inclusiv agregări salarizare și personal)
D112 - ANAF	Toate categoriile de personal	Încărcare PDF inteligent în portalul MFP	Lunar	Declarații fiscale și contribuții sociale.

(Sursa: adaptat după figura din *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces*<sup>12</sup>)

**Codul administrativ prevede operaționalizarea unui Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP).** Crearea acestuia a fost demarată la nivelul ANFP prin elaborarea proiectului de hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP), care este pe circuitul de avizare interministerială. SENEOSP va fi creat și operaționalizat prin proiectul *Transparență și competență în sectorul public* – SIPOCA 870, finanțat din POCA 2014-2020, implementat de ANFP, în

<sup>12</sup> Banca Mondială (2019) *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces*, pag. 26-27, [http://www.anfp.gov.ro/continut/Output\\_2\\_SIPOCA\\_136](http://www.anfp.gov.ro/continut/Output_2_SIPOCA_136).

parteneriat cu Universitatea Babeş-Bolyai din Cluj-Napoca. Proiectul este în derulare (detalii în capitolul 5 din acest raport).

**Cadrul legal general în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică este redat în tabelul de mai jos.** Numărul mare de reglementări accentuează fragmentarea și abordările neunitare/necorelate în domeniul managementului strategic al resurselor umane în administrația publică.

**Figura 2** Cadrul normativ pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice

**Legi/Ordonanțe de urgență**

- Constituția României (2003);
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2020 privind utilizarea înscrisurilor în formă electronică la nivelul autorităților și instituțiilor publice;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 124/2021 privind stabilirea cadrului instituțional și financiar pentru gestionarea fondurilor europene alocate României prin Mecanismul de redresare și reziliență, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență;
- Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 455/2001 privind semnătura electronică, republicată, cu completările ulterioare;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată;
- Legea nr. 69/2019 privind înființarea Consiliului național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică;
- Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare.

**Legislație comunitară**

- Directiva (UE) nr. 1152/2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;
- Regulamentul nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

**Hotărâri ale Guvernului**

- Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 341/2007 privind ocuparea funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, cu modificările și completările

ulterioare;

- Hotărârea Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 325/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea condițiilor de înființare a posturilor în afara organigramei și a criteriilor pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile;
- Hotărârea Guvernului nr. 775/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 443/2022 pentru aprobarea conținutului instrumentului de prezentare și motivare, a structurii raportului privind implementarea actelor normative, a instrucțiunilor metodologice pentru realizarea evaluării impactului, precum și pentru înființarea Consiliului consultativ pentru evaluarea impactului actelor normative;
- Hotărârea Guvernului nr. 561/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 870/2006 privind aprobarea Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale;
- Hotărârea Guvernului nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective (în vigoare de la 05.05.2022, dată de la care se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările ulterioare);
- Hotărârea Guvernului nr. 931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 553/2009 privind stabilirea unor măsuri cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 832/2007 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului 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;
- Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 906/2020 pentru punerea în aplicare a unor prevederi ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Hotărârea Guvernului nr. 1352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor - ISCO 08, republicată, cu modificările ulterioare.

**Ordine ale Președintelui ANFP:**

- Ordinul nr. 193/2020 pentru aprobarea Procedurii de redistribuire a funcționarilor publici, precum și a modalității de desfășurare a testării profesionale în vederea redistribuirii;
- Ordinul nr. 1886/2019 privind aprobarea listei documentelor necesare pentru obținerea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, precum și a modalității de transmitere a acestora de către

autoritățile și instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordinul nr. 1443/2018 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective;
- Ordinul nr. 233/2022 pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 234/2022 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare și perfecționare profesională și a tematicii specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 1932/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici, cu modificările ulterioare;
- Ordinul nr. 1355/2009 pentru aprobarea Instrucțiunilor de completare a formatelor-standard și de transmitere a datelor și informațiilor cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 26/2022 pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- Ordinul nr. 279/2021 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

### 3. Măsuri adoptate în contextul pandemiei Covid-19, în anul 2021

Anul 2021 a continuat să fie o perioadă de referință cu privire la activitatea în domeniul funcției publice/administrației publice, deoarece pandemia Covid-19 a creat noi provocări privind adaptarea modului de lucru în autorități și instituții publice, promovarea interesului public (în special cu privire la sănătatea publică), digitalizarea administrației publice, adaptarea serviciilor publice. În acest capitol redăm câteva repere - reglementări și practici, în contextul pandemiei.

#### Reglementări cu privire la contextul pandemiei Covid-19 relevante pentru domeniul funcției publice (selecție):

- Decretul Președintelui României nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, modificat prin Decretul Președintelui României nr. 240/2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României;
- Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, care prevedea suspendarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor vacante și temporar vacante, cu anumite excepții - art. 27 alin. (3) (detalii în capitolul 4) - aplicabilitate pe tot parcursul anului 2021, prin prelungirea succesivă a perioadelor de stare de alertă;
- Legea nr. 203/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 - art. II;
- Legea nr. 221/2021 pentru completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19;
- Legea nr. 295/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19;
- Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 114/2021 privind unele măsuri în domeniul justiției în contextul pandemiei de COVID-19;
- OUG nr. 183/2020 privind desfășurarea pe perioada stării de alertă a concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul instituțiilor și autorităților publice, cu modificările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 33/2021;
- OUG nr. 164/2020 pentru completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- OUG nr. 192/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă;
- OUG nr. 38/2020 privind utilizarea înscrisurilor în formă electronică la nivelul autorităților și instituțiilor publice;
- OUG nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările ulterioare;
- OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;



- OUG nr. 99/2021 privind modificarea unor acte normative din domeniul învățământului, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 - art. II pct. 1;
- OUG nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative – art. 12;
- OUG nr. 188/2020 privind unele măsuri temporare necesare pentru exercitarea funcției de conducător al compartimentului financiar-contabil din administrația publică centrală;
- OG nr. 19/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 și pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul sănătății.

### Asistență de specialitate și adaptarea activității ANFP în contextul pandemiei

Prin intermediul site-ului propriu, ANFP a informat autoritățile și instituțiile publice, precum și funcționarii publici, cu privire la aspecte relevante în contextul pandemiei Covid-19. De exemplu, ANFP a publicat pe pagina web proprie, încă din martie 2020, informații privind introducerea, acolo unde este posibil, a muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului.<sup>13</sup> Agenția a pus la dispoziție și un model de act administrativ în acest sens.<sup>14</sup>

De asemenea, ANFP a furnizat asistență de specialitate în domeniul funcției publice pentru compartimentele de resurse umane,<sup>15</sup> inclusiv prin utilizarea tehnologiei informației (comunicare e-mail, sesiuni de informare/întrebări și răspunsuri online etc. – acțiuni începute în anul 2020 și continuate în anul 2021).

ANFP a implementat diferite soluții informatice, precum **utilizarea semnăturii electronice** (încă din 2012), pentru comunicare interinstituțională electronică. În anul 2021, ANFP a transmis către autoritățile și instituțiile publice, prin intermediul portalului de management al funcțiilor publice un număr de **19.466 de documente semnate electronic** (o creștere cu 40% față de anul anterior). Comunicarea permanentă cu cele 4335 de instituții și autorități publice din România se realizează prin intermediul unui **sistem informatic integrat de management al funcțiilor și funcționarilor publici (portalul de management) și transmitere a datelor privind evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici**. Portalul de management este utilizat **încă din anul 2011**, în contextul utilizării semnăturii electronice.

De asemenea, **verificarea electronică a stadiului unei solicitări**<sup>16</sup> este un modul informatic disponibil oricărei instituții/autorități publice sau oricărei persoane fizice sau juridice, care a înaintat ANFP o adresă de solicitare, în scopul verificării stadiului acesteia. Modulul permite vizualizarea statusului în care se găsesc documentele intrate și înregistrate la Agenție. Sistemul realizează căutarea în baza de date aferentă registrului de înregistrare al Agenției (SIM) și returnează rezultate potrivit informațiilor stocate.

**Modulul informatic aferent datelor deschise ANFP<sup>17</sup> – OpenData** - este disponibil oricărei persoane fizice sau juridice și permite **interogarea** bazei de date specifice **Sistemului informatic integrat de management al funcțiilor publice și funcționarilor publici**. Interogarea bazei de date face posibilă obținerea unei imagini la zi a funcțiilor publice de la nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, prin utilizarea diferitelor filtre: tip de instituție publică, denumirea instituției, județ, localitate,

<sup>13</sup> conform Decretului semnat de Președintele României privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, la art. 33;

<sup>14</sup> [În atenția conducătorilor instituțiilor și autorităților publice centrale și locale - ANFP \(gov.ro\)](#), [Model act administrativ telemuncă - ANFP \(gov.ro\)](#);

<sup>15</sup> [http://www.anfp.gov.ro/continut/Asistenta\\_de\\_specialitate](http://www.anfp.gov.ro/continut/Asistenta_de_specialitate) ;

<sup>16</sup> <http://www.anfp.gov.ro/CT/Registratura/RegistruFinder.aspx> ;

<sup>17</sup> <http://www.anfp.gov.ro/opendata.aspx> .

regimul juridic al postului (ocupat, temporar ocupat, vacant, temporar vacant), tipul funcției publice, clasa și gradul profesional, intervale de vârstă și alte criterii relevante de filtrare. Datele interogate au la bază raportările instituțiilor și autorităților publice prin intermediul Sistemului informatic integrat de management al funcțiilor publice și funcționarilor publici.

**Utilizarea unei aplicații de extragere automată de subiecte pentru concursurile** de ocupare a funcțiilor publice vacante din cadrul ANFP sau la care participă membri desemnați de ANFP, cu următoarele funcționalități: gestionarea bazei de date cu subiecte, validare participanți concurs, date generale despre concurs, definirea membrilor comisiei de concurs, rol în cadrul comisiei (președinte, membru, secretar), încărcarea propunerilor de subiecte, extragerea automată a subiectelor în mod aleatoriu, gestionarea rezultatului probei suplimentare de testare a competențelor IT. Această aplicație a fost pusă la dispoziția instituțiilor și autorităților publice în mod **gratuit și voluntar** (până în prezent, 20 de protocoale de colaborare cu instituțiile publice care au aderat voluntar).

În plus, în cadrul ANFP a fost utilizată telemunca, în condițiile prevăzute în actele normative în vigoare și în acte administrative interne. În acest sens, a fost implementat **un sistem de lucru de la distanță al angajaților Agenției, prin utilizarea de instrumente și tehnologii specifice într-un mediu sigur din punct de vedere al securității cibernetice.**

### Bune practici din instituții și autorități publice, în contextul pandemiei Covid-19

ANFP a elaborat un *Ghid de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie* (2020)<sup>18</sup> pe baza studiilor de caz transmise de instituții și autorități publice, care au evidențiat adaptabilitatea acestora în contextul pandemiei și orientarea către beneficiari (de exemplu prin digitalizarea unor servicii și telemuncă). Redăm mai jos câteva extrase din "lecțiile învățate" în contextul pandemiei.

#### Figura 3 Extrase din *Ghidul de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie* elaborat de ANFP – Lecții învățate

**Antonia, funcționarul public virtual - Digitalizarea serviciilor oferite de Primăria municipiului Cluj-Napoca.** "Coordonarea și comunicarea constantă reprezintă un factor-cheie pentru bunul mers al oricărei activități. Deși tehnologia ne permite interacțiuni online, procesul de adaptare la noul context este unul amplu și relativ dificil, în special pentru persoanele care provin din comunități vulnerabile; Schimbările majore, în special cele ce au legătură cu utilizarea noilor tehnologii, aduc cu ele rezistența la schimbare, atât în cadrul instituției, cât și în rândul beneficiarilor". (Primăria Municipiului Cluj-Napoca, pag. 27)

**Platforma on-line dedicată achiziționării de produse tradiționale ale micilor întreprinzători locali, creată de Consiliul Județean Cluj.** "Instituțiile trebuie să fie cât mai adaptabile și să reacționeze cât mai rapid și adecvat, pentru a răspunde de o manieră optimă nevoilor beneficiarilor. Ele trebuie să dea dovadă de un nivel sporit de reziliență, să reacționeze cu rapiditate în fața situației de criză, să identifice și să implementeze prompt soluțiile cele mai capabile să vină în sprijinul clienților – beneficiarii serviciilor oferite. Doar în acest fel ele pot răspunde cu adevărat misiunii care le-a fost încredințată, de a satisface interesul general al comunității. În plus, experiența a demonstrat că inițiativa și atitudinea proactivă pot transforma o problemă majoră și o situație de criză într-o oportunitate: în cazul acesta, trecerea „peste noapte” de la clasic la online". (Consiliul Județean Cluj, pag. 33)

**"Telemunca a reprezentat una dintre principalele lecții ale acestei perioade, un experiment dificil, dar care a generat și o serie de beneficii pentru angajați și, mai ales, pentru instituțiile care au fost pregătite pentru aceasta trecere, depunând eforturi pentru a se conforma noului context.** Înainte de COVID-19, o parte din organizații/instituții erau reticente la ideea lucrului de la distanță, temându-se de scăderea productivității sau de imposibilitatea de a controla calitatea activității angajaților. Trecerea foarte rapidă de la un mod de lucru la altul, făcută aproape peste noapte, a scos în evidență diferențele dintre organizațiile/instituțiile care digitalizaseră deja o parte a activității lor și cele care nu făcuseră încă acest pas. Productivitatea testată, motivația angajaților și reducerile de costuri administrative sunt trei motive pentru care telemunca este un model viabil și de viitor deoarece reprezintă o formă flexibilă de organizare a activității, salariatul îndeplinindu-și

<sup>18</sup> ANFP (2020) *Ghid de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie* [coperta.1.1.Ghid13.cdr \(gov.ro\)](https://www.coperta.1.1.Ghid13.cdr.gov.ro)

atribuțiile de serviciu prin utilizarea de tehnologii informatice”. (Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, pag. 19)

**”Toate aceste evenimente legate de pandemie au creat o mai mare responsabilitate a angajatorilor față de angajați, concluzie rezultată din statistica privind numărul de angajatori care s-au adresat agenției și numărul angajaților care au avut un alt fel de abordare a muncii (de acasă, șomaj tehnic, etc.).** Unii dintre salariații din sectorul privat nu au mai avut locul de muncă la întoarcere și beneficiază de șomaj. Altă lecție învățată este pentru angajații instituției publice care își desfășoară activitatea pe baza unei fișe de post. În această perioadă nu a fost nevoie de completarea cu atribuții noi, oamenii înțelegând situația și ducând la bun sfârșit activități nou apărute. Deci, este o lecție de asumare, solidaritate și responsabilitate, în vederea menținerii încrederii, autorității și prestigiului serviciului public, dar și pentru exercitarea unui management eficient în realizarea interesului public”. (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Piatra Neamț, județul Neamț, pag.4)

**”Apariția unei situații cu caracter special poate pune autoritățile publice în fața unor provocări cu un accentuat caracter de noutate, care pe fondul lipsei unor informații adecvate și a unor experiențe practice concrete pot conduce la apariția unui vid metodologic care poate afecta nu numai activitatea acestora, ci și siguranța beneficiarilor pe care aceștia îi deservesc.** Sistemul de asistență socială, alături de cel din sănătate, prezintă o serie de particularități speciale generate de vulnerabilitatea sporită a categoriilor de persoane cărora acesta li se adresează, respectiv: copiii aflați în sistemul de protecție specială, persoane cu dizabilități instituționalizate și persoane vârstnice, aflate de asemenea în instituții. (...) Autoritățile responsabile au trebuit în această perioadă nu numai să asigure continuitatea și funcționarea la capacitate maximă a acestor servicii, dar să și asigure limitarea la un maxim posibil a riscului de infectare și răspândire a noului virus Covid-19 în rândul unor categorii de beneficiari cu stare de sănătate fragilă, generată de afecțiuni curente, care puteau reprezenta un factor favorizator al agravării stării de sănătate în cazul contactării noului virus”. (Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adoptții, pag. 14)

**”Cuvântul de ordine a fost solidaritate.** (...) Toți factorii decizionali, publici și privați au demonstrat că prin unirea forțelor și prin implicare se poate interveni în mod eficient pentru gestionarea unei situații de criză”. (Consiliul Județean Bacău - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, pag. 24)

(Sursa: *Ghidul de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie* elaborat de ANFP)

## 4. Managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, prin sistemul informatic gestionat de ANFP

ANFP administrează evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, pe baza datelor transmise de responsabilii de resurse umane, prin intermediul unui sistem informatic. Situațiile transmise cuprind date referitoare la funcțiile publice generale, cele specifice și unele funcții cu statut special. Gestiunea evidenței funcționarilor publici care beneficiază de statut special se realizează de către autoritățile și instituțiile în cadrul sau în subordinea cărora aceștia își desfășoară activitatea și nu fac obiectul bazei de date a ANFP.

### Structura funcțiilor publice

În cursul anului 2021, numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a fost de **4.335** (față de 4.340 la 31.12.2020 și 4.343 la 31.12.2019), având un număr de **174.568** funcții publice (în creștere, prin raportare la anul precedent, când au fost raportate 173.655 de funcții publice).

**Figura 4** Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale anul 2021

Categoriile de funcții publice	Ocupate (1)	Temporar ocupate (2)	Temporar vacante (3)	Total ocupate (1)+(2)+(3)	Vacante (4)	Total funcții (1)+(2)+(3)+(4)
Funcții publice structuri centrale și teritoriale <sup>19</sup>	59.151	2.986	4.035	66.172	8.878	<b>75.050</b>
Funcții publice structuri locale	72.932	1.486	3.487	77.905	21.613	<b>99.518</b>
<b>TOTAL</b>	<b>132.083</b>	<b>4.472</b>	<b>7.522</b>	<b>144.077</b>	<b>30.491</b>	<b>174.568</b>

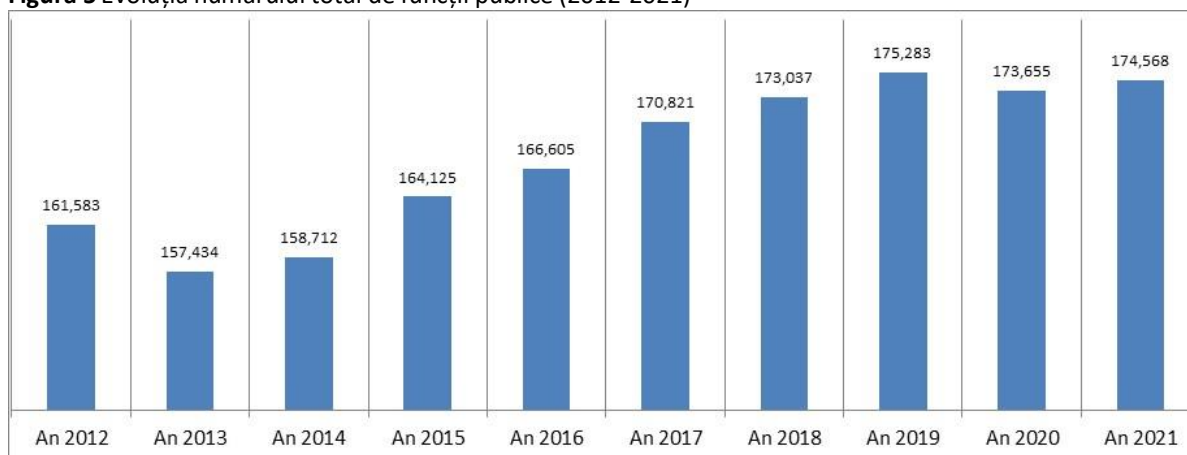
(Sursa: ANFP)

**În perioada 2012-2021, numărul funcțiilor publice a crescut aproape an de an (cu excepția anului 2013), ajungând de la 161.583 în anul 2012 la 174.568 în 2021.**

Ca o tendință generală, se remarcă faptul că în ultimii 10 ani funcțiile publice au crescut în valori nominale cu aproximativ 13.000 de posturi la nivel național (2012 față de 2021), cea mai mare creștere fiind la nivelul anului 2019 (Figura 5).

<sup>19</sup> Având în vedere că doar o parte a structurilor de la nivel central au organizat funcțiile publice la nivel teritorial în structuri cu personalitate juridică, precum și faptul că anumite structuri regionale înglobează funcții publice de la nivelul mai multor județe, prezentul raport nu decelează numărul funcțiilor structurilor centrale în funcții publice de stat și funcții publice teritoriale.

**Figura 5** Evoluția numărului total de funcții publice (2012-2021)

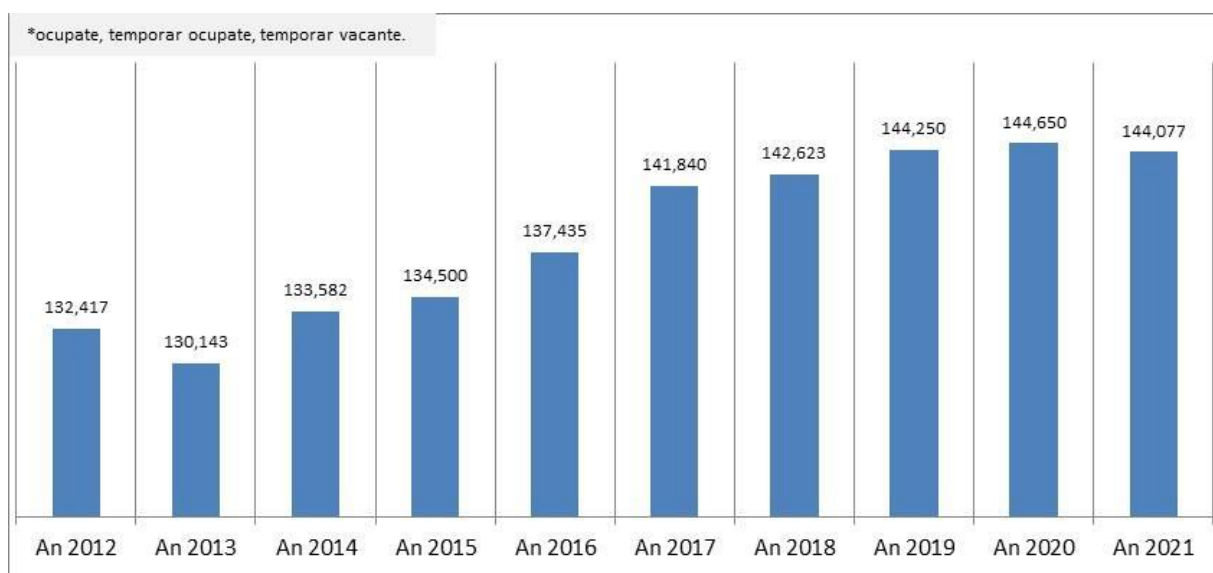


(Sursa: ANFP)

Evoluția numărului funcțiilor publice în această perioadă a fost influențată de:

- Creșterea numărului de funcții publice prin transformarea posturilor de natură contractuală care implicau activități cu prerogative de putere publică.
- Identificarea de noi nevoi comunitare, mai ales la nivelul instituțiilor și autorităților locale, fapt care a dus la organizarea de noi servicii publice locale cu personalitate juridică (de exemplu, poliția locală, serviciile de evidență a persoanelor etc.).
- Apariția de-a lungul timpului a unor noi posturi sau structuri în cadrul instituțiilor publice: structura de audit public intern, structura arhitectului-șef, organizarea domeniului de asistență socială, poliția locală, etc.

**Figura 6** Evoluția numărului total de funcții publice ocupate\* (2012-2021)

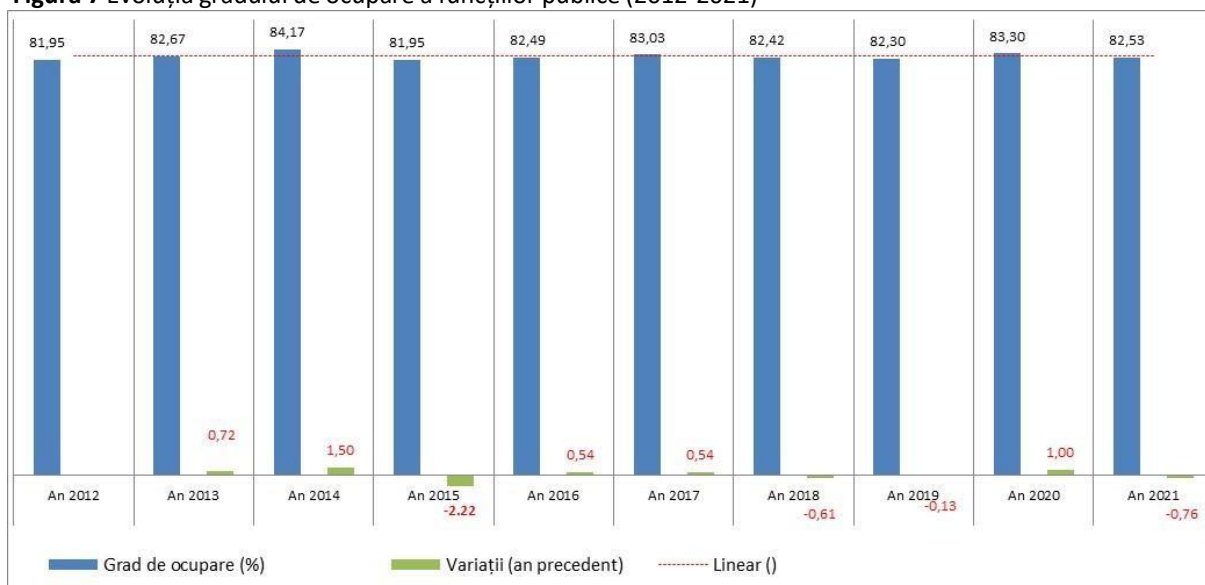


(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește evoluția numărului absolut al funcțiilor publice ocupate (**Figura 6**), cumulând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante, aceasta a avut o tendință de creștere, iar gradul de ocupare a rămas relativ constant de-a lungul timpului (**Figura 7**). Cel mai mare grad de ocupare se observă la nivelul anului 2014, acesta fiind de 84,17%, ulterior înregistrând o

scădere de circa 1-2 puncte procentuale (2,22% în 2015). Cu toate acestea, în general<sup>20</sup>, nu au existat variații mari în ceea ce privește gradul de ocupare a funcțiilor publice. Mai mult, după 2015 asistăm la o stabilizare a evoluției (grade de ocupare în media multianuală).

**Figura 7** Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2012-2021)

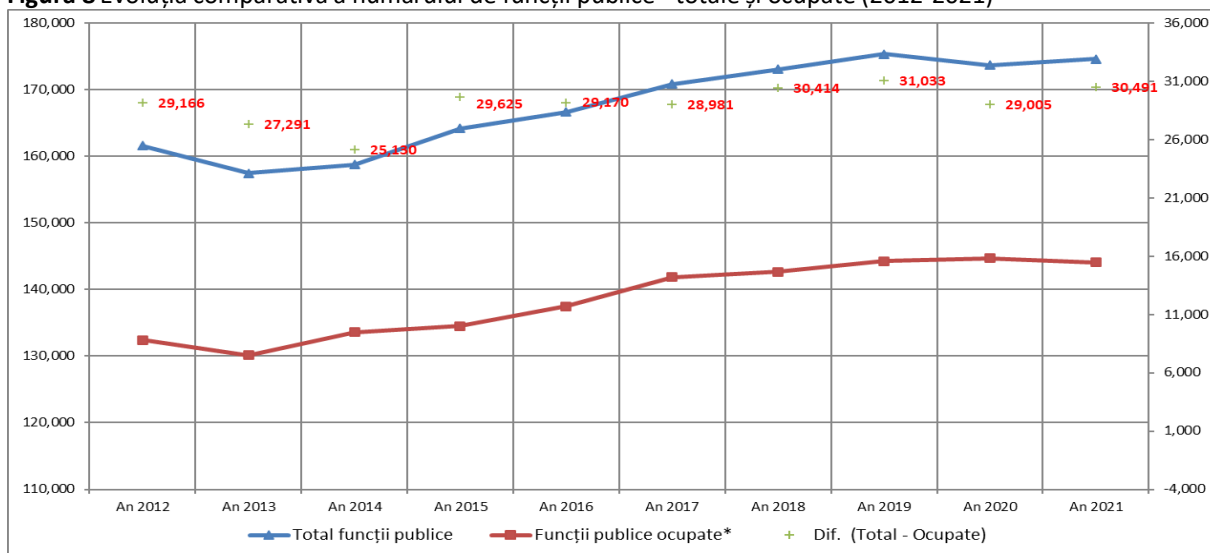


(Sursa: ANFP)

Rezumând, o analiză comparativă a evoluțiilor privind numărul de funcții publice - totale și ocupate - arată același trend crescător, precum și o asociere ridicată (corelație pozitivă<sup>21</sup>, semnificativă statistic – Figura 8). Numărul total de funcții publice a fost mai mare cu 29.000 decât numărul de funcții publice ocupate (media intervalului analizat).

În valori absolute, această diferență a fost puțin mai mică în 2013 și 2014, vârful fiind reprezentat de anul 2019 (+31.033 funcții publice).

**Figura 8** Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate (2012-2021)



(Sursa: ANFP)

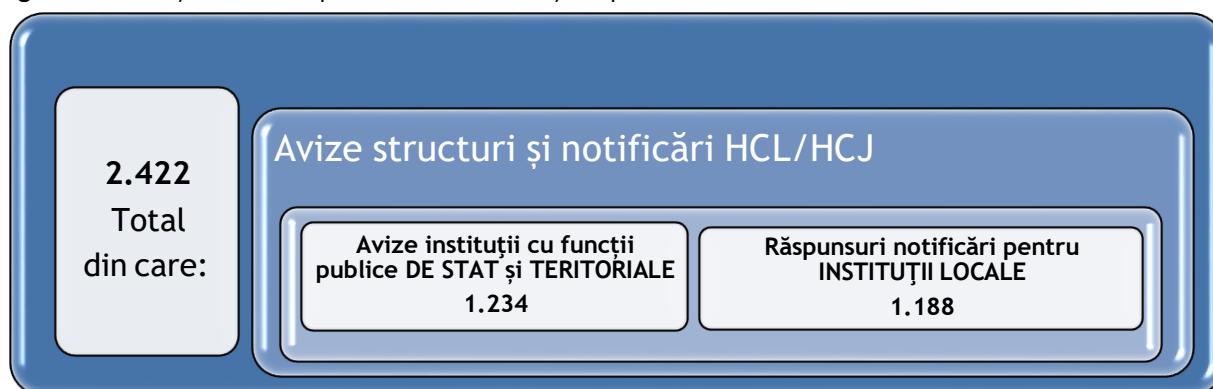
<sup>20</sup> Doar în 3 ani din seria de timp, sunt variații de aproximativ (+/-) 1%;

<sup>21</sup> Coeficient de corelație = 0,952, prag de semnificație = 0,001 bidirecțional.

## Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2021 și aspecte privind reorganizări instituționale

Acordarea de avize în procesul de stabilire sau modificare a structurii de funcții publice s-a realizat pe parcursul anului 2021 în conformitate cu prevederile art. 402 din Codul administrativ, respectiv avizarea prealabilă și obligatorie, de către Agenție, a funcțiilor publice de stat și cele teritoriale, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, la stabilirea sau modificarea structurii de funcții publice, precum și la momentul reorganizării activității autorității sau instituției publice. Astfel, pe parcursul anului 2021, Agenția a acordat un număr de **1.234 de avize pentru stabilirea funcțiilor publice** din cadrul autorităților și instituțiilor publice (centrale și teritoriale) și a emis **1.188 de adrese de răspuns** asupra actelor administrative (hotărâri ale consiliilor locale/județene) privind stabilirea funcțiilor publice locale, modificarea structurii de funcții publice locale, precum și reorganizarea activității la nivelul autorităților și instituțiilor publice locale.

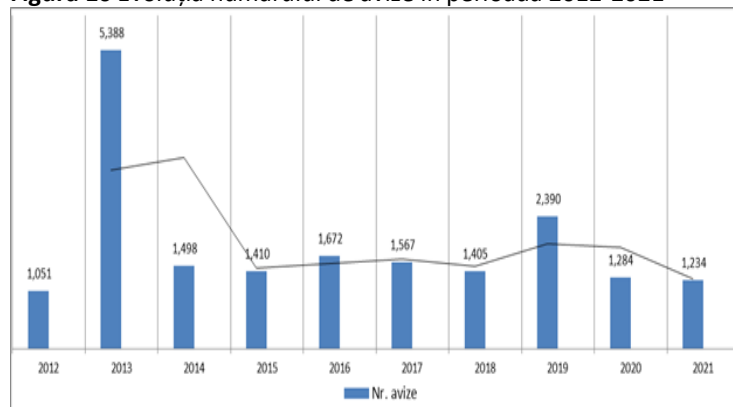
Figura 9 Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2021



(Sursa: ANFP)

**Referitor la reorganizarea activității autorităților și instituțiilor publice**, având în vedere că Agenția nu mai acordă aviz pentru structurile de funcții publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice locale după intrarea în vigoare a Codului administrativ, a crescut numărul de solicitări din partea cetățenilor, a consilierilor locali, a sindicatelor, precum și a instituțiilor publice din administrația publică locală supuse procesului de reorganizare prin care se solicită asistență de specialitate, astfel că modul în care are loc reorganizarea necesită analize ample și după caz, inițierea acțiunilor la instanța de contencios administrativ.

Figura 10 Evoluția numărului de avize în perioada 2012-2021



(Sursa: ANFP)

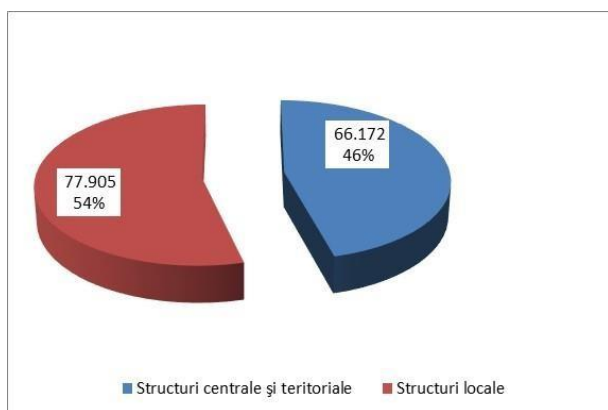
Cel mai mare număr de avize a fost emis în anii 2013 și 2019. Acest fapt reflectă tendința de evoluție a funcțiilor publice din acești ani, iar explicația detaliată a cauzelor se regăsește la secțiunea dedicată evoluției numărului de funcții publice. De asemenea, este de subliniat faptul că, scăderea bruscă a numărului de avize aferentă anului 2020 este determinată de intrarea în vigoare a OUG nr. 57/2019, moment de la care Agenția nu mai acordă aviz pentru structurile administrației publice locale, ci realizează doar o analiză ex-post a actelor administrative transmise.

## Ocuparea funcțiilor publice pe niveluri administrative la nivelul anului 2021

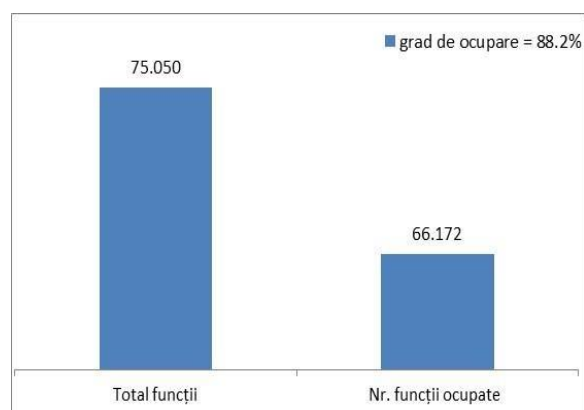
Potrivit datelor din Figura 11, la nivelul anului 2021, din totalul de 144.077 de funcții publice ocupate, 54% sunt funcții de la nivel local (județe, municipii, orașe și comune), iar 46% sunt la nivel central (instituții și autorități publice centrale la care se adaugă instituțiile deconcentrate de la nivel teritorial) – distribuția fiind similară celei din anii 2019-2020.

Analiza distribuției funcțiilor publice în **structurile centrale și teritoriale** arată că, în 2021, gradul de ocupare era de 88,2% (Figura 12), respectiv, din 75.050 de funcții publice, 66.172 erau ocupate.

**Figura 11** Ponderea funcțiilor publice ocupate pe niveluri administrative (2021)



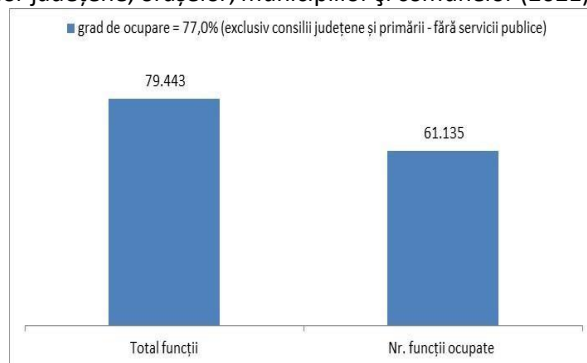
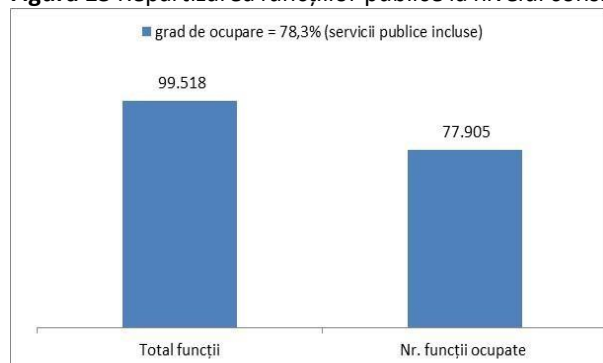
**Figura 12** Repartizarea funcțiilor publice în structurile centrale și teritoriale (2021)



(Sursa: ANFP)

Corelativ, **la nivel local**, respectiv la nivelul consiliilor județene, municipiilor, orașelor și comunelor, analiza gradelor de ocupare se situează în intervalul [77,0% - 78,3%] - cu, respectiv fără servicii publice incluse (mai scăzut față de anul precedent).

**Figura 13** Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor (2021)



(Sursa: ANFP)



## Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice 2021 (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici)

După nivelul atribuțiilor, funcțiile publice se clasifică în 3 categorii: funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, funcții publice de conducere și funcții publice de execuție<sup>22</sup>.

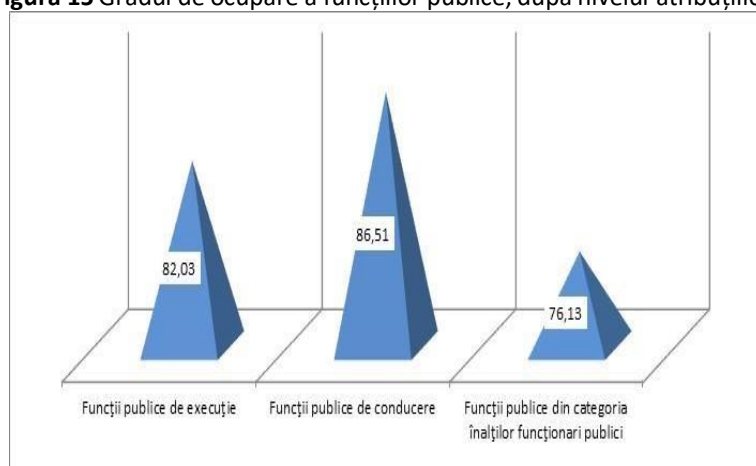
Managementul de nivel superior al autorităților și instituțiilor publice centrale este realizat, alături de demnitari, de către *înalții funcționari publici*. *Funcționarii publici de conducere* asigură managementul funcțional și tehnic al structurilor organizaționale, alcătuite din personal *de execuție*. Categoria funcționarilor publici de conducere cuprinde persoanele numite în una dintre următoarele funcții: director general și director general adjunct, director și director adjunct, director executiv și director executiv adjunct (în structurile teritoriale și locale), șef serviciu, șef birou, precum și funcțiile publice specifice echivalente acestora. În mod particular, pentru autoritățile administrației publice locale este obligatorie stabilirea funcției publice specifice de conducere de secretar general al unității administrativ-teritoriale.

**Figura 14** Funcții publice de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici (2021)

Categoriile de funcții publice	Total ocupate	Total funcții	Grad ocupare (%)
Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	118	155	76,13
Funcții publice de conducere	16.997	19.649	86,51
Funcții publice de execuție	126.962	154.764	82,03
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>144.077</b>	<b>174.568</b>	<b>82,53</b>

(Sursa: ANFP)

**Figura 15** Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2021)



Datele din tabelul de mai sus arată că, per totalul funcțiilor publice, gradul de ocupare în 2021 a fost de 82,53%. Cel mai mic grad de ocupare se asociază categoriei înalților funcționari publici (circa 76%), iar cel mai ridicat – funcțiilor publice de conducere (86,5%). Ponderile sunt însă diferite (cele mai multe funcții publice sunt de execuție), funcțiile de execuție influențând decisiv gradul de ocupare calculat la nivelul celor 3 categorii de funcții publice.

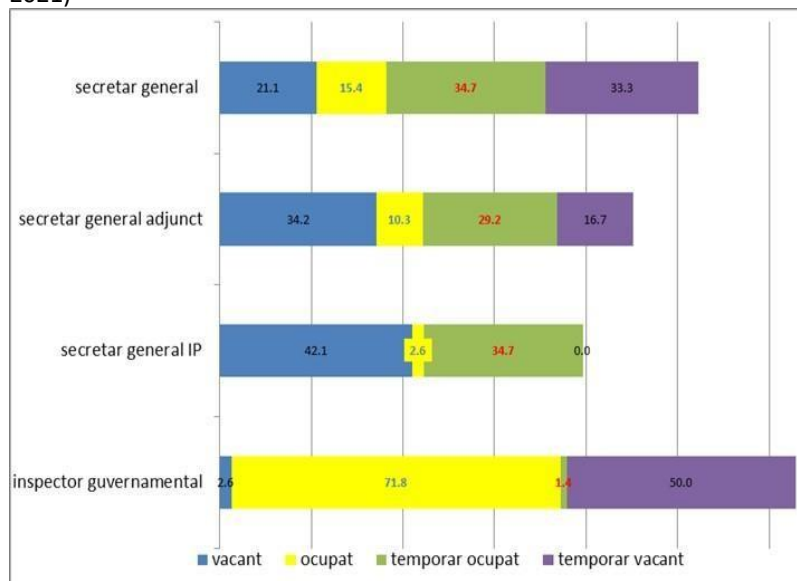
(Sursa: ANFP)

## Ocuparea posturilor aferente categoriei înalți funcționari publici

Prezentul raport analizează situația de facto aferentă anului 2021. Astfel, la data de 31 decembrie 2021, categoria înalților funcționari publici cuprindea persoanele numite în următoarele funcții: secretar general și secretar general adjunct din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv autorități administrative autonome, secretar general al instituției prefectului și inspector guvernamental (odată cu intrarea în vigoare, la data de 03 februarie 2021, a OUG nr. 4/2021, respectiv cu amendarea Codul administrativ).

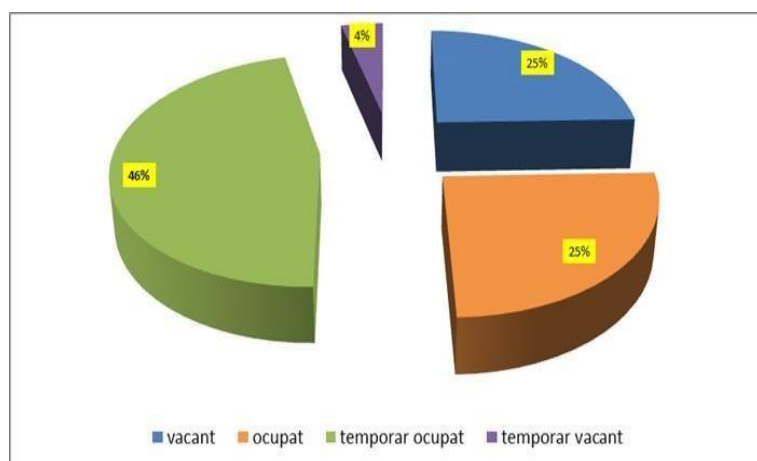
<sup>22</sup> Codul administrativ, art. 387.

**Figura 16** Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2021)



(Sursa: ANFP)

**Figura 17** Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2021)



(Sursa: ANFP)

Ocuparea funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici se realizează definitiv sau temporar. Specifică acestei categorii este mobilitatea (modificarea raporturilor de serviciu, în cadrul acestei categorii, realizate în interes public, pentru desfășurarea activității autorităților și instituțiilor publice, precum și pentru dezvoltarea profesională a înalților funcționari publici). Deși există această procedură de mobilitate, care se adresează doar funcționarilor publici numiți definitiv în cadrul categoriei, politica guvernamentală s-a axat pe numirea temporară a unor funcționari publici de conducere sau execuție în funcții publice corespunzătoare înalților funcționari publici. Această tendință se reflectă în figurile 16 și 17, prin numărul mare de posturi temporar ocupate (exercitate temporar) în raport cu cele ocupate și prin ponderea acestora în numărul total de funcții publice aferente categoriei. Astfel, din perspectiva ocupării, cele mai multe posturi sunt temporar ocupate (46% din totalul funcțiilor asociate categoriei înalți funcționari publici), iar un sfert – vacante. Mobilitatea se aplică și funcțiilor de inspectori guvernamentali, care se stabilesc în cadrul SGG și coordonează activități, proiecte sau programe complexe. Aceștia nu sunt numiți în cadrul unei autorități sau instituții publice. Ponderea cea mai mare de posturi ocupate în raport cu numărul total de posturi în această categorie este rezultatul aplicării principiului mobilității.

În continuare este prezentată, pe scurt, situația ocupării unor funcții publice specifice sau al căror rol se remarcă în mod deosebit prin atribuțiile specifice în exercitarea funcției publice la nivelul administrației publice centrale sau locale.

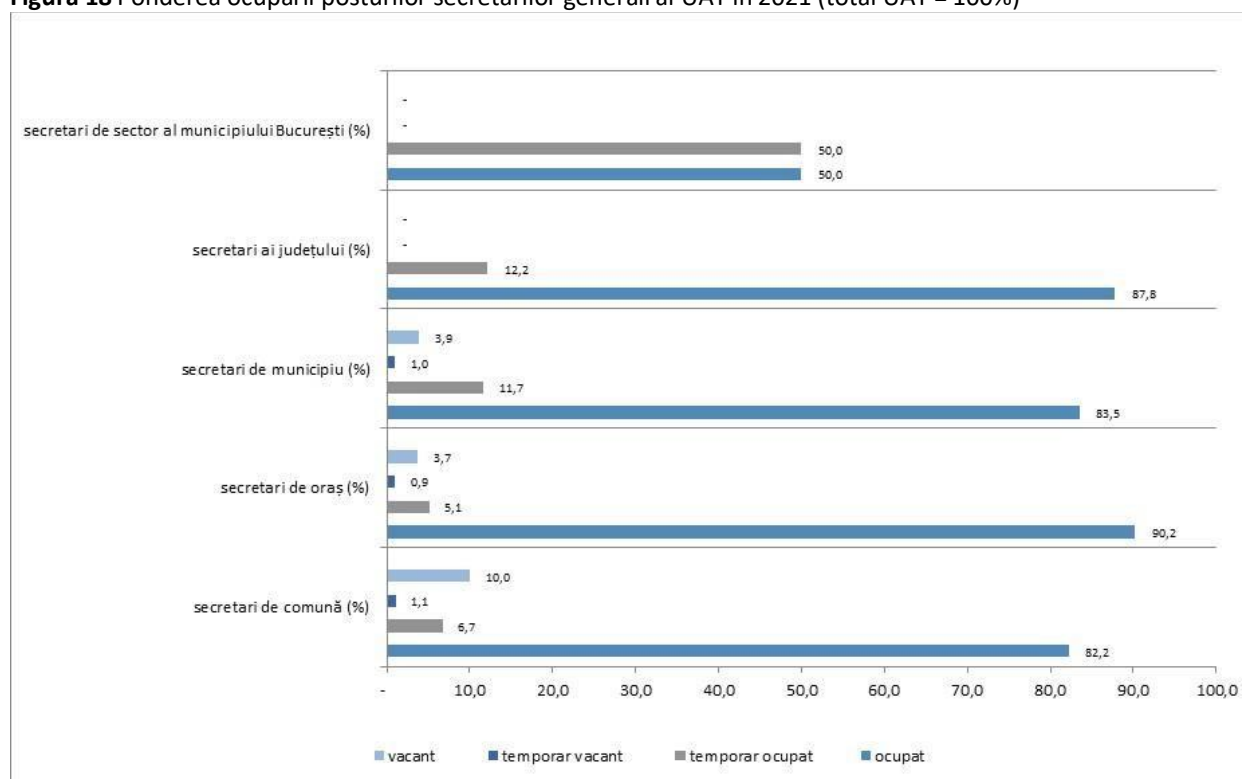
### Ocuparea posturilor de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale

Odată cu intrarea în vigoare a Codului administrativ, pentru autoritățile administrației publice locale s-a instituit obligația de a stabili în structura de personal funcția publică specifică de conducere de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale, ocupată de un funcționar public de

conducere, cu studii superioare juridice, administrative sau științe politice, care asigură respectarea principiului legalității în activitatea de emitere și adoptare a actelor administrative, stabilitatea funcționării aparatului de specialitate al primarului/consiliului județean, continuitatea conducerii și realizarea legăturilor funcționale între compartimentele din cadrul acestora.

Astfel, conform datelor prezentate în Figura 18, la nivel de comună, 82,2% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 6,7% sunt temporar ocupate, 1,1% sunt temporar vacante și 10% - vacante. La nivel de oraș 90,2% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 5,1% sunt temporar ocupate, aproape 1% sunt temporar vacante și 3,7% - vacante. La nivel de municipiu 83,5% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 11,7% sunt temporar ocupate, 1% sunt temporar vacante și 3,9% - vacante. La nivel de județ 87,8% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, iar restul de 12,2% - temporar ocupate. La 31.12.2021 nu existau funcții temporar vacante sau vacante. De asemenea, la nivel de sector al municipiului București, jumătate dintre funcțiile de secretar general sunt ocupate, iar jumătate - temporar ocupate, la 31.12.2021 neexistând funcții temporar vacante sau vacante.

**Figura 18** Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT în 2021 (total UAT = 100%)



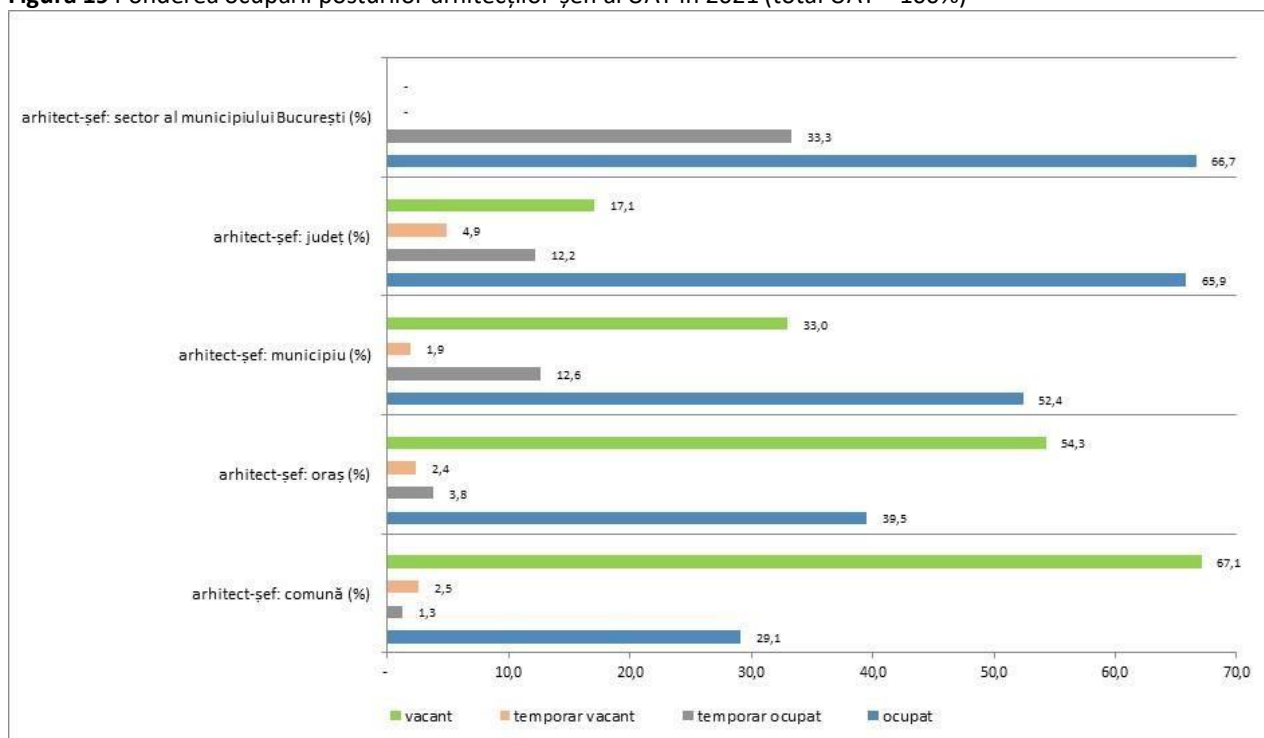
(Sursa: ANFP)

### Ocuparea posturilor de arhitect-șef

O altă funcție publică specifică de conducere este cea de arhitect-șef. Astfel, la nivel de comună, **două treimi din funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante** și doar 29% - ocupate. La nivel de oraș, **puțin peste jumătate dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante**, iar aproape 40% - ocupate.

La nivel de municipiu, **o treime dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante**, iar circa jumătate – ocupate. La nivel de sector, două treimi dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt ocupate, iar o treime - temporar ocupate, neexistând funcții temporar vacante sau vacante (31.12.2021).

**Figura 19** Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2021 (total UAT = 100%)

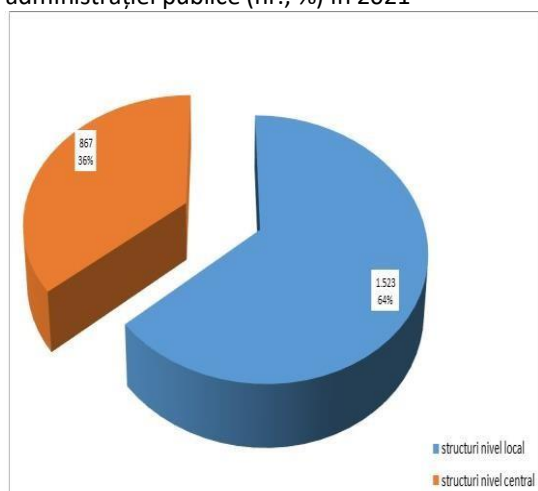


(Sursa: ANFP)

### Ocuparea posturilor de auditor

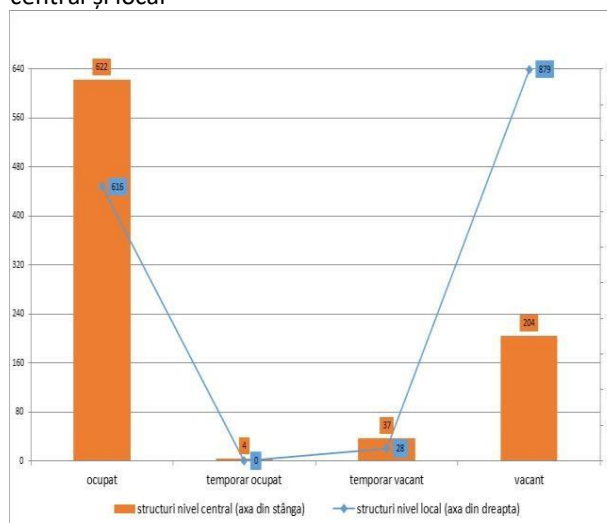
Auditorii ocupă funcții publice de execuție de clasa I și se supun regimului juridic privind incompatibilitățile, au drepturi și obligații, în conformitate cu Codul administrativ, precum și cu prevederile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Referitor la distribuția auditorilor pe nivelurile administrației publice centrale și locale, **aproape două treimi dintre funcțiile publice de auditor se regăsesc în structurile de nivel local**, iar restul de o treime - la nivel central, așa cum reflectă și Figura 20.

**Figura 20** Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2021



(Sursa: ANFP)

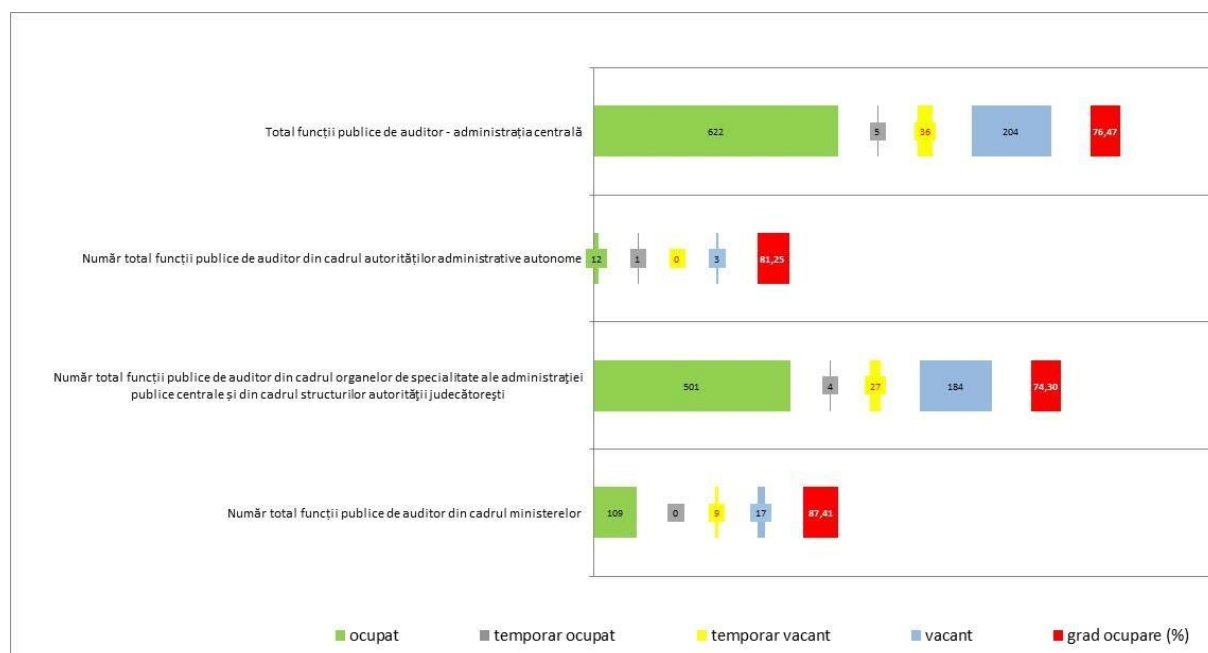
**Figura 21** Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local



(Sursa: ANFP)

Figura 21 arată că **majoritatea funcțiilor publice de auditor de la nivelul autorităților publice locale sunt vacante (57,7%)**, în timp ce, la nivel central, doar 23,5% din totalul posturilor de auditor sunt vacante.

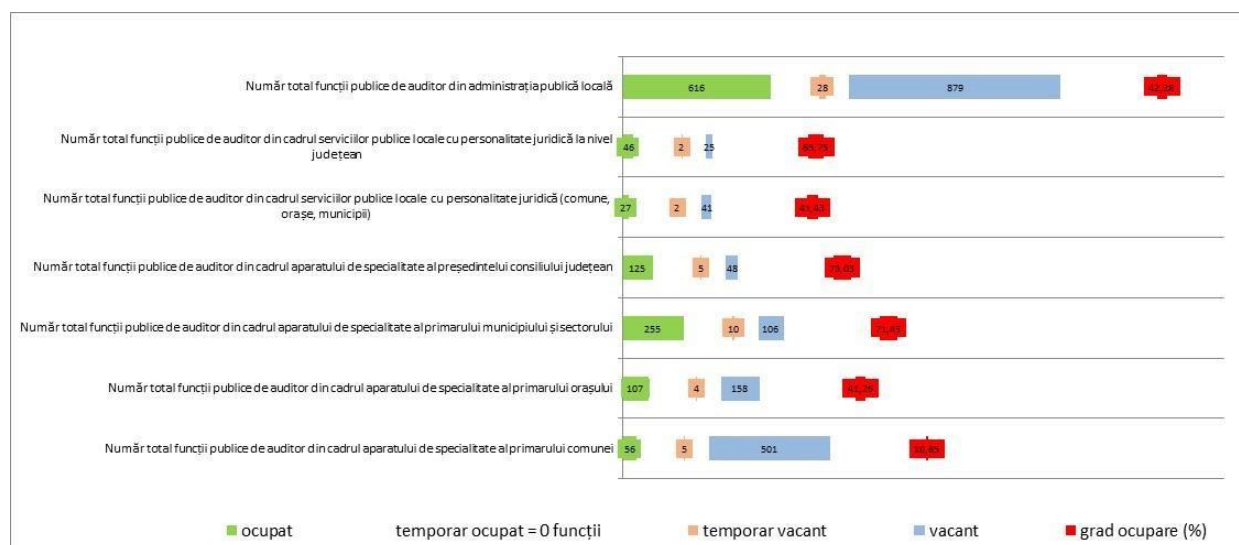
**Figura 22** Funcții publice de auditor din administrația publică centrală



(Sursa: ANFP)

În administrația publică centrală, gradul de ocupare, incluzând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante (funcția publică de auditor), **este ridicat** (peste 75%). Acesta diferă însă de la o categorie instituțională la alta: ministere (87,4%), organe de specialitate ale administrației publice centrale și din cadrul structurilor autorității judecătorești (74,3%), autorități administrative autonome (81,2%).

**Figura 23** Funcții publice de auditor din administrația publică locală

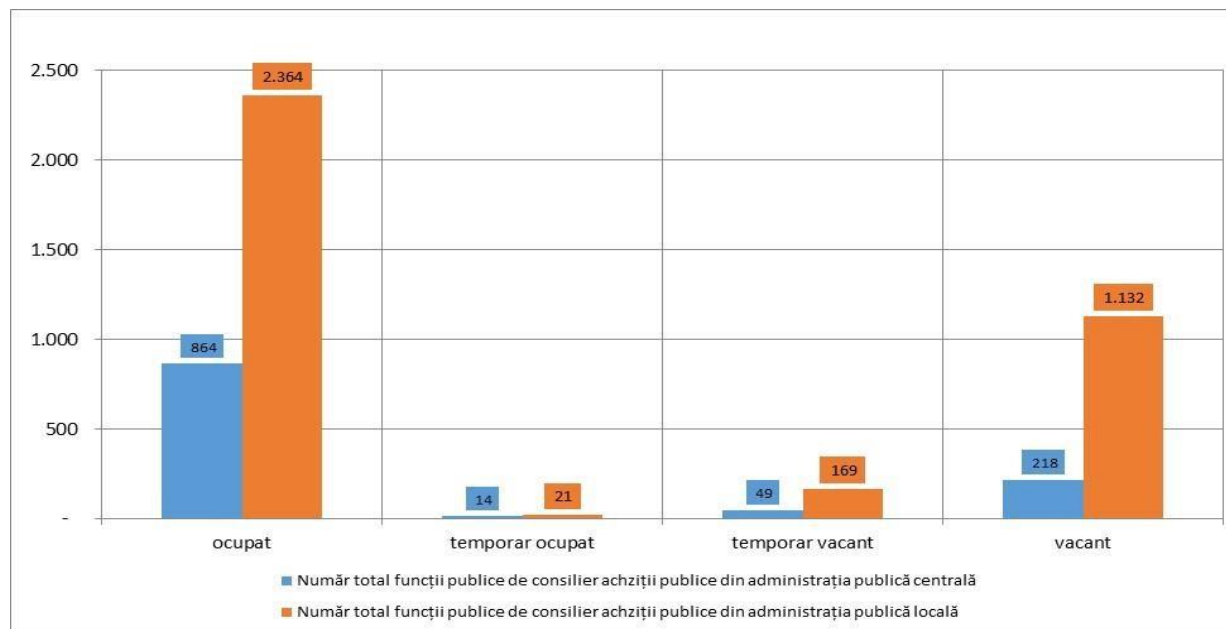


(Sursa: ANFP)

În administrația publică locală, **gradul de ocupare** (funcția publică de auditor) **este scăzut** (circa 42%), , incluzând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante. Acesta diferă însă în funcție de tipul de unitate administrativ-teritorială: puțin peste 70% în cazul sectoarelor și al județelor, 41% în cazul orașelor, **aproape 11% în cazul comunelor**.

### Ocuparea posturilor de consilier achiziții publice

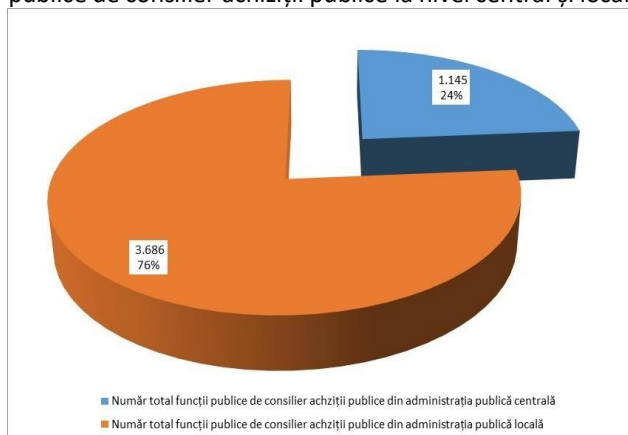
**Figura 24** Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală



(Sursa: ANFP)

Din totalul posturilor de consilier achiziții publice, trei sferturi sunt efectiv ocupate; ponderea este mai mică în cazul administrației locale (64,1%). Totodată, din totalul posturilor de consilier achiziții publice, 19% sunt vacante, ponderea fiind mult mai mare în cazul administrației publice locale (30,7% din posturi sunt declarate vacante). În cadrul administrației publice centrale, din totalul posturilor efectiv ocupate, 765 se regăsesc la nivelul organelor de specialitate ale administrației publice centrale și din cadrul structurilor autorității judecătorești (88,5%). În cadrul administrației locale, din totalul posturilor efectiv ocupate și ținând cont de numărul de UAT în profil teritorial, cele mai multe se regăsesc la nivelul aparatului de specialitate al președintelui consiliului județean (243).

**Figura 25** Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local (nr, %)



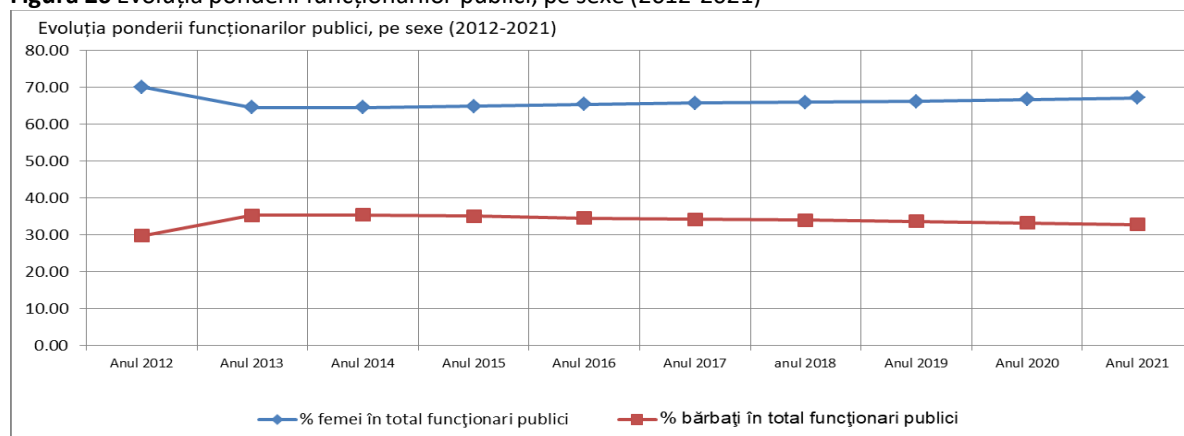
(Sursa: ANFP)

## Distribuția în funcție de gen

Diferite documente legislative și non-normative asumate de România consacră egalitatea de gen ca un principiu fundamental. Distribuția pe gen a funcțiilor publice este reliefată în figurile de mai jos și urmează constant proporția de două treimi femei și o treime bărbați.

### Distribuția în funcție de gen – situație comparativă 2012 – 2021

**Figura 26** Evoluția ponderii funcționarilor publici, pe sexe (2012-2021)



An	Total funcționari publici, din care *	Nr. femei	Nr. bărbați	% femei în total funcționari publici	% bărbați în total funcționari publici
Anul 2012	132.417	92.904	39.513	70,16	29,84
Anul 2013	123.826	80.028	43.798	64,63	35,37
Anul 2014	127.259	82.137	45.122	64,54	35,46
Anul 2015	128.376	83.336	45.040	64,92	35,08
Anul 2016	130.780	85.579	45.201	65,44	34,56
Anul 2017	135.038	88.749	46.289	65,72	34,28
anul 2018	135.916	89.621	46.295	65,94	34,06
Anul 2019	138.714	91.897	46.817	66,25	33,75
Anul 2020	137.260	91.568	45.692	66,71	33,29
Anul 2021	136.555	91.837	44.718	67,25	32,75

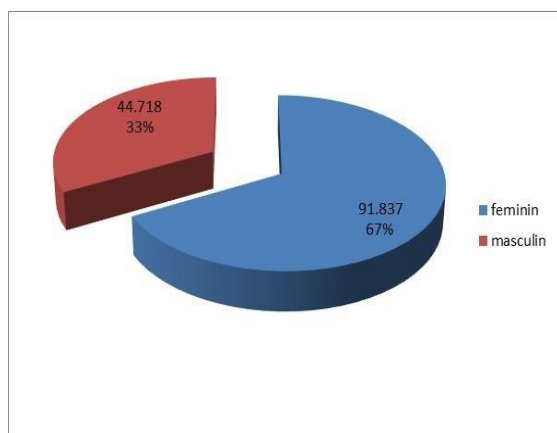
\*Funcții publice ocupate și temporar ocupate

(Sursa: ANFP)

În intervalul analizat, cu o singură excepție (anul 2012), femeile au reprezentat circa două treimi din totalul funcționarilor publici.

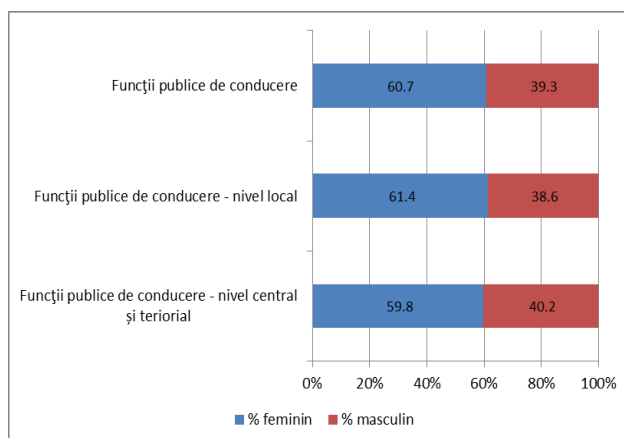
### Distribuția în funcție de gen a funcției publice în 2021

**Figura 27** Distribuția pe sexe a funcționarilor publici în 2021 (nr., %)



(Sursa: ANFP)

**Figura 28** Distribuția pe sexe a funcțiilor publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %)

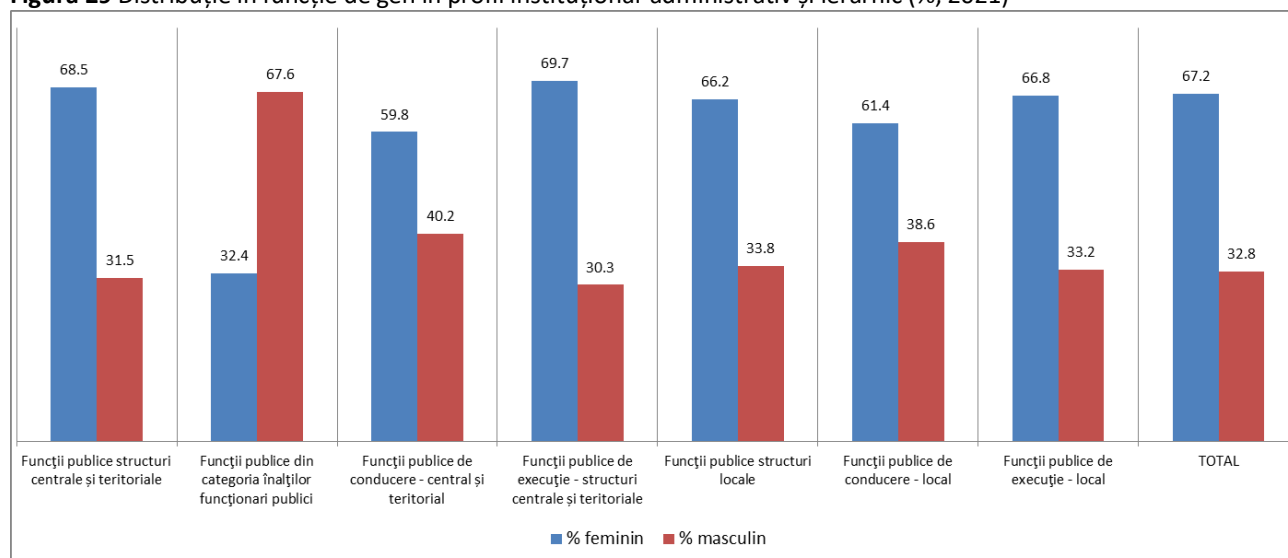


(Sursa: ANFP)

La nivelul anului 2021, două treimi din funcționarii publici sunt femei, iar o treime sunt bărbați. În ceea ce privește funcțiile de conducere, circa 61% dintre acestea au revenit femeilor și 39% bărbaților (valori procentuale similare cu cele înregistrate la nivelul anului precedent). La nivel local, ponderea femeilor a fost de 61,4%, ea fiind mai scăzută la nivel central și teritorial (59,8% - valoare cumulată).

În anul 2021 a fost realizată o analiză privind distribuția pe gen a funcționarilor publici din cele trei categorii de funcții publice, pe structuri teritoriale. Constatăm că, și de această dată, categoria înalților funcționari publici face notă discordantă față de tendința generală, două treimi fiind bărbați (în anul precedent - 71,9% bărbați față de 28,1% femei). Cu toate acestea, se remarcă o creștere a procentului aferent femeilor în categoria înalților funcționari publici față de anii anteriori (în anul 2021 un procent de 32,4% - femei față de anul 2019 când doar 19,5% erau femei). Pe de altă parte, deși în funcțiile publice de conducere se păstrează regula că femeile dețin majoritatea posturilor, se remarcă faptul că, atunci când analizăm situația posturilor de decizie, numărul bărbaților este mai mare decât media.

**Figura 29** Distribuție în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic (% , 2021)



(Sursa: ANFP)



## Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici

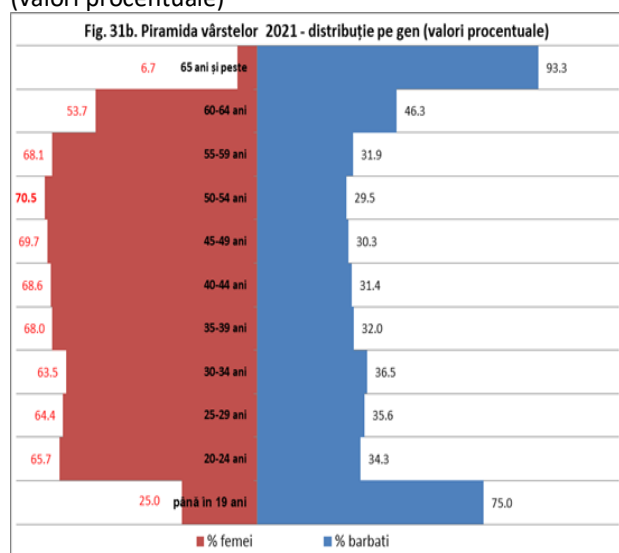
Cadrul normativ incident prevede ca vârstă minimă de intrare în corpul funcționarilor publici 18 ani. Pe de altă parte, încetarea raportului de serviciu se realizează, de drept, la data vârstei standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii succesive pe o perioadă de maximum 3 ani.

### Vârsta medie a funcționarilor publici în perioada 2012 – 2021

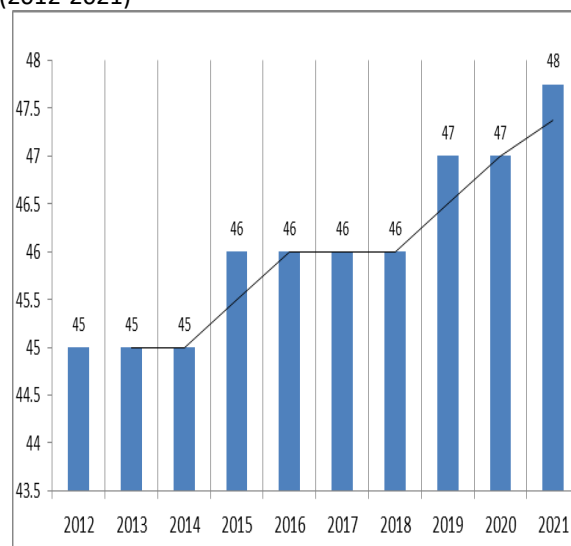
Graficul de mai jos, cuprinzând evoluția vârstelor funcționarilor publici arată valori medii ale vârstei și o creștere relativ constantă pe întreaga serie de timp (de la 45 de ani în 2012, la 48 de ani în 2021 – în valori rotunjite). Facem precizarea că vârstele sunt calculate pentru fiecare an de referință.

La nivelul anului 2021, cu o vârstă medie de 48 de ani, România are un corp al funcționarilor publici îmbătrânit (Figura 31). Acest aspect este confirmat și de piramida vârstelor (Figura 30), distorsionată pe 2 intervale care se suprapun parțial; practic, reprezentarea piramidală arată o extindere în intervalul 45-54 ani (femei), respectiv pe segmentul 50-54 ani (bărbați).

**Figura 30** Piramida vârstelor 2021 - distribuție pe gen (valori procentuale)

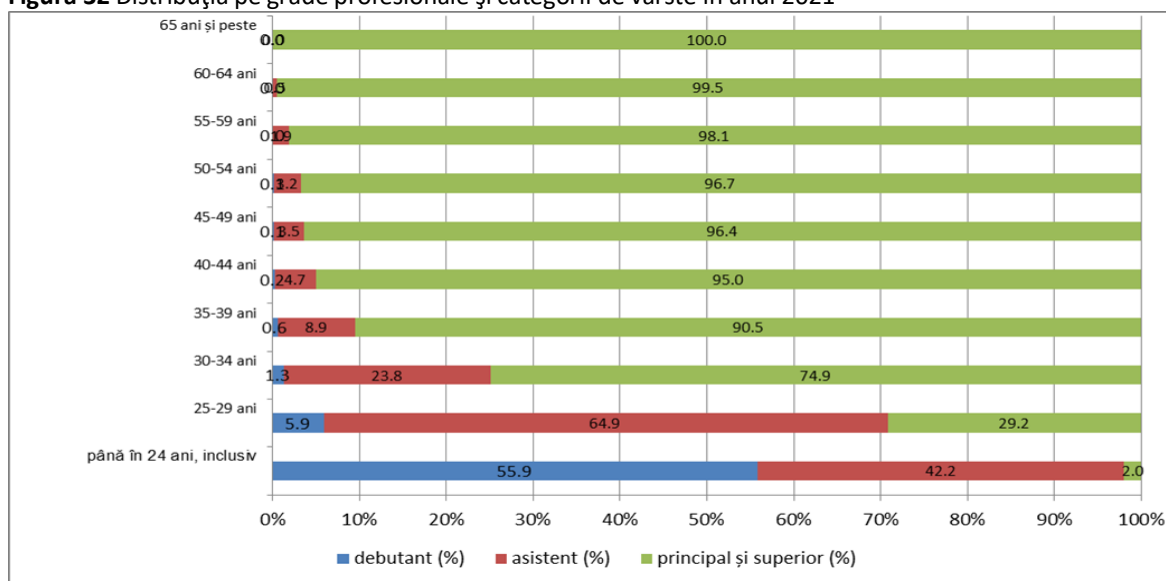


**Figura 31** Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2012-2021)



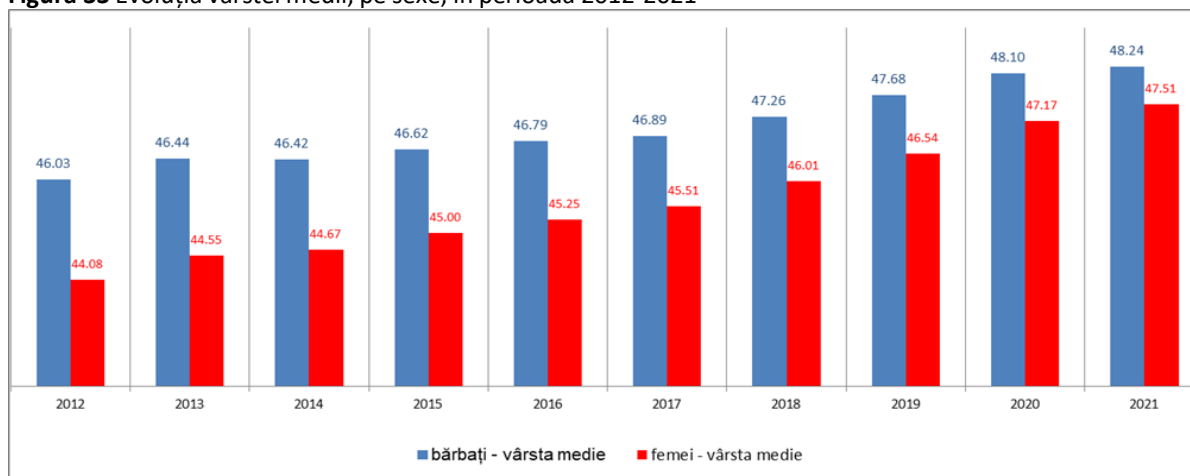
(Sursa: ANFP)

**Figura 32** Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2021



Vârsta medie a bărbaților este semnificativ<sup>23</sup> mai mare decât a femeilor pe întreg intervalul analizat (vezi reprezentarea grafică de mai jos). Diferența, semnificativă statistic, este cauzată de vârstele standard de pensionare (diferite în funcție de gen).

**Figura 33** Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2012-2021



(Sursa: ANFP)

Explicațiile care stau la baza diferenței vârstelor medii între bărbați și femei sunt următoarele:

- deși la nivel sistemic, ponderea pe gen este de aproximativ o treime bărbați și două treimi femei, ponderea bărbaților în segmentul de vârstă 58 de ani și peste este mare pe tot intervalul analizat. Aceste valori superioare în ceea ce privește vârsta bărbaților au cauze naturale (atingerea vârstei-standard de pensionare) și nu sunt cauzate de factori culturali sau ocupaționali, care pot fi, cel mult, aleatorii;
- vârstele de pensionare (ca vârste standard) sunt încă diferite (femeile ies mai devreme la pensie decât bărbații), chiar dacă această diferență s-a diminuat în ultimul timp (de exemplu, vârsta pentru femei era de 59 de ani în 2012 și 61 de ani în 2021<sup>24</sup>);

<sup>23</sup> Pe baza unui test comparativ, semnificativ statistic ( $p = .001$ ).

- ca rezultat al reducerii decalajului, ponderea bărbaților cu vârste de 58 ani și peste este descrescătoare în timp (de exemplu, 52% în 2018, 48% în 2019 și 2020).

## Ocuparea funcțiilor publice

Ocuparea funcțiilor publice vacante sau temporar vacante se face prin: concurs, modificarea raporturilor de serviciu, redistribuirea într-o funcție publică vacantă sau temporar vacantă ori alte modalități prevăzute expres de cadrul normativ (de exemplu, numirea managerilor publici). În mod deosebit, trebuie subliniat faptul că, prin raportare la modalitățile de modificare a raporturilor de serviciu, în anul 2021, la nivelul datelor gestionate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a fost înregistrat **un număr de 986 de proceduri de transfer**, realizate în temeiul art. 506 din Codul administrativ, **între autoritățile administrației publice locale și autoritățile și instituțiile publice centrale**.

### Concursul de ocupare a funcțiilor publice

Până la intrarea în vigoare a prevederilor Codului administrativ, concursurile de ocupare a funcțiilor publice vacante și temporar vacante se organizau și se desfășurau în funcție de competența stabilită de Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici: de către autoritățile și instituțiile publice în ale căror state de funcții se regăsea postul sau de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici pentru funcțiile publice din anumite domenii.

În prezent, după intrarea în vigoare a Codului administrativ, fiecare instituție publică este responsabilă cu procedura organizării propriilor concursuri, Agenția asigurând publicitatea acestora, pe site-ul său.

În perioada următoare, ocuparea funcțiilor publice de grad profesional debutant din administrația publică centrală (funcții publice de stat și teritoriale) și cele corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici se va realiza prin pilotarea unui concurs național. Acesta va avea la bază principiile competiției, transparenței, competenței, precum și pe cel al egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale. Concursul va cuprinde două etape, respectiv etapa de recrutare, la nivel național, organizată de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici și etapa de selecție – concurs pe post, organizată de autoritățile și instituțiile publice în structura cărora se regăsesc posturile vacante, respectiv de către comisia de concurs pentru înalții funcționari publici. Promovarea concursului național conferă dreptul de participare la concursul pe post pentru o perioadă de maximum 3 ani de la data promovării concursului național. Începând cu data de 30 septembrie 2023, modalitatea de recrutare prin cele două etape (concurs național și concurs pe post) se va extinde la toate funcțiile publice de stat și teritoriale, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii<sup>25</sup>.

Pe parcursul anului 2021, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a verificat și publicat **un număr total de 8.782 concursuri de ocupare a funcțiilor publice**. Concursurile de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție/conducere, respectiv concursurile de promovare în funcții publice de conducere au fost organizate pentru **un număr de 13.222 de funcții publice**.

Totodată, pe parcursul anului 2021 a fost menținută măsura dispusă prin Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și

---

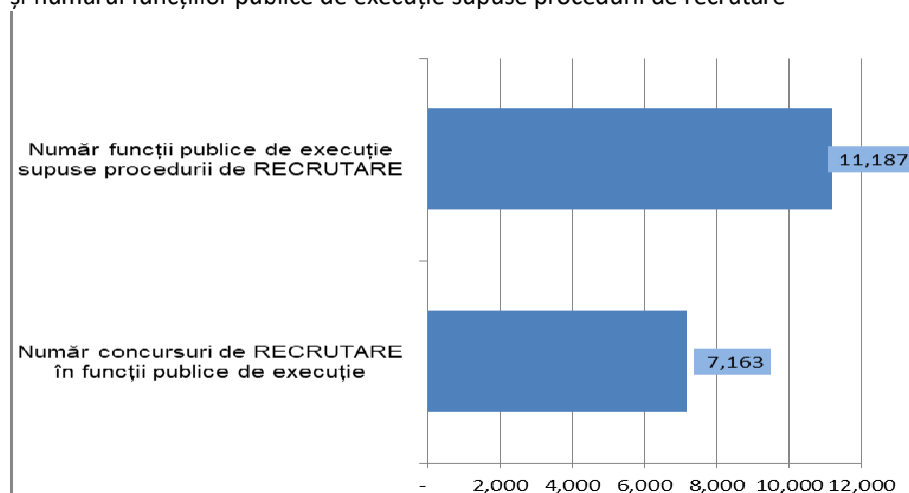
<sup>24</sup> Anexa nr. 5 la Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de funcții publice, cu modificările și completările ulterioare;

<sup>25</sup> OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 467.

completările ulterioare<sup>26</sup>, pe durata stării de alertă, referitoare la suspendarea concursurilor pentru ocuparea posturilor sau funcțiilor vacante și temporar vacante, cu anumite excepții.

### Ocuparea funcțiilor publice de execuție scoase la concurs în anul 2021

**Figura 34** Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție în anul 2021: număr de concursuri și numărul funcțiilor publice de execuție supuse procedurii de recrutare



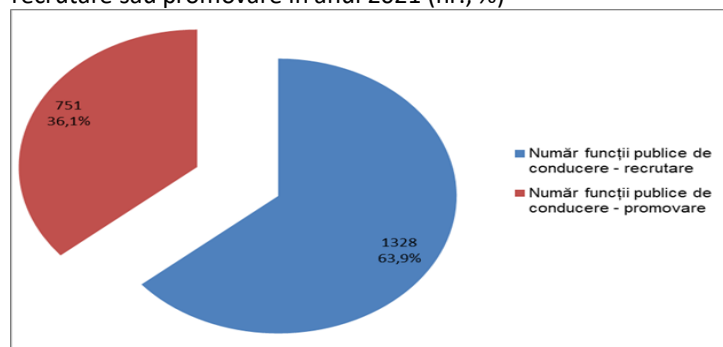
(Sursa: ANFP)

Raportul general dintre numărul de funcții publice supuse procedurii de recrutare și numărul de concursuri aferente indică faptul că, în general, la un concurs au participat 1-2 candidați (11187 : 7163 = 1,6). Defalcarea pe luni calendaristice confirmă ipoteza menționată anterior: valorile raportului se situează în intervalul [1,4 – 1,8]. Având în vedere caracterul global al raportării (numărul tuturor concursurilor, respectiv al tuturor funcțiilor publice aferente – valori cumulate lunar și anual), nu excludem posibilitatea ca, în unele situații specifice, să fi existat mai mulți de 2 candidați la un concurs de recrutare organizat.

### Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de conducere în anul 2021

În prezent, specific funcțiilor publice de conducere vacante este faptul că pot fi ocupate prin două modalități: prin **concurs de recrutare** deschis tuturor candidaților care îndeplinesc condițiile de participare sau prin **concurs de promovare** destinat oricărui funcționar public numit într-o funcție publică de clasa I.

**Figura 35** Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2021 (nr., %)



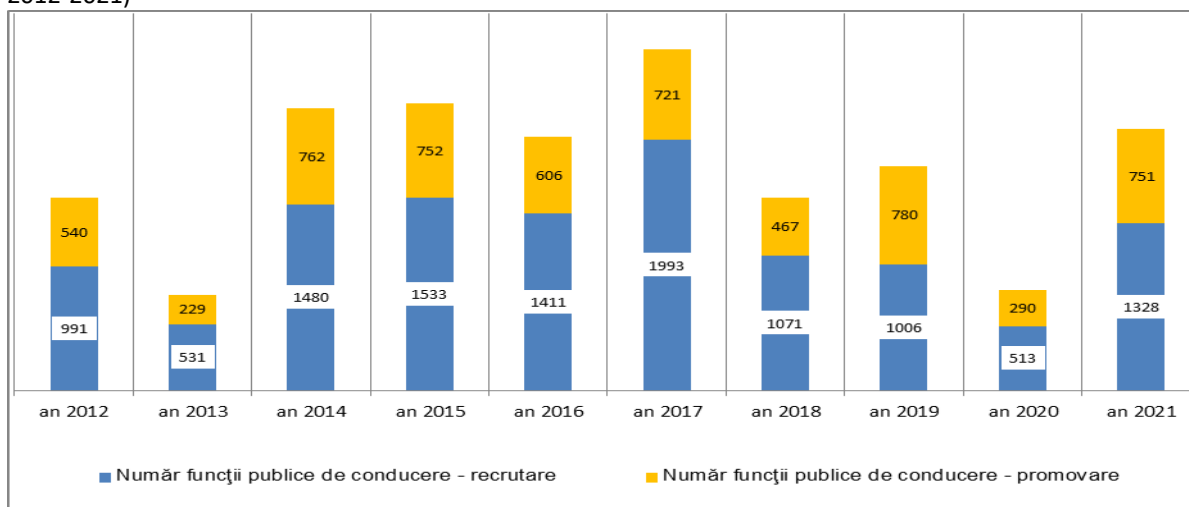
Concursurile de recrutare în funcții publice de conducere s-au desfășurat pentru aproape 64% din totalul posturilor de conducere pentru care instituțiile și autoritățile publice au organizat concursuri (similar ca în anul 2020), restul de 36% fiind concursuri de promovare. Condițiile pentru participarea la concursul de promovare într-o funcție publică vacantă sunt prevăzute de Codul administrativ<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Legea nr. 55/2020, cu modificările și completările ulterioare, art. 27 alin. (3);

<sup>27</sup> OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 483 alin. (2).

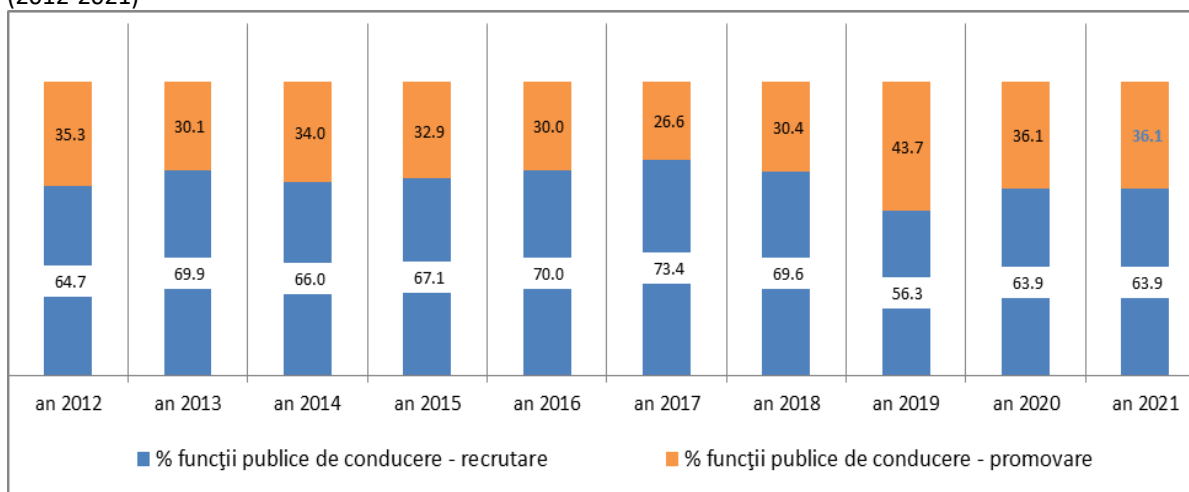
(Sursa: ANFP)

**Figura 36** Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (nr. funcții ocupate prin concurs, 2012-2021)



(Sursa: ANFP)

**Figura 37** Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2012-2021)

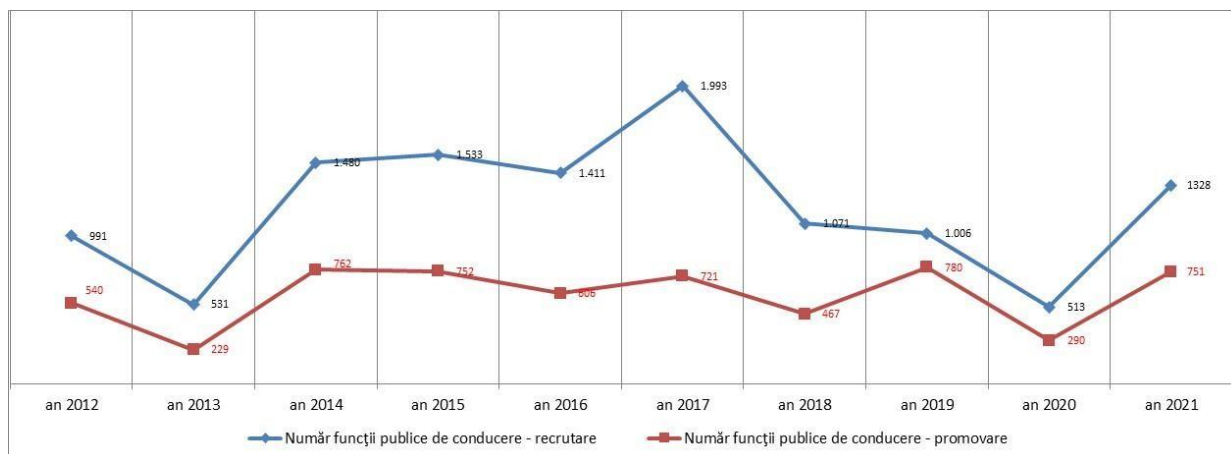


(Sursa: ANFP)

Indiferent de procedură (recrutare sau promovare) cele mai multe funcții publice de conducere au fost scoase la concurs, de regulă, în intervalul 2014-2017, vârful fiind reprezentat de anul 2017. Evident, există și excepții – cea mai notabilă este reprezentată de anul 2020, când a fost dispusă suspendarea procedurilor de concurs în contextul pandemic. În anul 2021 se constată o revenire, în sensul că numărul total de funcții publice de conducere supuse recrutării și promovării a ajuns la 2079. Transformarea în valori procentuale indică însă faptul că raportul dintre numărul de funcții supuse procedurii de recrutare și numărul funcțiilor pentru care s-au organizat promovări tinde să se stabilizeze (64% : 36% în ultimii 2 ani analizați – vezi Figura 38). Mai trebuie spus că, din punct de vedere statistic, evoluțiile în cei 10 ani analizați sunt similare, constatându-se o corelație pozitivă, semnificativă statistic<sup>28</sup>.

<sup>28</sup>  $r = .793$ ,  $p = .0063$  bidirecțional, - corelație semnificativă statistic, evoluțiile fiind similare.

**Figura 38** Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2012-2021



(Sursa: ANFP)

### Ocuparea funcțiilor publice de conducere sau de înalți funcționari publici – exercitări cu caracter temporar

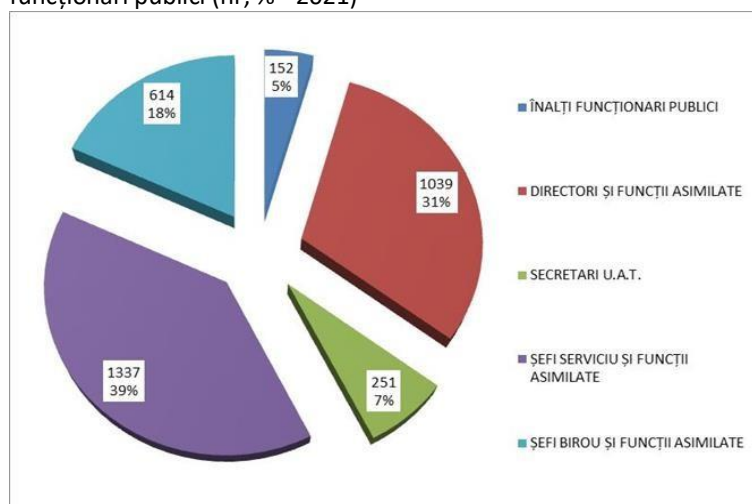
Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau aferentă categoriei înalților funcționari publici este o modalitate de modificare a raporturilor de serviciu, care se realizează prin promovarea temporară a unui funcționar public, cu îndeplinirea condițiilor de ocupare a funcției. Această exercitare, în situația funcțiilor publice de conducere vacante, este limitată la un termen de 6 luni într-un an calendaristic, cu posibilitatea de prelungire cu maximum 3 luni, în anumite condiții stabilite de lege<sup>29</sup>.

În anul 2021 au continuat exercitățile temporare conform art. 510 alin. (1<sup>1</sup>) din Codul administrativ, potrivit căruia, prin excepție de la regula generală, „pe durata unor situații excepționale cum ar fi durata stării de asediu, stării de urgență sau stării de alertă, precum și pentru o perioadă de maximum 60 de zile calendaristice, calculate de la data încetării stării de asediu, stării de urgență, respectiv a stării de alertă, funcțiile publice de conducere pot fi exercitate cu caracter temporar, fără obligativitatea organizării unor concursuri, cu notificarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor cu 5 zile înainte de dispunerea măsurii”.

<sup>29</sup> OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 510, alin. (1) și (2).

## Exercitări cu caracter temporar în anul 2021

**Figura 39** Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2021)



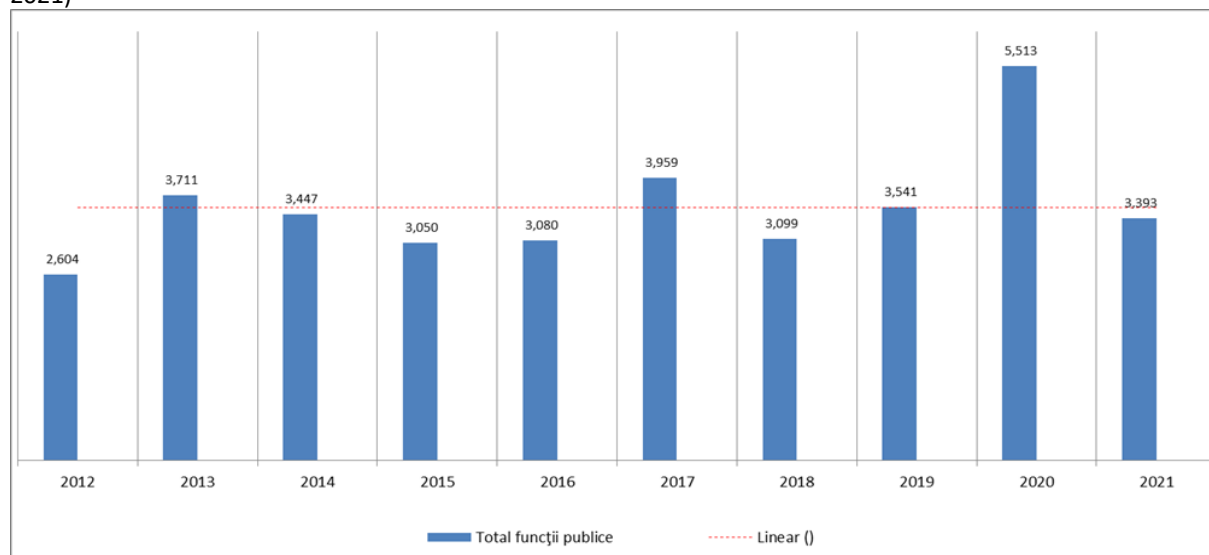
(Sursa: ANFP)

În anul 2021, pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante, ANFP a acordat 2.617 de răspunsuri la notificări pentru 3.393 de funcții publice. Din totalul acestora, 39,4% reprezintă exercitări cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere de șefi serviciu și asimilate (o pondere similară, de 41,4%, fiind constată în anul anterior). O pondere semnificativă înregistrează și categoria „directori și funcții asimilate” (31%).

## Exercitări cu caracter temporar în perioada 2012-2021

În intervalul 2012-2021, cadrul legislativ incident exercitărilor cu caracter temporar a suferit mai multe modificări, atât în ceea ce privește modalitatea de obținere a avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru funcțiile publice vacante, cât și referitor la perioada maximă de 6 luni, incidența acestora reflectându-se în graficul de mai jos.

**Figura 40** Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări (2012-2021)



(Sursa: ANFP)

Se constată că în ultimii 10 ani, cel mai mare număr de avize pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, **precum și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante**, a fost înregistrat în anul 2020 (5513), iar cel mai scăzut - în anul 2012 (2604 avize). Numărul mare de funcții publice pentru care s-au acordat avize în anul 2020 este

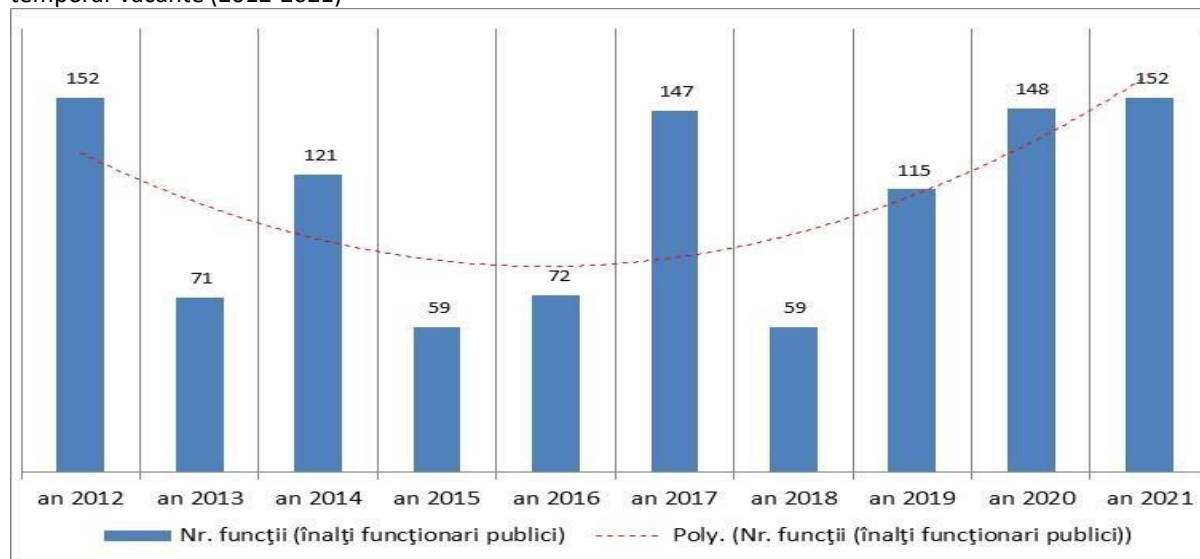
explicabil prin faptul că, având în vedere situația excepțională marcată de contextul pandemic din anul de referință, când procedurile de concurs au fost suspendate, O.U.G. nr. 164/2020 a introdus o excepție cu privire la termenele exercitării cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere și a obligativității organizării concursurilor<sup>30</sup>.

Exceptând valorile extreme, numărul de funcții publice pentru care s-au acordat avize/răspunsuri la notificări s-a situat în jurul mediei multianuale (seriei de timp). De asemenea, se mai poate observa că abaterile semnificative de la medie (număr foarte mic sau număr foarte mare), după caz, sunt precedate sau urmate de valori care reglează aceste dezechilibre.

Fluctuațiile mari nu trebuie însă tratate exclusiv în termeni de reglaj, ele trebuie conexe atât cu factorii legislativi (influența legislației și a reglementărilor din domeniu/cu incidență asupra funcției publice), cât și decizional-politici (potrivit succesiunii ciclurilor electorale, reconfigurării unor poli decizionali). Astfel, în paralel cu limitarea politicilor de recrutare, crește numărul de avize pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere. Totodată, aceste avize variază ca număr și în cursul unui an calendaristic pe măsură ce expiră termenele legale explicate anterior. De remarcat faptul că acest termen de 6 luni aferent exercitării funcțiilor publice de conducere vacante a avut drept scop limitarea în timp a ocupării temporare și determinarea autorităților și instituțiilor publice de a organiza concurs pentru ocuparea definitivă a posturilor. În practică, această politică de resurse umane nu a avut ca efect scăderea numărului de avize acordate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici (de exemplu, în ultimii 5 ani, numărul mediu de avize/notificări a fost de 2475).

#### **Evoluția numărului de avize/notificări acordate – funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici**

**Figura 41** Evoluția numărului de funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor vacante și temporar vacante (2012-2021)



(Sursa: ANFP)

Cel mai mare număr de avize pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice corespunzătoare înalților funcționari publici a fost înregistrat în anii 2012 și 2021, iar cel mai mic număr – în 2015 și în 2018 (valori egale). Astfel, din cele 155 de funcții publice din categoria înalților funcționari publici, în anul 2021, 152 din acestea au fost exercitate cu caracter temporar.

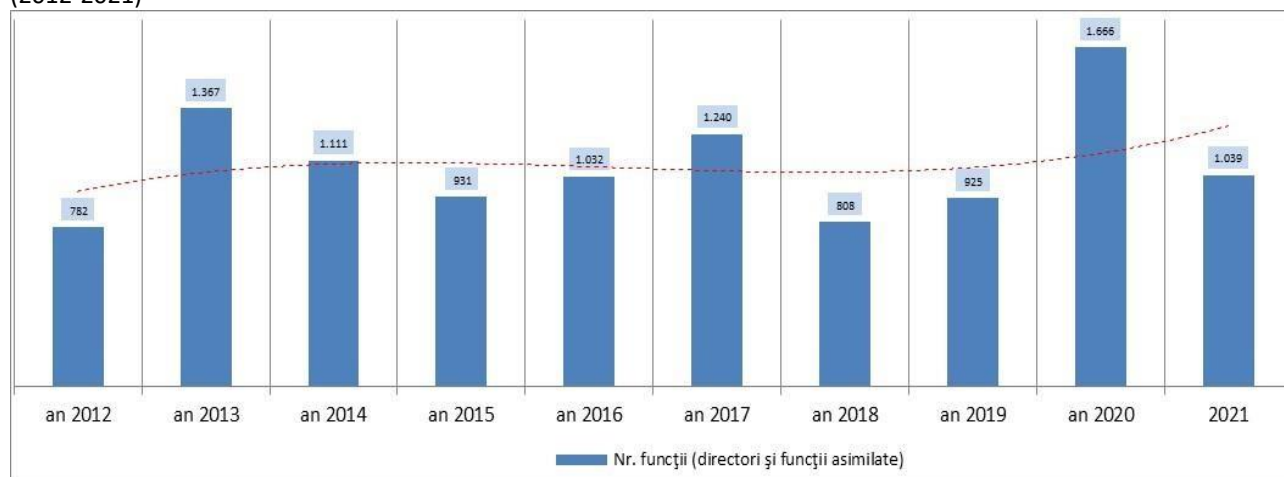
<sup>30</sup> OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 510 alin. (1<sup>1</sup>).



În cazul acestei categorii de funcții publice, incidența factorilor legislativi și politici a avut un impact mai mare, așa cum reiese și din graficul de mai sus. Mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici este strâns legată de analiza nevoilor instituționale realizată la nivel guvernamental. În mod special trebuie subliniat faptul că legislația aferentă acestei categorii impune acordarea avizelor/răspunsurilor la notificări atât pentru funcțiile publice vacante, cât și pentru cele temporar vacante, fără condiția termenului de 6 luni.

### Evoluția numărului de avize/ notificări acordate – funcții de directori și funcții asimilate

**Figura 42** Evoluția numărului de funcții (directori și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2012-2021)

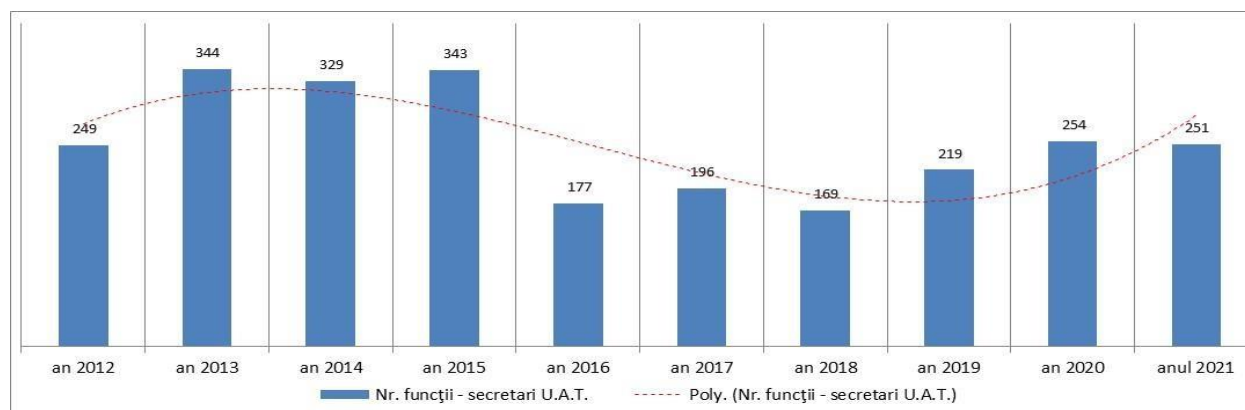


(Sursa: ANFP)

Analiza numărului de avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor de conducere de directori și funcții asimilate semnalează o situație în general similară cu evoluția semnalată la nivelul tuturor funcțiilor publice. Distinct, putem remarca faptul că, în anul 2020, față de anul precedent, numărul funcțiilor de directori (și funcții asimilate) pentru care s-au acordat avize/formulat răspunsuri a crescut cu 44,5%, în contextul suspendării ocupării acestor funcții prin concurs.

### Evoluția numărului de avize/notificări acordate – funcții de secretari/ secretari generali UAT

**Figura 43** Evoluția numărului de funcții (secretari/secretari generali U.A.T.) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2012-2021)



(Sursa: ANFP)

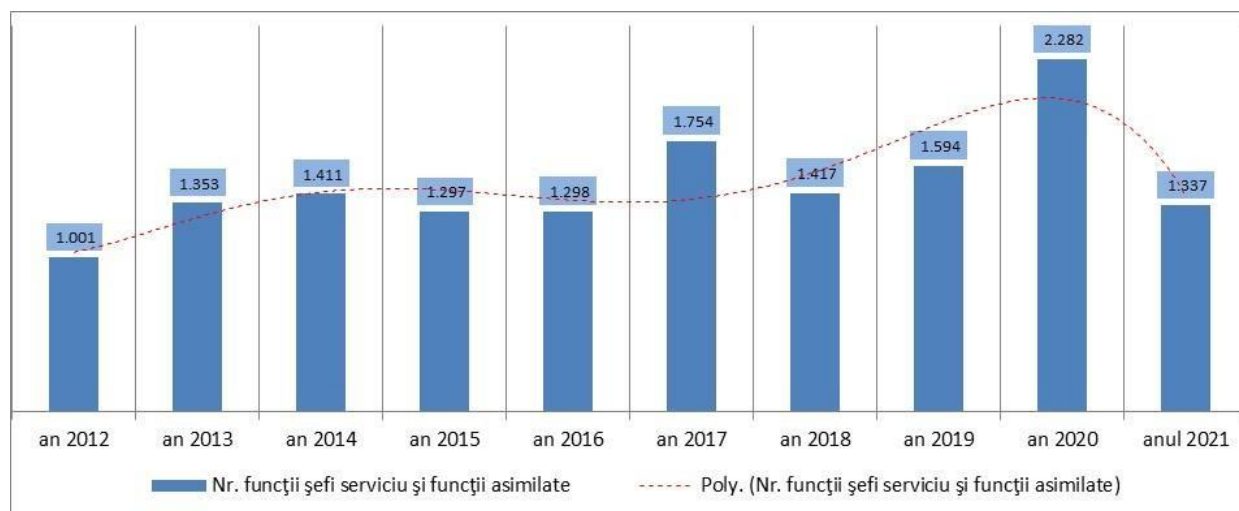
Odată cu intrarea în vigoare a Codului administrativ, s-a instituit obligația de a stabili în structura de personal funcția publică specifică de conducere de secretar general al unității administrativ-teritoriale, ocupată de un funcționar public de conducere, cu studii superioare juridice, administrative sau științe politice, care asigură respectarea principiului legalității în activitatea de emiteră și adoptare a actelor administrative, stabilitatea funcționării aparatului de specialitate al primarului/consiliului județean, continuitatea conducerii și realizarea legăturilor funcționale între compartimentele din cadrul acestora.

Ca periodicitate, cele mai multe funcții de referință pentru care s-au acordat avize/ răspunsuri la notificări au fost înregistrate în perioada 2013-2015, iar cele mai puține – între 2016 și 2018. Tot o specificitate este aceea că reglajele nu mai intervin de la un an la altul, ci de la o perioadă (grupare de 2-3 ani) la alta. Acest aspect ar putea indica faptul că influența factorilor decizional-politici este mai redusă, că rațiunile de acoperire a necesarului de resurse - management executiv la nivel de U.A.T. - primează.

### Evoluția numărului de avize/notificări acordate – funcții de șefi serviciu, șefi birou și funcții asimilate

Funcțiile publice de conducere de șef serviciu și șef birou asigură managementul tehnic al structurilor de prim nivel al autorităților și instituțiilor publice și reprezintă peste 65% din totalul funcțiilor publice de conducere. Diferența specifică dintre aceste două tipuri de structuri este dată de numărul minim de posturi de execuție pe care trebuie să le cuprindă (7 – pentru serviciu și 5 – pentru birou). Totodată, poate exista o relație de subordonare între un șef serviciu și un șef birou.

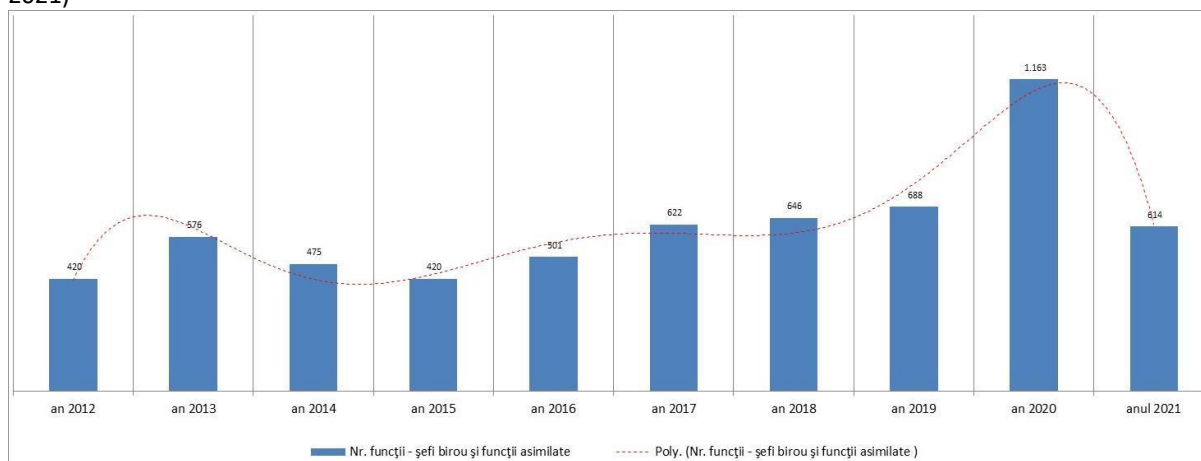
**Figura 44** Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2012-2021)



(Sursa: ANFP)

Cu 2 excepții notabile (în 2017 și 2020), numărul mediu de referință de avize/răspunsuri la notificări pentru funcții de șefi serviciu și funcții asimilate a fost de 1.339 (valoare rotunjită). În 2020, față de anul precedent, numărul funcțiilor de șefi serviciu (și funcții asimilate) pentru care s-au dat avize/răspunsuri la notificări a crescut cu circa 30%, în același context pandemic explicat anterior.

**Figura 45** Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2012-2021)



(Sursa: ANFP)

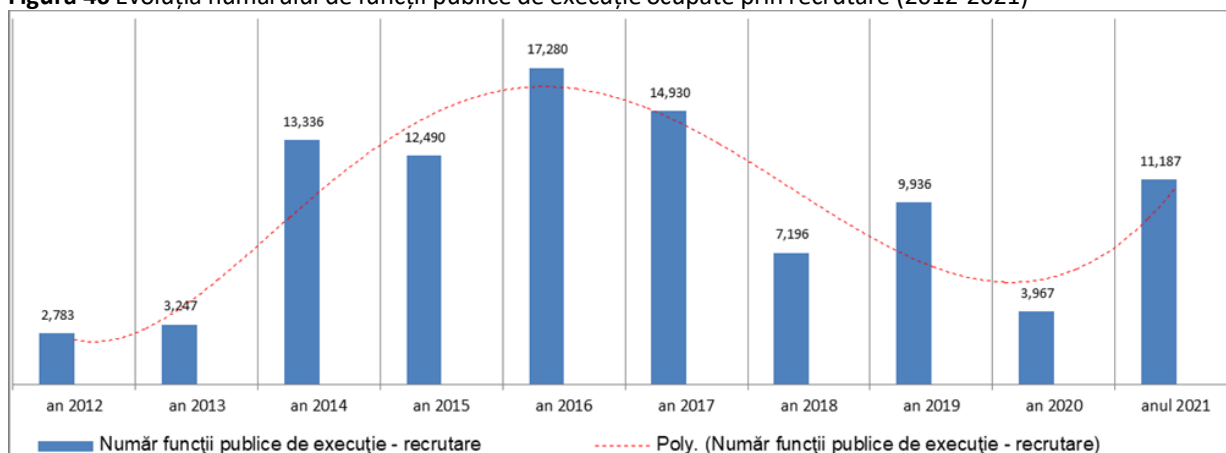
Cele mai multe avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor de șef birou (și funcții asimilate) au fost înregistrate în 2020, iar cele mai puține – în 2012 și, respectiv, în 2015. Totodată, se mai poate constata o evoluție ascendentă după 2015 a numărului de avize/răspunsuri la notificări. În anul 2020, numărul funcțiilor de referință pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări a fost cu 40,8% mai mare față de cele acordate în anul precedent. Anul 2021 a adus o revenire a numărului de avize/răspunsuri la notificări la situația anterioară anului 2020.

#### Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de execuție în perioada 2012 -2021

În ceea ce privește evoluția numărului de funcții publice de execuție scoase la concurs, supuse procedurii de recrutare, s-a constatat că în primii 2 ani ai intervalului analizat (Figura 46), numărul funcțiilor publice scoase la concurs prin recrutare nu a depășit valoarea de 3500.

Însă, începând cu 2014, acest număr a crescut exponențial (vârfurile fiind înregistrate consecutiv în 2016 și 2017). În următorii 3 ani înregistrează o scădere abruptă (față de 2017) și abia în 2020 se ajunge cu aproximație la nivelul din 2013, situație explicabilă prin blocarea concursurilor în perioada stării de urgență și de alertă. Pentru anul 2021 constatăm o creștere a numărului funcțiilor publice de execuție ocupate prin concurs (puțin peste media seriei de timp).

**Figura 46** Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2012-2021)



(Sursa: ANFP)

## Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici

### Distribuția pe clase și grade profesionale în 2021

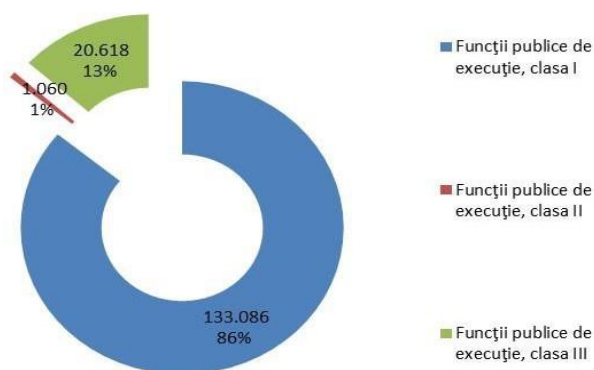
Carierea funcționarului public de execuție este structurată pe clase și pe grade profesionale. Astfel, în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării, funcțiile publice se împart în 3 clase: clasa I (pentru a căror ocupare se cer studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență); clasa a II-a (studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă, în perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna); clasa a III-a (studii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat).

Structura pe grade profesionale este următoarea: debutant (fără condiție de vechime la ocupare); asistent (minimum 1 an vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice); principal (5 ani vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice), superior, ca nivel maxim (7 ani vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice).

Promovarea în clasă și promovarea în grad profesional sunt modalități de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei funcții publice de execuție de nivel superior. În ambele cazuri, funcționarul public de execuție beneficiază de un drept care se materializează doar după promovarea unui concurs/examen, după îndeplinirea unor condiții expres prevăzute de lege.

Referitor la funcționarii publici cu grad profesional debutant, aceștia beneficiază de o perioadă de stagiu de un an, care are drept scop verificarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților unei funcții publice, formarea lor practică, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului administrației publice.

**Figura 47** Distribuția pe clase a funcțiilor publice de execuție (nr., % - 2021)



(Sursa: ANFP)

La nivelul administrației publice (structuri centrale, teritoriale și locale), funcțiile de execuție sunt distribuite astfel:

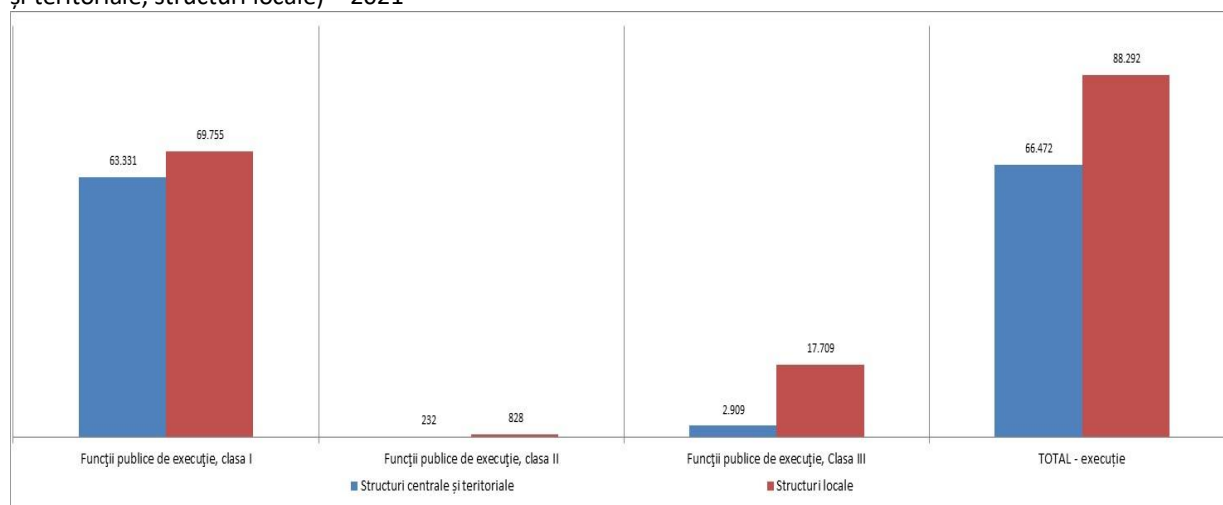
86% - clasa I;  
1% - clasa a II-a;  
13% - clasa a III-a.

(procentele din figura 47 fiind redată în valori rotunjite).

Distribuția este foarte apropiată de cele înregistrate în anii 2019-2020.

## Distribuția pe clase în profil instituțional la nivelul anului 2021 (structuri centrale și teritoriale, respectiv locale)

**Figura 48** Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) – 2021



(Sursa: ANFP)

În structurile locale există mai multe funcții publice de execuție decât în structurile centrale și teritoriale (cu circa 22.000 mai multe). În privința funcțiilor publice de clasa I între cele două categorii de structuri există un echilibru (48% față de 52%). În privința funcțiilor din clasele inferioare se observă că, în structurile locale, există mai multe funcții de clasa a III-a și clasa a II-a: 85,9% din funcțiile clasa a III-a sunt în administrația locală, 78,1% din funcțiile clasa a II-a sunt în structurile locale. Distribuția este similară cu cea înregistrată în anul 2019 cu excepția faptului că a crescut numărul de funcții publice de execuție, clasa I, în cadrul administrației publice locale.

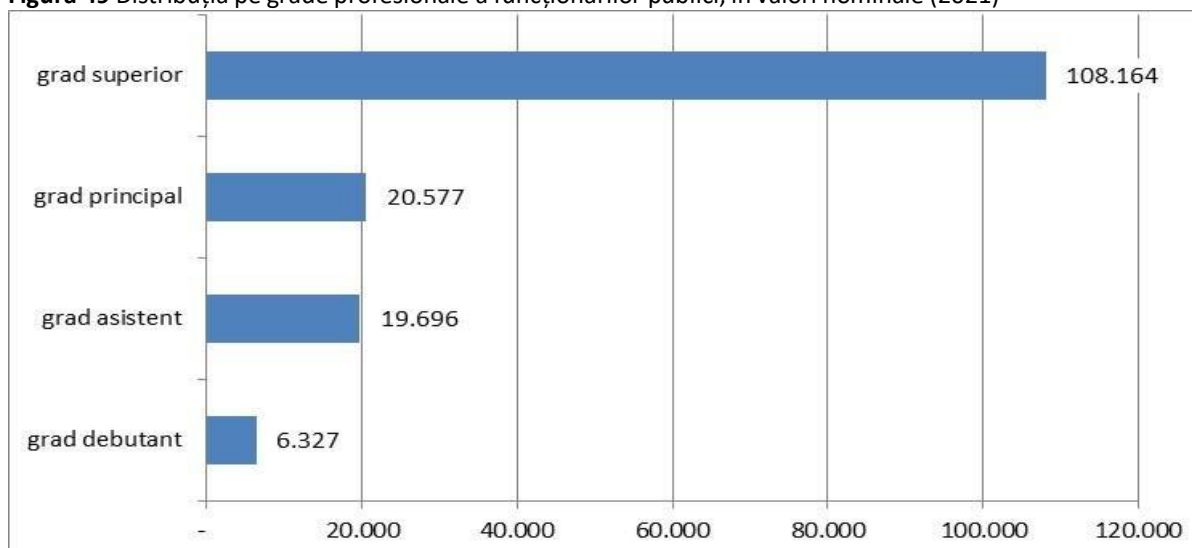
### Distribuția pe grade profesionale (2021)

În anul 2021 „piramida” funcției publice rămâne fundamental inversată (sunt accentuate tendințele constatate în anii 2019-2020). Astfel, 75,8% dintre funcțiile ocupate sunt de grad superior (69,9% în 2020, 73,6% în 2019), ponderile funcțiilor cu gradul principal și asistent, egal distribuite, cumulând 22,6% (26,8% în 2020, 24,8% în 2019). Doar o valoare de 1,6% dintre funcțiile de execuție ocupate este „alocată” gradului debutant (3,4% în 2020, 1,6% în 2019).

Posibile explicații care stau la baza acestei stări de fapt constau în modul în care este concepută cariera în funcția publică:

- pentru promovarea în grad profesional este necesară o vechime minimă de 3 ani în gradul profesional anterior (cu excepția celui debutant, care se definitivează la gradul profesional asistent într-un an);
- progresia în gradele profesionale este corelată cu vechimea și constă în transformarea postului după promovarea examenului pentru avansarea în gradul profesional, astfel încât funcționarii publici pot atinge gradul profesional superior, pe aceeași funcție, în mai puțin de 8 ani de la ocuparea unei funcții publice.

**Figura 49** Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2021)

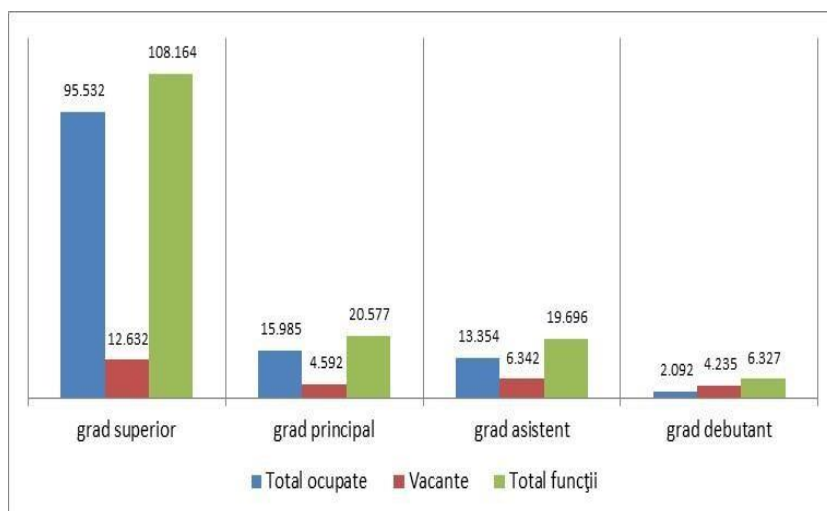


(Sursa: ANFP)

În anul 2021 „piramida” funcției publice rămâne fundamental inversată (sunt accentuate tendințele constatate în anii 2019-2020). Astfel, 69,9% dintre funcțiile ocupate sunt de grad superior (69,9% în 2020, 73,6% în 2019), ponderile funcțiilor cu gradul principal și asistent, egal distribuite, cumulând 26% (26,8% în 2020, 24,8% în 2019).

Important de menționat este faptul că, în anul 2021, procentul funcțiilor publice de grad profesional debutant a crescut la 4,1%, în comparație cu anii precedenți, respectiv 3,4% în 2020 și 1,6% în 2019.

**Figura 50** Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2021)

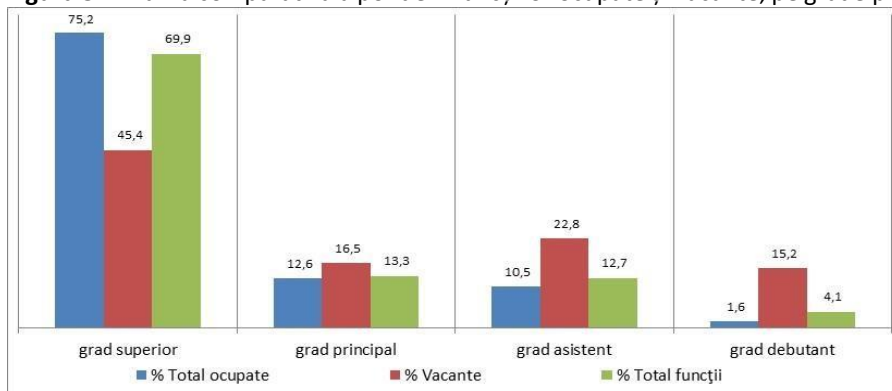


(Sursa: ANFP)

Structura piramidală cu vârful în jos poate fi constatată și în reprezentarea alăturată. Astfel, funcțiile publice de grad superior reprezintă numărul cel mai mare de posturi pe fiecare categorie (ocupate, vacante, total de funcții publice).

Cele două grafice din figurile 50 și 51 asigură reprezentarea împărțirii numărului total de funcții pe cele 4 grade profesionale (exemplu: din total 154.764 funcții publice (adică din 100%), 108.164 (69,9%) sunt de grad profesional superior, 20.577 (13,3%) – principal, 19.696 (12,7%) – asistent și 6.327 (4,1%) – debutant).

**Figura 51** Analiză comparativă a ponderii funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (% - 2021)



(Sursa: ANFP)

Din perspectiva analizei fiecărui grad profesional în parte, se constată că funcțiile publice ocupate reprezintă peste 70% pentru gradele superior, principal și asistent, în timp ce **pentru debutanți**, raportul se inversează, **posturile vacante reprezentând două treimi din totalul funcțiilor publice aferente gradului profesional debutant**.

Între gradul de ocupare și gradul profesional există o inversă proporționalitate – ponderea funcțiilor ocupate scade pe măsura gradului profesional (explicațiile sunt multiple: un posibil dezinteres al potențialilor candidați, o atractivitate scăzută, o politică de resurse umane concentrată/dezechilibrată – în sensul recrutării predilecte a funcționarilor publici cu grad profesional superior sau principal).

În completarea datelor prezentate în acest capitol, capitolul 7 din raport redă o analiză privind principalele provocări/probleme pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice.

**Figura 52** Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2012-2021)

Indicatori	UM	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evoluții
Evoluția numărului total de funcții publice	nr.	161.583	157.434	158.712	164.125	166.605	170.821	173.037	175.283	173.655	174.568	
Evoluția numărului total de funcții publice ocupate	nr.	132.417	130.143	133.582	134.500	137.435	141.840	142.623	144.250	144.650	144.077	
Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice	%	81.9	82.7	84.2	81.9	82.5	83.0	82.4	82.3	83.3	82.5	
% femei în total funcționari publici	%	70.2	64.6	64.5	64.9	65.4	65.7	65.9	66.2	66.7	67.2	
% bărbați în total funcționari publici	%	29.8	35.4	35.5	35.1	34.6	34.3	34.1	33.8	33.3	32.8	
Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici	ani	44.8	45.2	45.3	45.6	45.8	46.0	46.4	46.9	47.5	47.7	
bărbați - vârsta medie	ani	46.0	46.4	46.4	46.6	46.8	46.9	47.3	47.7	48.1	48.2	
femei - vârsta medie	ani	44.1	44.6	44.7	45.0	45.3	45.5	46.0	46.5	47.2	47.5	
Dinamica recrutării în funcțiile publice de conducere ocupate prin concurs	%	64.7	69.9	66.0	67.1	70.0	73.4	69.6	56.3	63.9	63.9	
Dinamica promovării în funcțiile publice de conducere ocupate prin concurs	%	35.3	30.1	34.0	32.9	30.0	26.6	30.4	43.7	36.1	36.1	
Evoluția funcțiilor publice scoase la concurs	nr.	4.321	4.015	15.585	14.781	19.297	17.644	8.734	11.722	4.779	Nu	
Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare	nr.	2.783	3.247	13.336	12.490	17.280	14.930	7.196	9.936	3.976	11.187	
Evoluție exercitări - înalți funcționari publici	nr.	152	71	121	59	72	147	59	115	148	152	
Evoluție exercitări - directori și funcții asimilate	nr.	782	1.367	1.111	931	1.032	1.240	808	925	1.666	1.039	
Evoluție exercitări - secretari U.A.T.	nr.	249	344	329	343	177	196	169	219	254	251	
Evoluție exercitări - șefi serviciu și funcții asimilate	nr.	1.001	1.353	1.411	1.297	1.298	1.754	1.417	1.594	2.282	1.337	
Evoluție exercitări - șefi birou și funcții asimilate	nr.	420	576	475	420	501	622	646	688	1.163	614	

**Legendă:**



Tendință ascendentă – indicatorul de referință înregistrează creșteri succesive (an de an) pe toată seria de timp;



Liniaritate (evoluție liniară) – indicatorul de referință se menține relativ constant pe toată seria de timp;



Tendință descendentă – indicatorul de referință înregistrează scăderi succesive (an de an) pe toată seria de timp;



Evoluție fluctuantă – indicatorul de referință înregistrează creșteri și descreșteri secvențiale (sau invers) pe intervale eterogene ale seriei de timp.



## 5. Reforma în domeniul funcției publice și acțiunile ANFP

Acest capitol prezintă stadiul reformei în domeniul funcției publice din perspectiva activității ANFP. Astfel, sunt redată succint:

- Stadiul implementării strategiilor în domeniul funcției publice la nivelul ANFP;
- Reglementări promovate de ANFP în domeniul funcției publice și principalele proiecte implementate la nivelul ANFP în anul 2021, pentru a susține măsurile de reformă în domeniul funcției publice, prevăzute în Codul administrativ, în *Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și în *Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*.

### Stadiul implementării strategiilor în domeniul funcției publice

Măsurile asumate de Guvernul României privind îmbunătățirea managementului resurselor umane din administrația publică au fost incluse în *Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și în *Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*. Guvernul s-a concentrat în special pe SCAP, motiv pentru care și prezentul raport urmărește îndeplinirea măsurilor și termenelor din această strategie.

Obiectivele generale și specifice privind domeniul resurselor umane din administrația publică asumate prin SCAP 2014-2020 au fost următoarele:

- Implementarea unui management performant în administrația publică, inclusiv cu privire la managementul resurselor umane;
- Consolidarea ANFP pentru a îndeplini rolul de coordonare și management strategic privind resursele umane în administrația publică, precum și clarificarea rolurilor celorlalte instituții implicate în managementul resurselor umane, pentru o abordare strategică, unitară și integrată a politicilor de personal în administrația publică;
- Revizuirea sistemului de recrutare și selecție prin introducerea unui cadru de competențe generale și a concursului național, pentru a asigura resurse umane competente în administrația publică;
- Crearea unui sistem informatic pentru evidența categoriilor de personal din sectorul public;
- Promovarea integrității în administrația publică;
- Îmbunătățirea sistemului de formare pentru personalul din administrația publică.

**Figura 53** Stadiul implementării principalelor măsuri din strategiile în domeniul funcției publice la sfârșitul anului 2021 – imagine de ansamblu

Obiective generale privind resursele umane	Principalele măsuri de reformă la care contribuie ANFP	Stadiu la 31.12.2021 pentru activitățile derulate de ANFP
Implementarea unui management performant în administrația publică, inclusiv cu privire la managementul resurselor umane	Elaborarea și implementarea cadrelor de competențe Reforma sistemului de recrutare și selecție Reforma managementului performanței Management orientat spre îndeplinirea obiectivelor Implementarea unui Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public	Parțial realizat Adoptarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, care prevede măsurile de reformă menționate.  Cadrul normativ secundar este în curs de elaborare.  Livrabile/analize finalizate, privind cadrul de competențe, un model de concurs național, reforma sistemului de recrutare, managementul performanței, sisteme informatice pentru evidența personalului din administrația publică și necesarul de date, în proiectul <i>Dezvoltarea unui sistem de</i>

		<i>management unitar al resurselor umane din administrația publică, SIPOCA 136.</i> Prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> , SIPOCA 870, se va realiza achiziția de servicii de consultanță și dezvoltare software personalizat pentru dezvoltarea și implementarea: Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) și a Sistemului pentru Concursul național – proiectul-pilot.
Consolidarea ANFP pentru a îndeplini rolul de coordonare și management strategic privind resursele umane în administrația publică, precum și clarificarea rolurilor celorlalte instituții implicate în managementul resurselor umane, pentru o abordare strategică, unitară și integrată a politicilor de personal în administrația publică	Consolidarea instituțională a ANFP pentru a implementa măsurile de reformă prevăzute, în special cu privire la cadrele de competențe, reforma sistemului de recrutare prin introducerea etapei de concurs național, implementarea unui Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public	<p>Parțial realizat</p> <p>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare prevede măsurile de reformă menționate.</p> <p>Cadrul normativ secundar corespunzător a fost elaborat la nivel de proiect de către ANFP, fiind în curs de avizare.</p> <p>Consolidarea ANFP este un proces în curs de implementare prin proiectele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică SIPOCA 136;</i></li> <li>- <i>Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici 20RO04;</i></li> <li>- <i>Transparență și competență în sectorul public SIPOCA 870</i></li> </ul>
Revizuirea sistemului de recrutare și selecție prin introducerea unui cadru de competențe generale și a concursului național, pentru a asigura resurse umane competente în administrația publică	<p>Elaborarea și implementarea cadrelor de competențe</p> <p>Proiect-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante</p> <p>Extinderea concursului național</p>	<p>Parțial realizat</p> <p>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare prevede măsurile de reformă menționate.</p> <p>Livrabile finalizate privind cadrul de competențe, sistemul de recrutare și un model de concurs național, în proiectul SIPOCA 136.</p> <p>Proiectul de hotărâre a Guvernului privind conținutul, competența și procedura de elaborare a cadrelor de competență a fost elaborat la nivelul ANFP.</p> <p>Proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante a fost elaborat la nivelul ANFP.</p> <p>Proiectul-pilot al concursului va fi implementat prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> – SIPOCA 870.</p>
Crearea unui sistem informatic pentru evidența categoriilor de personal din sectorul public	Elaborarea și implementarea unui Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP)	<p>În curs de realizare</p> <p>Livrabil finalizat, privind sisteme informatice pentru evidența personalului din administrația publică și necesarul de date, în proiectul SIPOCA 136.</p>

		<p>Proiectul de hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) este pe circuitul de avizare interministerială.</p> <p>SENEOSP va fi implementat prin proiectul SIPOCA 870.</p>
Promovarea integrității în administrația publică	<p>Revizuirea cadrului normativ</p> <p>Consolidarea competențelor consilierului de etică</p> <p>Formare specializată pentru consilierii de etică și alți beneficiari</p>	<p>Parțial realizat</p> <p>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare prevede consolidarea competențelor consilierului de etică.</p> <p>Hotărârea Guvernului nr. 931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici a fost aprobată și publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 893/17.09.2021.</p> <p>Au fost derulate programe de formare în domeniul eticii.</p>
Îmbunătățirea sistemului de formare pentru personalul din administrația publică	<p>Reglementări privind reforma sistemului de formare</p> <p>Înființarea/operationalizarea INA</p> <p>Derulare cursuri specifice</p>	<p>Parțial realizat/În curs de realizare</p> <p>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare prevede măsuri de reformă privind sistemul de formare.</p> <p>INA este operațional din anul 2017 și organizează programe de formare profesională din anul 2018. Programe de formare derulate.</p> <p>Cadrul normativ secundar pentru reforma în domeniul formării este în curs de elaborare.</p> <p>Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică este în curs de elaborare în cadrul proiectului SIPOCA 617 (beneficiar: INA, parteneri: SGG și ANFP).<sup>31</sup></p>

(Sursa: ANFP)

Acțiunile principale propuse în *Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și în *Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*, cu privire la implementarea cadrelor de competențe, a concursului național, a Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP), nu au fost finalizate în orizontul de timp 2020. De aici necesitatea continuării reformelor cu un nou cadru strategic (detalii în capitolul 8 al raportului).

<sup>31</sup> Pentru mai multe informații cu privire la proiectul SIPOCA 617: <https://ina.gov.ro/intarirea-capacitatii-ina-privind-dezvoltarea-de-studii-analize-cu-impact-asupra-sistemului-de-formare-profesionala-in-administratia-publica/>.

## Modificări ale cadrului normativ în domeniul funcției publice

În perioada 2020 - 2021 sunt înregistrate câteva modificări relevante ale Codului administrativ, în procesul de reformă în domeniul funcției publice și în contextul pandemiei Covid-19:

OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ a fost completată prin OUG nr. 164/2020 prin care s-a introdus excepția conform căreia pe durata unor situații excepționale cum ar fi durata stării de asediu, stării de urgență sau stării de alertă, precum și pentru o perioadă de maximum 60 de zile calendaristice, calculate de la data încetării stării de asediu, stării de urgență, respectiv a stării de alertă, funcțiile publice de conducere pot fi exercitate cu caracter temporar, fără obligativitatea organizării unor concursuri, cu notificarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu 5 zile înainte de dispunerea măsurii.

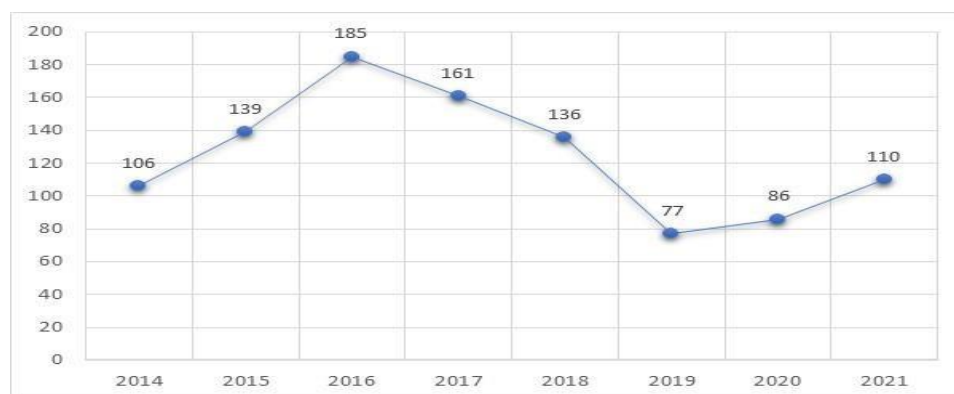
În anul 2021 OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, a fost modificată și completată prin:

- OUG nr. 4/2021 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, prin care s-a stabilit că funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici de prefect și subprefect sunt funcții de demnitate publică și a fost înființată funcția de secretar general al instituției prefectului, care face parte din categoria înalților funcționari publici;
- OUG nr. 138/2021 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, prin care a fost introdusă Anexa nr. 5<sup>1</sup>, respectiv Echivalarea funcțiilor publice specifice cu funcții publice generale din cadrul unor autorități și instituții publice, prevăzute în Anexa nr. 5 la actul normativ menționat; același act normativ prorogă termenele de organizare și desfășurare a proiectului-pilot de ocupare a unor funcții publice vacante prevăzută la art. 619 din același act normativ, precum și intrarea în vigoare de la 30 septembrie 2023 a dispozițiilor art. 467 alin. (3)-(9), art. 469, 470 și 484 privind modalitatea de ocupare a funcțiilor publice vacante de stat și teritoriale;
- Legea nr. 153/2021 privind aprobarea OUG nr. 63/2019 pentru completarea art. 61 alin. (2) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, prin care a fost introdusă Anexa nr. 7 ce cuprinde normele privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura disciplinară.

## Proiecte de acte normative în domeniul funcției publice, în anul 2021

Un efect al fragmentării managementului strategic al resurselor umane în administrația publică (discutat în capitolul 2 al acestui raport) este faptul că anual sunt inițiate, de către diverse instituții, și adoptate, numeroase acte normative privind acest domeniu, ceea ce perpetuează abordările diferite. Pentru ilustrare, figura de mai jos redă numărul proiectelor de acte normative în domeniul funcției publice primite de ANFP de la alte instituții pentru observații, propuneri și avizare în perioada 2014-2021.

**Figura 54** Evoluția numărului proiectelor de acte normative în domeniul funcției publice primite de ANFP pentru observații, propuneri și avizare în perioada 2014-2021



(Sursa ANFP)

În anul 2021, din numărul total de 18 proiecte de acte normative elaborate și avizate la nivelul ANFP, 11 proiecte de acte normative au fost inițiate în anul 2021, iar pentru 7 proiecte de acte normative inițiate de ANFP în perioada 2019 – 2020, în anul 2021 a fost continuată procedura de elaborare/avizare, după caz.

Din totalul de 18 proiecte de acte normative, 1 este proiect de lege, 1 este proiect de ordonanță de urgență a Guvernului, 11 sunt proiecte de hotărâri ale Guvernului și 5 sunt proiecte de ordine ale președintelui ANFP. Patru dintre aceste acte normative au fost publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I.

**Figura 55** Acte normative adoptate și publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I

Nr. crt.	Denumirea actului normativ	Stadiu 2021
1.	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 138/2021</i> pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ	Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I nr.1234 din 29 decembrie 2021
2.	<i>Hotărârea Guvernului nr. 931/01 septembrie 2021</i> privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici	Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 893/17.11.2021
3.	<i>Ordin al președintelui ANFP nr. 581/2021</i> pentru aprobarea formatului standard de raportare, a termenelor de raportare și a instrucțiunilor privind modalitatea de transmitere a datelor privind procedura administrativ-disciplinară aplicabilă funcționarilor publici	Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 756 din 03 august 2021, abrogat prin OPANFP nr. 26/2022
4.	<i>Ordin al președintelui ANFP nr. 279/2021</i> pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 386/14 aprilie 2021

**Figura 56** Proiecte de acte normative inițiate/co-inițiate de ANFP în anul 2021 ori pentru care a fost continuată activitatea de elaborare și avizare a proiectelor de acte normative inițiate în perioada 2019 - 2020

Nr. crt.	Denumirea proiectului de act normativ	Observații
1.	<i>Proiect de lege</i> pentru modificarea și completarea OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea literei b) a alineatului (2) al articolului 20 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public	Proiect de act normativ elaborat în 2021
2.	<i>Proiect de Ordonanță de urgență a Guvernului</i> pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare	OUG nr. 138/2021 pentru modificarea și completarea OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr.1234 din 29 decembrie 2021

3.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 341/2007 privind ocuparea funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021 și aflat pe circuitul de avizare
4.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> privind modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021
5.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și normele privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective	Proiect de act normativ elaborat și avizat în anul 2019, a cărui procedură de elaborare și avizare a continuat și în anul 2021, la data prezentului raport proiectul aflându-se pe circuitul de avizare
6.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021
7.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date	Proiect de act normativ elaborat în anul 2020, a cărui procedură de elaborare și avizare a continuat și în anul 2021, la data raportării proiectul aflându-se pe circuitul de avizare
8.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> pentru aprobarea normelor metodologice cu privire la formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici, inclusiv drepturile și obligațiile asociate procesului de formare	În 2021 a fost elaborat un proiect de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice cu privire la formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici, inclusiv drepturile și obligațiile asociate procesului de formare, precum și a normelor privind sistemul de credite necesar promovării funcționarilor publici în grad profesional și într-o funcție publică de conducere vacantă elaborat în temeiul art. 458 alin. (10) și art. 483 alin.(3) din Codul administrativ.
9.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> privind sistemul de credite necesar promovării funcționarilor publici în grad profesional, precum și într-o funcție publică de conducere vacantă elaborat	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021 și comasat cu proiectul de hotărâre a Guvernului prevăzut la punctul 8
10.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru ale acestora	Proiectul de act normativ a fost transpus în prevederile Legii nr. 153/2021 privind aprobarea OUG nr. 63/2019 pentru completarea art. 61 alin. (2) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 577 din 08 iunie 2021.
11.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici - s-a	Hotărârea Guvernului nr.931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici,

	continuat procedura de elaborare si avizare din 2020	publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 893/ 17.09.2021
12.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot de organizare a concursului de ocupare a unor funcții vacante	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021
13.	<i>Proiect de hotărâre a Guvernului</i> privind conținutul și modalitatea de gestionare a dosarului profesional	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021
14.	<i>Proiect de ordin</i> al președintelui ANFP pentru aprobarea formatului standard de raportare, a termenelor de raportare și a instrucțiunilor privind modalitatea de transmitere a datelor privind procedura administrativ-disciplinară aplicabilă funcționarilor publici	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021 OPANFP nr. 581/2021 pentru aprobarea formatului standard de raportare, a termenelor de raportare și a instrucțiunilor privind modalitatea de transmitere a datelor privind procedura administrativ-disciplinară aplicabilă funcționarilor publici, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 756/03.08.2021 Abrogat prin OPANFP nr.26/2022
15.	<i>Proiect de ordin</i> al președintelui ANFP pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice.	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021 OPANFP nr. 26/2022 pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ -disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 38/ 13.01.2022
16.	<i>Proiect de ordin</i> al președintelui ANFP pentru aprobarea formatului standard de completare și transmitere a datelor privind planul anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici, a instrucțiunilor de completare și transmitere a datelor privind planul anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021
17.	<i>Proiect de ordin</i> al președintelui ANFP pentru modificarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1886/2019 privind aprobarea listei documentelor necesare pentru obținerea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, precum și a modalității de transmitere a acestora de către autoritățile și instituțiile publice	Proiect de act normativ elaborat în anul 2021 OPANFP pentru modificarea anexei la OPANFP nr. 1886/2019 privind aprobarea listei documentelor necesare pentru obținerea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, precum și a modalității de transmitere a acestora de către autoritățile și instituțiile publice, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 289/ 23.03.2021
18.	<i>Proiect de ordin</i> al președintelui ANFP pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea	OPANFP nr. 279/2021 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de

	anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici	concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 386/14.04.2021
--	---	--

(Sursa: ANFP)

Reforma și reglementarea în domeniul funcției publice sunt interconectate cu rezultatele unor proiecte cu finanțare externă derulate de ANFP, prin care se creează instrumente noi pentru managementul resurselor umane, pentru a implementa măsurile de reformă prevăzute în Codul administrativ și în strategiile din domeniul funcției publice, precum cadrul de competențe generale, un model de concurs național, SENEOSP (prin proiectele *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică*, SIPOCA 136 și respectiv *Transparență și competență în sectorul public*, SIPOCA 870).

Totodată, ANFP contribuie la profesionalizarea personalului din administrația publică, prin proiectele privind activitățile de instruire, colaborarea cu Institutul Național de Administrație, în mod deosebit în cadrul proiectului SIPOCA 617 etc.

Impactul anticipat al acestor proiecte, în special cu privire la digitalizarea managementului resurselor umane în administrația publică, este redat în capitolul 8 al raportului.



## Proiecte cu finanțare externă derulate de ANFP în domeniul managementului resurselor umane

La finalul anului 2021, ANFP gestiona 8 proiecte cu finanțare externă, cu o valoare cumulată la 31.12.2021 de 75.665.549,23 lei (aprox. 15.316.912 euro<sup>32</sup>), din care bugetul alocat ANFP 28.982.520,67 lei (aprox. 5.866.907 euro<sup>33</sup>).



### Obiectivele acestor proiecte includ:

- eficientizarea procesului de management al funcției publice și al funcționarilor publici;
- dezvoltarea unui sistem de cadre de competențe corelat cu un sistem obiectiv și incluziv de recrutare și de evaluare a performanțelor individuale;
- asigurarea unui management unitar al carierei în funcția publică;
- proiectarea unui model și sistem informatic pentru organizarea concursului național; dezvoltarea și pilotarea noului concept administrativ de concurs național;
- dezvoltarea capacității manageriale a structurilor cu rol de coordonare, gestionare și control al FESI prin asigurarea înțelegerii modalității de aplicare a reglementărilor în materie de prelucrare și protecție a datelor cu caracter personal în derularea activităților specifice;
- dezvoltarea unei propuneri de document strategic/politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local – funcționar public;
- întărirea capacității actorilor implicați în domeniul formării profesionale pentru administrația publică, proces strategic de resurse umane, esențial pentru dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesioniști;
- întărirea capacității instituționale a ANFP de a răspunde cerințelor unui management modern al resurselor umane din administrația publică și de a-și îndeplini noile atribuții conform Codului Administrativ într-o manieră proactivă, bazată pe cooperare și oferirea de asistență de specialitate departamentelor de resurse umane din cadrul instituțiilor publice;
- dezvoltarea și implementarea de politici și instrumente unitare și moderne de management al resurselor umane pentru asigurarea transparenței, coerenței și competenței în sectorul public.

Prin implementarea proiectelor actuale și viitoare se are în vedere crearea premiselor pentru dezvoltarea unui sistem unitar, strategic, transparent și echitabil de management al funcțiilor publice pentru administrația românească care să treacă de la o abordare bazată pe aplicarea procedurilor la un model orientat către performanță, competență și rezultate și care să se concentreze pe atragerea și păstrarea persoanelor potrivite pe pozițiile potrivite, pentru a livra bunuri și servicii publice de calitate.

De asemenea, Agenția are implementat și menține un sistem de management al calității conform condițiilor din standardul ISO 9001:2015, pentru activitatea „managementul proiectelor finanțate din

<sup>32</sup> Curs BNR la 31.12.2021: 1 euro = 4,94 lei;

<sup>33</sup> Curs BNR la 31.12.2021: 1 euro = 4,94 lei.

fonduri externe nerambursabile în domeniile de competență ale Agenției Naționale a Funcționarilor Publici”. Certificarea este valabilă trei ani, până în anul 2024, sub condiția efectuării auditurilor anuale de supraveghere.

**Figura 57** Proiecte derulate de ANFP în procesul de reformă, în domeniul funcției publice

Titlul/sursa de finanțare/beneficiari și parteneri/perioada de implementare/buget, valoare eligibilă proiect/obiectiv/rezultate urmărite	Activități și rezultate principale în anul 2021
<p><b>Cod proiect SIPOCA 870</b> - <i>Transparență și competență în sectorul public</i>, dezvoltat în cadrul IP 18/2020, cofinanțat din POCA 2014-2020 (ANFP beneficiar, Universitatea Babeș-Bolyai partener)</p> <p>Contract de finanțare nr. 563/08.12.2020, cu modificările ulterioare 30 de luni, până pe 08.06.2023 12.221.760,00 lei, bugetul ANFP fiind de 9.743.500 lei</p> <p>Obiectiv: Dezvoltarea și implementarea de politici și instrumente unitare și moderne de management al resurselor umane pentru asigurarea transparenței, coerenței și competenței în sectorul public.</p> <p>Rezultatele urmărite prin acest proiect se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crearea Sistemului Electronic Național de Evidență a Ocupării în Sistemul Public (SENEOSP),</li> <li>- Dezvoltarea și pilotarea noului concept administrativ de concurs național,</li> <li>- Instruirea a 7.500 de persoane pe domeniul managementului resurselor umane și digitalizare, în parteneriat cu Universitatea Babeș-Bolyai</li> </ul>	<p>Organizarea unui număr 6 proceduri de recrutare în perioada martie - august 2021, în vederea ocupării posturilor vacante de experți IT&amp;C, care s-au finalizat cu încheierea unui număr de 3 contracte individuale de muncă, corespunzătoare posturilor de manager proiect sistem informatic, business analyst security, business analyst general;</p> <p>Semnarea unui număr de 3 acte adiționale la contractul de finanțare nr 563/08.12.2020 și a unui act adițional la acordul de parteneriat nr. 38594/17.11.2020 încheiat cu UBB;</p> <p>Elaborarea unui număr de 10 notificări, aprobate de AMPOCA, având ca obiect: actualizarea termenelor, modificarea reprezentantului legal sau a echipei de implementare, modificare buget, grafic de rambursare, plan de achiziții etc.;</p> <p>Organizare consultări de piață în scopul elaborării unei analize pentru identificarea soluțiilor IT&amp;C existente pe piață, reducerea numărului potențialelor solicitări de clarificări din procesul de achiziție cu diferiți operatori economici;</p> <p>Elaborare documentație de atribuire pentru achiziția de servicii de consultanță și dezvoltare software personalizat pentru dezvoltarea și implementarea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP)–LOT I,</li> <li>➤ Sistemului pentru Concurs Național – LOT II,</li> <li>➤ Sistemului de management documente și fluxuri de lucru DMS – LOT III;</li> </ul> <p>Transmiterea spre consultare a caietului de sarcini către instituții cu atribuții în domeniul IT&amp;C, securității cibernetice, achizițiilor publice și inserarea propunerilor acestora în documentație;</p> <p>Obținerea avizului CTE nr. 994/22.12.2021;</p> <p>Postarea în SEAP/SICAP a documentației de atribuire, în vederea demarării procedurii de licitație deschisă pentru achiziția de servicii de consultanță 3 loturi;</p> <p>Elaborarea proiectelor de acte normative privind SENEOSP, pilotarea concursului național, cadre de competențe, echivalarea funcțiilor, prorogarea unor termene etc. în aplicarea Codului administrativ aprobat prin O.U.G nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Desfășurarea conferinței de lansare a proiectului;</p> <p>4 cereri de rambursare, în valoare de 419.284,65 lei.</p>
<p><b>Cod proiect SIPOCA 136</b> - <i>Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică</i>, cofinanțat din POCA 2014-2020 (SGG beneficiar, ANFP și MMPS parteneri)</p> <p>Contract de finanțare nr. 39/08.11.2017, cu</p>	<p>6 livrabile elaborate de Banca Mondială analizate (versiuni intermediare și finale):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Analiza capacității departamentelor de RU de a implementa reformele propuse”,</li> <li>▪ „Ghid dedicat compartimentelor de resurse umane privind managementul de personal și dezvoltarea carierei în</li> </ul>

<p>modificări ulterioare 54 luni, până pe 08.09.2022 35.870.050,34 lei, bugetul ANFP fiind de 3.940.235,34 lei</p> <p>Obiectiv:Dezvoltarea sistemului de management strategic integrat al resurselor umane astfel încât acestea să poată asigura suportul necesar unei administrații publice moderne, performante, incluzive și inovative. Proiectul contribuie semnificativ la îndeplinirea măsurilor stabilite în PALG/PNR și a direcțiilor strategice de dezvoltare derivate din Codul Administrativ.</p>	<p>administrația publică”,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Ghid privind modalități și instrumente pentru motivarea personalului din administrația publică”,</li> <li>▪ „Manual de proceduri MRU”,</li> <li>▪ „Manual pentru noul model de recrutare”</li> <li>▪ raportul intitulat „Selectarea, managementul și motivarea resurselor umane potrivit pentru o administrație publică performantă în România. Constatări-cheie dintr-un sondaj adresat angajaților din administrația publică”.</li> </ul> <p>3.400 buc. tipărituri (200 buc. „Compendiu pentru administrația publică”, 1.600 buc. „Ghid dedicat compartimentelor de resurse umane privind managementul de personal și dezvoltarea carierei în administrația publică”, 1.600 buc. „Ghid privind modalități și instrumente pentru motivarea personalului din administrația publică”), distribuite în teritoriu către 163 de instituții și autorități ale administrației publice centrale, Consilii Județene, Instituțiile Prefectului, primării de municipalități din cele 42 de județe;</p> <p>3 contracte de achiziții publice încheiate și derulate;</p> <p>12 întâlniri de lucru intra și interinstituționale, în format fizic/online;</p> <p>3 module eLearning elaborate de Banca Mondială (Cadrele de competențe, Concursul național, Managementul performanței);</p> <p>4 Cereri de rambursare, în valoare de 1.420.376,40 lei;</p> <p>Diseminarea în cadrul structurilor ANFP și promovarea, prin intermediul website-ului ANFP și al rețelelor social media, a tuturor documentelor livrabile elaborate de către Banca Mondială.</p>
<p><b>Cod proiect 3.1.107 - Instruire în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal pentru structurile din cadrul sistemului de coordonare, gestionare și control al FESI în România, cofinanțat din POAT 2014-2020 (ANFP beneficiar)</b></p> <p>Contract de finanțare nr. 3.1.107/07.06.2019 41 de luni, până pe 31.10.2022 3.681.702,10 lei</p> <p><b>Obiectivul general al proiectului este dezvoltarea capacității manageriale a structurilor cu rol de coordonare, gestionare și control al FESI prin asigurarea înțelegerii modalității de aplicare a reglementărilor în materie de prelucrare și protecție a datelor cu caracter personal în derularea activităților specifice.</b></p> <p><b>Principalele rezultate ale proiectului vizează:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organizarea a 3 seminarii tematice</li> <li>- elaborarea unui Îndrumar metodologic pe tema prelucrării datelor cu caracter personal în contextul gestionării FESI</li> <li>- furnizarea unui modul de formare tematic în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal pentru un grup țintă de aproximativ 700 de persoane din cadrul structurilor cu rol</li> </ul>	<p>Constituirea a 21 de grupe pentru cele 21 de sesiuni de formare programate pentru anul 2021 (în perioada aprilie – decembrie 2021);</p> <p>Organizarea și derularea a 15 sesiuni de formare în domeniul GDPR-FESI (aprilie – septembrie 2021);</p> <p>Instruirea a 307 persoane din cadrul structurilor cu rol de coordonare, gestionare și control al FESI;</p> <p>Elaborarea și tipărirea în 760 exemplare a unui Îndrumar metodologic pe tema prelucrării datelor cu caracter personal în contextul gestionării FESI;</p> <p>Organizarea conferinței de lansare a proiectului (24 iunie 2021);</p> <p>4 cereri de rambursare elaborate și încărcate în MySMIS2014+, în valoare de 1.615.339,45 lei.</p>

<p><b>de coordonare, gestionare și control al FESI, fără a se limita la acestea.</b></p>	
<p><b>Cod proiect 1.1.114</b> - <i>Instruire orizontală în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal pentru beneficiarii FESI</i>, cofinanțat din POAT 2014-2020 (ANFP beneficiar) Contract de finanțare nr. 1.1.114/18.09.2019 42 de luni, până pe 31.01.2023 6.577.646,22 lei Proiectul își propune să asigure consolidarea capacității beneficiarilor implicați în gestionarea fondurilor ESI atât prin formarea orizontală în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal, cât și prin formarea specializată și certificarea în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal. Vor fi instruite 1.000 persoane de la nivelul beneficiarilor FESI implicate în dezvoltarea, implementarea și/sau gestionarea proiectelor finanțate din aceste fonduri și a 200 de funcționari publici responsabili cu protecția datelor cu caracter personal de la nivelul beneficiarilor FESI cu obținerea unei certificări ANC.</p>	<p>20 sesiuni de formare la care au participat 439 persoane (439 certificate de participare elaborate și diseminate); 1 modul de formare generală în domeniul protecției datelor cu caracter personal demarat; 4 cereri de rambursare elaborate și încărcate în MySMIS2014+, în valoare de 1.112.240,38 lei; 5 contracte semnate în implementare; 498 seturi de materiale promoționale diseminate; 1 eveniment de promovare organizat în format hibrid, Hotel Continental (29.09.2021); 4 cereri de rambursare elaborate și încărcate în MySMIS2014+, în valoare de 1.112.240,38 lei;</p>
<p><b>Cod proiect SIPOCA 617</b> - <i>Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în administrația publică</i>, cofinanțat din POCA 2014-2020 (INA beneficiar, SGG și ANFP parteneri) Contract de finanțare nr. 404/13.08.2019, cu modificări ulterioare 37 de luni, până pe 12.08.2022 (proiectul a fost suspendat în intervalul ian-sept 2020) 6.601.181,75 lei, bugetul ANFP, reprezentat de salarii, fiind de 204.586,40 lei Proiectul își propune întărirea capacității actorilor implicați în procesul de formulare a propunerilor de politici publice, bazate pe dovezi, în domeniul formării profesionale pentru administrația publică, proces strategic de resurse umane, esențial pentru dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, și dezvoltat în colaborare între ANFP și INA.</p>	<p>Depunerea de către ANFP a trei cereri de rambursare, cu o valoare totală de 60.328,00 lei (FSE+BN); Susținerea a două ateliere de lucru, ca și componente ale subactivității 9.1; Constituirea în luna februarie 2021, la solicitarea Băncii Mondiale, a două grupuri de lucru (Grup de lucru pentru RIA-Grup și Grup de management); Derularea a peste 42 de întâlniri online cu membrii echipelor de proiect INA, ANFP, SGG și BM; Depunerea de către ANFP a trei cereri de rambursare, cu o valoare totală de 60.328,00 lei (FSE+BN); Evaluarea, de către experții Băncii Mondiale, a Strategiei de Formare 2016 – 2020</p>
<p><b>Cod proiect SIPOCA 722</b> - <i>Consolidarea capacității instituționale a autorităților administrației publice centrale cu atribuții în domeniu, în vederea creșterii calității serviciului public de poliție locală</i>, cofinanțat din POCA 2014-2020 (MLPDA beneficiar, ANFP și INA parteneri) Ordin de finanțare nr. 3050/01.11.2019, cu modificările ulterioare 27 de luni, până pe 31.01.2022 2.758.233,37 lei, bugetul ANFP fiind de</p>	<p>Finalizarea procesului de licitație deschisă și semnarea contractului de prestări servicii de consultanță nr.12310/23.03.2021 între ANFP și S.C. ACZ Consulting S.R.L., cu o valoare de 506.613,45 lei fără TVA; Verificarea, consultarea și modificarea conținutului livrabililor elaborate de SC ACZ Consulting SRL;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza cadrului legal, strategic și instituțional național, Analiza comparativă, la nivel european, a cadrului legal, instituțional și strategic,</li> <li>• Raportul de analiză a datelor provenite din sondaje, interviuri,</li> </ul>

<p>710.696,00 lei</p> <p>În cadrul proiectului, ANFP, în calitate de partener, a fost responsabilă pentru elaborarea a două documente strategice: propunerea de politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local și analiza nevoilor de formare ale polițistului local. Prin elaborarea acestor livrabile, MDLPA, în calitate de leader de proiect, va fundamenta propunerile de modificare/completare/îmbunătățire a cadrului normativ incident domeniului poliției locale (Legii poliției locale nr. 155/2010), cu impact asupra procesului de profesionalizare a corpului polițiștilor locali și la dezvoltarea acestei funcții publice specifice.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propunerea de politică publică,</li> <li>• Analiza nevoii de formare.</li> </ul> <p>Participarea la focus-grup-urile organizate de MDLPA în format fizic sau hybrid;</p> <p>Participarea unui reprezentant al ANFP în cadrul vizitei de studiu în Republica Franceză, organizată în scopul schimbului de experiență și bune practici privind modul de organizare al poliției locale;</p> <p>Participarea și susținerea unei prezentări la conferința de închidere a proiectului;</p> <p>Elaborarea și transmiterea la MDLPA unui număr de 3 cereri de rambursare, în valoare de 705.252,02 lei cu TVA.</p>
<p><b>Proiectul 20R004</b> - <i>“Strenghtening the administrative capacity of NACS to increase the added value of its functions and adjust its strategic planning to become a proactive actor for HRM in the public sector”</i> - „Consolidarea capacității administrative a ANFP de a crește valoarea adăugată la nivelul îndeplinirii atribuțiilor sale și de a-și adapta planificarea strategică pentru a deveni un actor proactiv în managementul resurselor umane din sectorul public” - finanțat de către Comisia Europeană - Serviciul de sprijin pentru reforme structurale (SSRS), prin Programul de sprijin pentru reforme structurale (ANFP beneficiar)</p> <p>Acord de Administrare nr. TF073493 (Contractul Comisiei Europene nr. REFORM/GA2020/007), înregistrat la ANFP cu nr. 22703/03.07.2020</p> <p>26 de luni, până pe 12.08.2022</p> <p>650.000 euro (3.211.000 lei<sup>34</sup>).</p> <p>În cadrul proiectului se vor realiza o serie de documente de impact ce vor sta la baza analizei mandatului, atribuțiilor, posturilor și competențelor în cadrul ANFP și propunerilor asupra Strategiei de dezvoltare a ANFP 2020-2027, structurii organizatorice, planului de personal și fișelor posturilor propuse pentru ANFP, precum și a Strategiei de branding și comunicare a ANFP, a analizei nevoilor de formare și a elaborării planului de formare pentru personalul ANFP.</p>	<p>În cadrul proiectului au fost furnizate, de către Banca Mondială, următoarele livrabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ proiect al Raportului privind analiza mandatului, atribuțiilor, posturilor și competențelor în cadrul ANFP; ANFP a transmis un document centralizator cu feedback din partea departamentelor;</li> <li>➤ prezentare PPT: contribuție tehnică la „Strategia de dezvoltare a ANFP pentru perioada 2021-2027. Factori care influențează poziția strategică și opțiunile de dezvoltare”; ANFP a transmis un document centralizator cu feedback din partea departamentelor;</li> <li>➤ prezentare PPT: „Recomandare privind structura organizatorică propusă, planul de personal și fișe de post pentru ANFP”</li> <li>➤ prezentare „Recomandare privind structura organizatorică propusă pentru ANFP”;</li> <li>➤ variante de propuneri de structură organizatorică.</li> </ul> <p>În cadrul proiectului au fost realizate, de asemenea, următoarele activități:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ acordarea de asistență tehnică pentru elaborarea proiectelor de acte normative privind cadrele de competență și proiectul-pilot;</li> <li>➤ 3 ateliere de lucru privind managementul schimbării organizate cu peste 25 de participanți din cadrul ANFP;</li> <li>➤ 5 sesiuni de leadership situațional individual;</li> <li>➤ 6 sesiuni de leadership situațional de echipă;</li> <li>➤ 17 sesiuni de coaching executiv organizate cu 5 reprezentanți ANFP;</li> <li>➤ organizarea și participarea la 2 Comitete directoare (cu reprezentanții Comisiei Europene - DG Reform, ai Băncii Mondiale și ai ANFP);</li> <li>➤ organizarea și participarea la 8 întâlniri de lucru în cadrul proiectului între reprezentanții Băncii Mondiale și ai ANFP.</li> </ul>
<p><b>Proiectul „Student activ – Profesionist de succes – PRO-ACTIV 2020!”</b> - POCU/626/6/13/130823, cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014 –</p>	<p>7 apeluri de practică finalizate (33 practicanți din cei 94 alocați ANFP);</p> <p>2 concursuri cu premii organizate pentru practicanții ANFP;</p> <p>O procedură de achiziție publică derulată și finalizată pentru</p>

<sup>34</sup> Curs BNR la 31.12.2021: 1 euro = 4,94 lei.

<p>2020 (Universitatea din București beneficiar, ANFP, Wilshire Business House S.R.L. și Business Inventive Zone S.R.L. parteneri) Contract de finanțare nr. 27903/26.11.2020 24 de luni, până la data de 26.11.2022 4.743.975,45 lei, bugetul ANFP fiind de 913.154,61 lei <b>Proiectul își propune creșterea ratei de participare a studenților la programe de pregătire practică, în vederea dezvoltării și optimizării aptitudinilor și competențelor studenților, în concordanță cu cererea de pe piața muncii, precum și prin oferirea de suport în alegerea unei cariere și dezvoltarea personală și profesională a acestora.</b></p>	<p>achiziționarea a cinci laptopuri (Lot I) și a unei multifuncționale (Lot II) – 2 contracte de furnizare produse încheiate; S-a asigurat promovarea apelurilor de practică prin intermediul canalelor social-media și al universităților care oferă specializarea Administrație publică (SNSPA, ASE, Universitatea Babeș-Bolyai, Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir”); 2 cereri de rambursare, în valoare totală de 31.826,43 lei.</p>
--	---

(Sursa ANFP)

## Colaborări naționale și internaționale

Pe parcursul anului 2021, în sfera **relațiilor internaționale**, ANFP a avut colaborări în cadrul rețelelor internaționale în care are calitatea de membru.

Astfel, în cadrul **Rețelei Europene de Administrație Publică (EUPAN)**, ANFP a contribuit la sprijinirea diverselor state membre în demersurile de modernizare sau reformă a administrațiilor publice respective, prin sintetizarea (în colaborare cu diverse organisme naționale, după caz) și transmiterea de informații pe diverse teme.

De asemenea, ANFP a participat la reuniunile **Comitetului European de Dialog Social pentru Administrația Publică Centrală (SDC CGA)**, în cadrul cărora au fost purtate discuții cu privire la conținutul unui *Acord privind digitalizarea* și s-au stabilit temele aferente *Programului de lucru* pentru perioada 2021-2022.

ANFP a participat la reuniunile rețelei **Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO)** și a promovat procesele de recrutare în cadrul instituțiilor UE pe website și rețelele de socializare ale Agenției.

Colaborarea cu **Academia de Administrare Publică** a continuat în 2021, în baza planului de acțiuni asumat de cele două entități, având ca obiective *îmbunătățirea performanțelor funcționarilor publici din România și Republica Moldova și realizarea schimbului de bune practici și diseminarea informațiilor de interes*.

În baza colaborării cu diverse organizații la nivel național și internațional sub egida **Cartei Diversității din România**, ANFP a luat parte la mișcarea paneuropeană **Luna Europeană a Diversității**, prin: implementarea unei campanii de conștientizare privind diversitatea la locul de muncă, participarea la două evenimente internaționale și diseminarea de informații și materiale despre diversitate și incluziune pe canalele de comunicare. În plus, ANFP a organizat, în colaborare cu Institutul Național de Administrație, webinar-ul *Competențele viitorului*, în cadrul Săptămânii Guvernării Deschise (OpenGov Week), demers susținut de Secretariatul General al Guvernului.

În scopul promovării valorilor comune, prin susținerea la nivel internațional a inovației și a inițiativelor în domeniul funcției publice, ANFP a colaborat permanent cu Ministerul Afacerilor Europene și Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, în domenii precum Planul Național de Reformă, Parteneriatul Estic (PaE), întâlniri bilaterale oficiale, dar și în alte aspecte care au implicat managementul funcției publice.

În scopul promovării activităților specifice și a dezvoltării unor acțiuni comune într-un cadru de cooperare instituțional, Agenția a încheiat/derulat protocoale de colaborare cu instituții și autorități publice, asociații, fundații, mediul academic, mass-media și mediul privat.

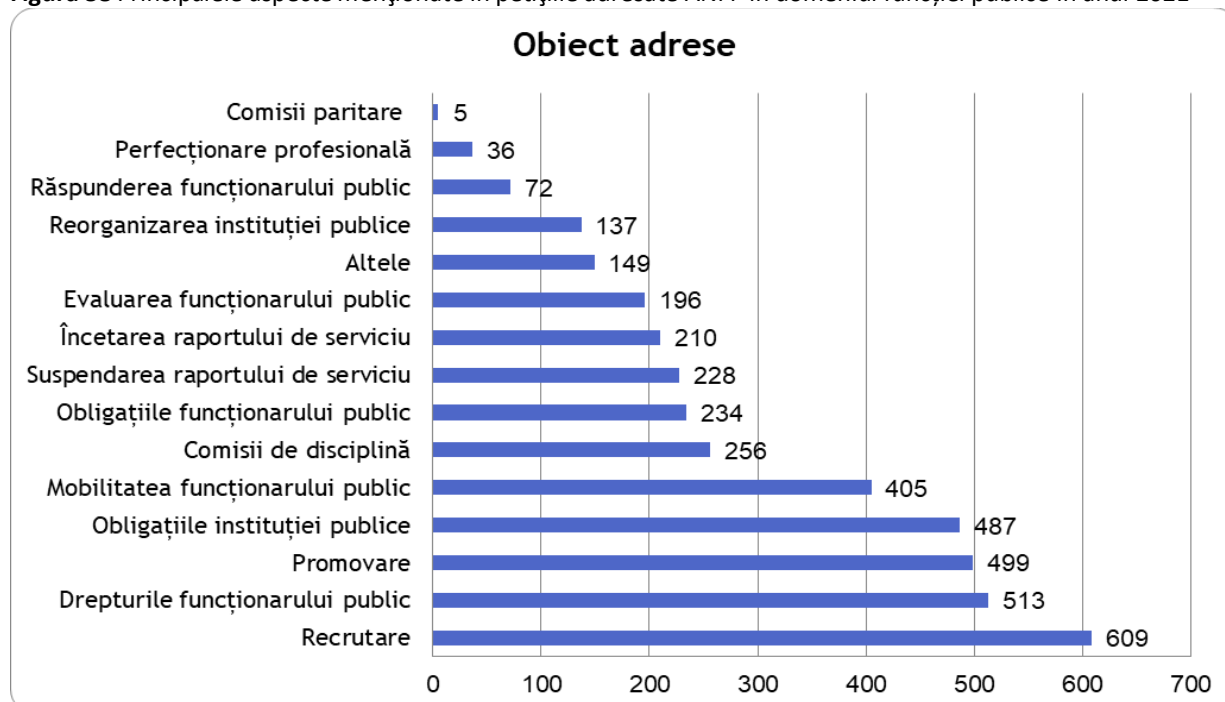
În cadrul parteneriatelor, ANFP a organizat întâlniri online cu mediul universitar și neguvernamental pentru discutarea planurilor ANFP de **reformă**, a gestionat **stagii de practică** pentru studenți, în parteneriat cu universități și a participat la evenimente organizate de asociații ale studenților.

## 6. Monitorizarea implementării legislației, control și contencios administrativ

Agenția Națională a Funcționarilor Publici acordă îndrumări de specialitate și coordonare metodologică în domeniul funcției publice, monitorizează modul de implementare a prevederilor legale, desfășoară activități de control și acțiuni de contencios administrativ.

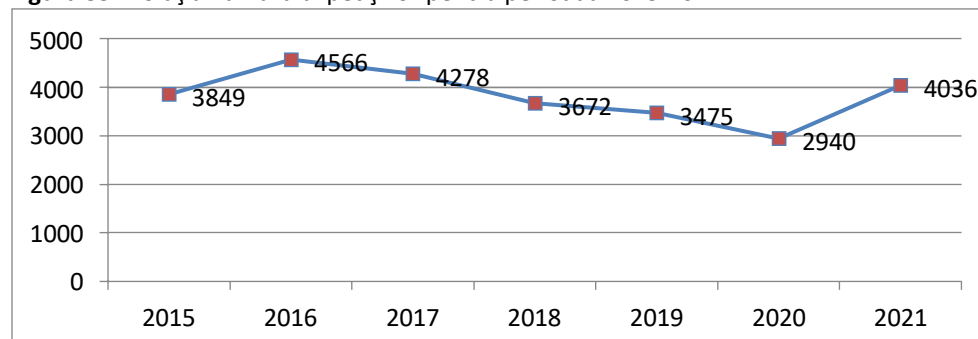
**Monitorizarea modului de implementare a prevederilor legale** se realizează din perspectiva petițiilor/solicitărilor primite de ANFP. Principalele domenii în care instituția a fost solicitată în cursul anului 2021 sunt redate în figura de mai jos. Perioada aleasă pentru redarea datelor (2014-2021) corespunde cu perioada implementării strategiilor în domeniul funcției publice.

**Figura 58** Principalele aspecte menționate în petițiile adresate ANFP în domeniul funcției publice în anul 2021



(Sursa: ANFP)

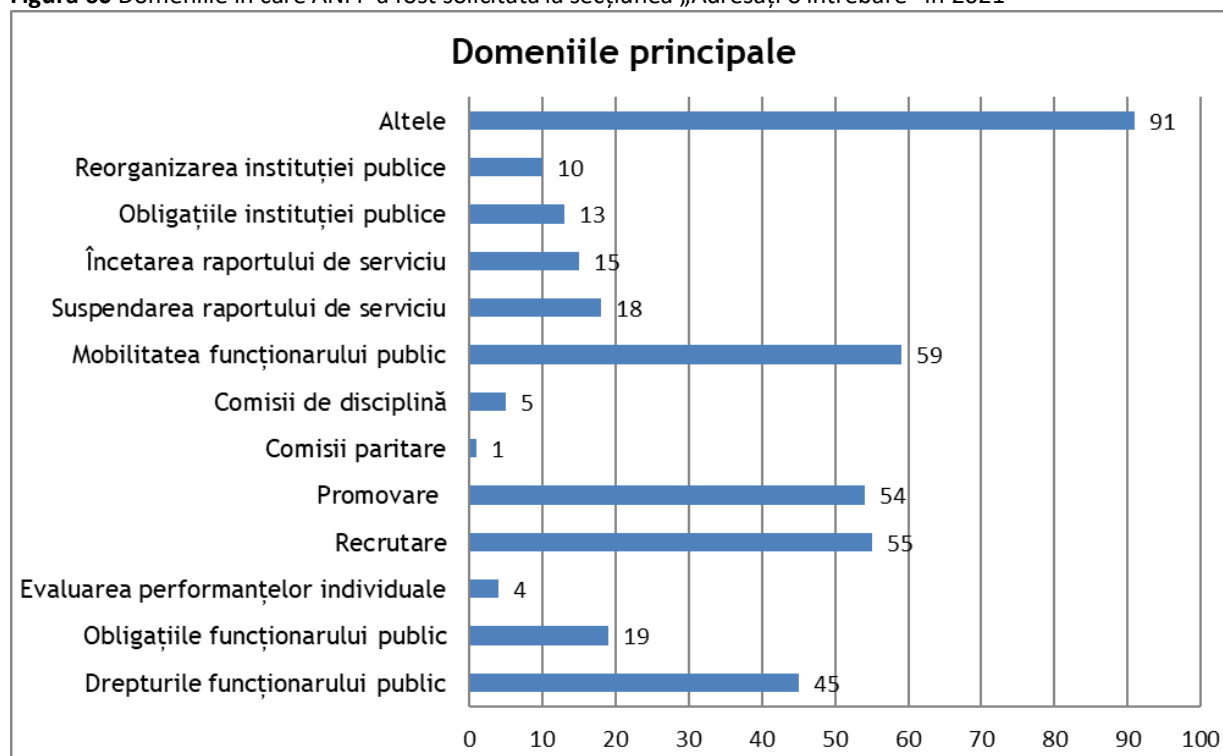
**Figura 59** Evoluția numărului petițiilor pentru perioada 2015-2021



(Sursa: ANFP)



**Figura 60** Domeniile în care ANFP a fost solicitată la secțiunea „Adresați o întrebare” în 2021



(Sursa: ANFP)

Principalele dificultăți de punere în aplicare a OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și a legislației secundare, identificate de ANFP din petițiile/solicitățile primite în anul 2021, precum și recomandările/proponerile în vederea reglementării, rezultate din analiza dificultăților semnalate se referă la următoarele aspecte:

**Figura 61** Situații de nerespectare a normelor legale și recomandări ANFP în vederea reglementării

Domeniu	Aspecte identificate/Recomandări
<b>Organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice</b>	Publicarea anunțurilor de concurs fără stabilirea unei tematici de concurs, cu încălcarea dispozițiilor art. 39 alin. (2) din H.G. nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, motiv pentru care, în aplicarea prevederilor art. 71 din același act normativ, raportat la art. 403 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, ANFP a procedat la sesizarea instanțelor de contencios administrativ competente în vederea anulării concursurilor și a actelor administrative emise în ce îi privește pe candidații declarați „admis”.
<b>Îndatoririle funcționarilor publici</b>	Nerespectarea de către funcționarii publici a dispozițiilor art. 435 din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la obligația de a informa autoritatea sau instituția publică cu privire la situația personală generatoare de acte juridice. Situațiile des întâlnite sunt cele în care funcționarii publici nu informează instituția cu privire la faptul că au fost condamnați definitiv pentru o faptă prevăzută la art. 465 alin. (1) lit. h) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate. ANFP a pus în vederea acestora și a înștiințat autoritățile și instituțiile publice despre faptul că funcționarii publici au obligația de a-și îndeplini îndatoririle prevăzute de lege.

<b>Concediul de odihnă</b>	Dacă, din motive justificate, salariatul nu poate să efectueze integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul într-un an, atunci angajatorul este obligat să acorde zilele de concediu neefectuate într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor, potrivit art. 367 și art. 421 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 144 alin. (1) și art. 146 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
<b>Delegarea de atribuții corespunzătoare unei funcții publice ocupate</b>	Se constată nerespectarea în cadrul instituțiilor publice a dispozițiilor art. 438 din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, în ce privește delegarea de atribuții corespunzătoare unei funcții publice ocupate prin act administrativ al conducătorului instituției publice și nu prin fișa postului, în afara situațiilor de excepție reglementate de prevederile alin. (2) al articolului arătat.
<b>Delegarea de atribuții</b>	Delegarea în totalitate a atribuțiilor unei funcții publice ocupate sau vacante: pot fi delegate doar o parte dintre atribuțiile unei funcții publice cu excepția atribuțiilor funcției publice de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale care pot fi delegate și în totalitate, potrivit art. 438 alin. (1)-(3) și (5)-(7) din O.U.G nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.
<b>Modificarea raportului de serviciu prin transfer la cerere</b>	Refuzul conducătorului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea funcționarul public de a emite actul administrativ de modificare a raportului de serviciu al funcționarului public, cu precizarea datei de la care operează transferul la cerere, ceea ce conduce la imposibilitatea finalizării procedurii de transfer și implicit la îngrădirea dreptului funcționarului public la dezvoltarea carierei, chiar dacă prevederile legale nu condiționează realizarea transferului de acordul acestuia.
<b>Modificarea raportului de serviciu al funcționarului public menținut în funcția publică în condițiile art. 517 alin. (2) din Codul administrativ.</b>	Ca urmare a solicitărilor de puncte de vedere cu privire la modificarea raportului de serviciu în cadrul instituției publice a unui funcționar public prin delegare, mutare temporară și prin exercitare cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere, ulterior dispunerii măsurii de menținere în funcția publică a acestuia, în condițiile art. 517 alin. (2) din O.U.G. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, Agenția a apreciat că este posibilă dispunerea acestor măsuri, cu respectarea caracterului determinat în timp al măsurii de prelungire anuală a raportului de serviciu și cu încadrarea în termenul maxim prevăzut de lege pentru menținerea în funcția publică deținută.
<b>Fișa postului</b>	Întocmirea acesteia cu nerespectarea dispozițiilor legale aplicabile (cu titlu de exemplu: nu au fost menționate studiile de specialitate necesare pentru ocuparea postului). ANFP a suspus atenției modelul prevăzut de Anexa nr. 1 la H.G. nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, pentru a fi avut în vedere la întocmirea fișei postului în mod corespunzător.

<b>Evaluarea anuală și cea parțială a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici</b>	<p>Dificultăți în aplicarea prevederilor art. 14 și 15 din Anexa nr. 6 la O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, în situația în care evaluatorul nu efectuează evaluarea parțială, la modificarea, suspendarea sau încetarea raportului de serviciu ori, după caz, a raportului de muncă, în condițiile legii, iar perioada efectiv coordonată este de mai mult de 30 de zile consecutive. În aceste cazuri, chiar și în lipsa evaluărilor parțiale, funcționarii publici de execuție care au desfășurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea beneficiază de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale, de către persoanele care au calitatea de evaluator, în perioada legală de evaluare. Aceasta ar putea fi prevăzută expres în Codul administrativ, în sensul reglementării faptului că atunci când persoana care are calitatea de evaluator nu efectuează evaluarea parțială în situațiile prevăzute de art. 15 alin. (1) lit. b), în condițiile legii, iar calitatea de evaluator nu a revenit persoanei care are calitatea de contrasemnatar, funcționarii publici care au desfășurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea beneficiază de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale, chiar și în lipsa evaluărilor parțiale.</p>
<b>Evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici</b>	<p>Funcționarul public care are delegate atribuțiile unei funcții publice de conducere are calitatea de evaluator pentru funcționarii publici de execuție pe care îi are în subordine, dacă prin actul administrativ de delegare a atribuțiilor i s-au delegat și atribuțiile privind efectuarea evaluării.</p>
<b>Evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici</b>	<p>Normele legale din Anexa nr. 6 la O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, nu prevăd că activitatea de minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici trebuie desfășurată în cadrul aceleiași instituții publice și/sau pe aceeași funcție publică, astfel că evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale funcționarului public care își modifică raportul de serviciu se realizează în perioada 01-31.03.2021 de către persoana care are calitate de evaluator, cu luarea în considerare a evaluării parțiale potrivit art. 14 alin. (1) și art. 15 alin. (3) din anexa de mai sus.</p>
<b>Organizarea concursurilor de către instituțiile publice</b>	<p>Nu este reglementat un instrument legal pentru remedierea unor încălcări ale prevederilor legale privind organizarea și desfășurarea concursurilor de către autoritățile și instituțiile publice. Agenția apreciază ca fiind utilă modificarea normelor legale, astfel încât să fie reglementată posibilitatea suspendării concursurilor de către ANFP, în cazul în care se constată încălcarea prevederilor legale. Măsura ar fi de natură a nu vătăma candidații declarați admiși la concursuri, care în situația anulării concursului sunt eliberați din funcția publică ocupată.</p>
<b>Echivalarea funcției publice de conducere specifice de arhitect-șef și organizarea structurilor de specialitate din subordine</b>	<p>Există abordări diferite în actele normative aplicabile în speță. Astfel, în cazul comunelor, funcția publică de conducere specifică de arhitect-șef este echivalată cu cea de șef birou, conform art. 45 alin. (5) lit. c) din Legea nr. 50/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în condițiile în care structura responsabilă din subordine se organizează la nivel de compartiment, conform art. 36 alin. (1) din Legea nr. 350/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul arhitecților-șefi ai orașelor, funcția publică de conducere specifică este echivalată cu cea de șef serviciu, conform art. 45 alin. (5) lit. b) din Legea nr. 50/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în condițiile în care structura responsabilă se organizează ca direcție sau serviciu, potrivit art. 36 alin. (1) din Legea nr. 350/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>În cazul arhitecților-șefi ai municipiilor și ai județelor, funcția publică de conducere specifică este echivalată cu cea de director general, conform art. 45 alin. (5) lit. a) din Legea nr. 50/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în condițiile în care, în cazul județelor și municipiilor, structura responsabilă se organizează ca direcție generală sau direcție, potrivit art. 36 alin. (1) din Legea nr. 350/2001, republicată, cu</p>

	<p>modificările și completările ulterioare.</p> <p>ANFP propune inițierea modificării unuia din cele două acte normative, astfel încât să fie reglementată o abordare unitară cu privire la echivalarea funcției publice de conducere specifice de arhitect-șef.</p>
<p><b>Condiții prevăzute de art. 36<sup>1</sup> alin. (1) din Legea nr. 350/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea ocupării funcției publice de conducere specifice de arhitect-șef al unității administrativ-teritoriale</b></p>	<p>Persoanele care au formația profesională de arhitect sau urbanist pot ocupa funcția publică de conducere specifică de arhitect-șef de la nivelul județelor, municipiilor reședință de județ, municipiului București și sectoarelor municipiului București conform art. 36<sup>1</sup> alin. (1) lit. a) din Legea nr. 350/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare, însă aceste formații profesionale nu sunt prevăzute în vederea ocupării funcției publice de conducere specifice de arhitect-șef de la nivelul municipiilor, altele decât cele prevăzute la lit. a), orașelor și comunelor, prin raportare la cele reglementate la lit. b) și c) ale alineatului anterior menționat. Se apreciază ca fiind utilă o reglementare unitară în această privință.</p>
<p><b>Modificarea atribuțiilor din fișa postului aferentă unei funcții publice</b></p>	<p>Modificarea atribuțiilor din fișa postului aferentă unei funcții publice în sensul completării acestora cu atribuții fără modificarea corelativă a obiectivelor stabilite în conformitate cu noile atribuții din fișa postului. Recomandarea ANFP este de a se realiza o analiză obiectivă la nivelul instituției publice a atribuțiilor stabilite prin acte normative, prin raportare la numărul de personal, a atribuțiilor structurilor funcționale stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare aprobat, și stabilirea atribuțiilor cu respectarea scopului postului și prin raportare la prerogativele de putere publică prevăzute de lege. Apreciem utilă elaborarea de proceduri la nivelul instituției publice cu asemenea operațiuni, astfel încât, ulterior modificării atribuțiilor din fișa postului aferentă unei funcții publice, să fie modificate și obiectivele stabilite și aducerea acestora la cunoștința funcționarului public. Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public trebuie să reflecte în mod obiectiv gradul și modul de îndeplinire a acestora.</p>
<p><b>Soluționarea petițiilor</b></p>	<p>Nerespectarea obligației de a comunica petiționarului răspunsul, în termen de 30 de zile de la data înregistrării petiției, constituie abatere disciplinară, care se sesizează comisiei de disciplină competente.</p>
<p><b>Desemnarea consilierului de etică</b></p>	<p>De la intrarea în vigoare a Codului administrativ și până la adoptarea H.G. nr. 931/2021, au fost întâmpinate dificultăți în ce privește desemnarea consilierului de etică, care s-a realizat, în conformitate cu prevederile art. 451 alin. (1) și (3), art. 452 alin. (6), art. 453 și art. 454 din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Ulterior intrării în vigoare a H.G. nr. 931/2021, au fost solicitate clarificări în ceea ce privește aplicarea prevederilor art. 3 alin. (2) și art. 31 din același act normativ, respectiv identificarea temeiului legal de încetare a calității de consilier de etică, anterior expirării termenului de 3 ani pentru care au fost desemnați.</p>

(Sursa: ANFP)

## Monitorizarea respectării normelor de conduită în administrația publică

Normele de conduită în administrația publică, precum și monitorizarea respectării acestora, au fost prevăzute încă din anul 2004, prin Codul de conduită a funcționarilor publici.<sup>35</sup> Activitatea de consiliere etică în administrația publică a fost inițiată în anul 2007. Consilierea de etică a fost prevăzută și în Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020 și în Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2021-2025<sup>36</sup>, ca măsură de prevenire a corupției. În acest sens, unul din obiectivele specifice ale SNA este „*revizuirea cadrului normativ privind consilierul de etică în scopul consolidării statutului și mandatului acestuia (raportat la evoluțiile ulterioare: analiza necesității de consolidare a statutului consilierului de etică prin reglementarea ca funcție distinctă, fără cumularea cu atribuțiile de serviciu derulate în mod curent, cu considerarea modificării statutului temporar - fie în sensul permanentizării, fie în sensul majorării perioadei de 3 ani)*”.

Conform prevederilor din Codul administrativ<sup>37</sup>, Agenția Națională a Funcționarilor Publici informează publicul cu privire la:

- numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;
- categoriile și numărul de funcționari publici care au încălcat principiile și normele de conduită;
- cauzele și consecințele nerespectării normelor de conduită;
- evidențierea cazurilor în care funcționarilor publici li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic,

în funcție de raportările primite de la consilierii de etică din autorități și instituții publice, prin *Rapoartele privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice*,<sup>38</sup> publicate pe site-ul instituției.

Monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, în anul 2021, s-a realizat pe baza indicatorilor stabiliți prin formatul de raportare prevăzut în Anexa nr. 1 la Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022, iar principalele concluzii rezultate din activitatea de monitorizare sunt redate mai jos:

1. **Formarea și perfecționarea profesională a consilierilor de etică:** principalele teme abordate pe parcursul anului 2021 în cele 367 cursuri de formare și perfecționare profesională raportate de către aceștia, au vizat domeniul, precum:

- Administrația publică din România și administrația europeană;
- Anticorupție, integritate, transparență și deontologie profesională; sisteme de integritate;
- Atribuțiile și rolul consilierului de etică;
- Promovarea integrității și responsabilității sociale în România;
- Reguli de etică și integritate publică; statutul etic și profesional al funcționarului public;
- Respectarea drepturilor omului în activitatea instituțiilor publice;
- Responsabil cu protecția datelor cu caracter personal;
- Statutul avertizorului de integritate în România;
- Transparența decizională și liberul acces la informațiile de interes public;
- Auditor intern în sectorul public;
- Carieră și etică în funcția publică; etică și integritate în entitățile publice; strategii anticorupție;

<sup>35</sup> Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici (republicată, cu completări în anul 2007, abrogată și înlocuită prin prevederile Codului administrativ);

<sup>36</sup> Aprobată prin H.G. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;

<sup>37</sup> OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 457;

<sup>38</sup> Disponibile pe site-ul ANFP [http://www.anfp.gov.ro/continut/Rapoarte\\_de\\_monitorizare\\_20122017](http://www.anfp.gov.ro/continut/Rapoarte_de_monitorizare_20122017).

- Comunicare în administrația publică;
- Control financiar preventiv; control intern/managerial;
- Cultură organizațională, mediul de lucru și evaluarea performanțelor;
- Îmbunătățirea accesului și a calității serviciilor pentru cetățeni; managementul serviciilor publice;
- Dezvoltarea competențelor de lucru în serviciile sociale;
- Formator etică, transparență, conflicte de interese și incompatibilități;
- Identificarea strategiilor de comunicare eficientă și conștientizarea factorilor de stres în activitatea profesională;
- Tehnica legislativă, elaborarea actelor normative; implementarea Codului administrativ;
- Prelucrarea datelor cu caracter personal;
- Leadership și coordonare; conducerea schimbării; dezvoltarea echipelor și lucrul în echipă; coaching și feedback; negociere constructivă; comunicare cu mass-media, managementul conflictelor și stresului;
- Management financiar-bugetar și contabilitatea instituțiilor publice;
- Managementul prevenirii și combaterii corupției;
- Managementul resurselor umane în sectorul public; salarizarea în sectorul public;
- Managementul riscului și tehnici de evaluare a riscurilor;
- Managementul și gestionarea documentelor în administrația publică;
- Managementul sistemelor de calitate în administrația publică;
- Medierea și gestionarea conflictelor în instituțiile publice etc.

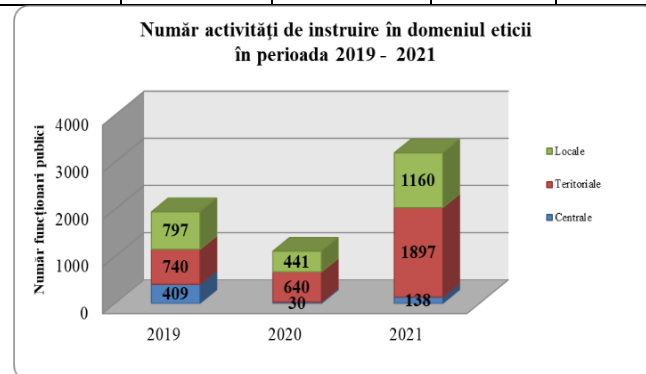
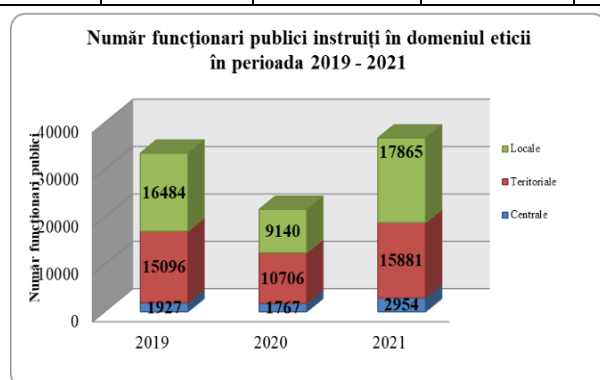
**2. Activitatea consilierului de etică – indicatori urmăriți în monitorizare:**

- numărul sesiuni de informare în domeniul eticii; numărul funcționarilor publici instruiți prin intermediul acțiunilor de informare în domeniu eticii;
- număr de funcționari publici care au adresat solicitări scrise pentru consiliere etică; număr de funcționari publici care au primit solicitări scrise pentru consiliere etică;
- număr de funcționari publici care au beneficiat de consiliere etică; numărul de ședințe de consiliere etică;
- spețe care au constituit obiectul consilierii etice; obiectul consilierii etice;
- număr recomandări ale consilierului de etică și descrierea recomandărilor verbale sau scrise formulate de către consilierul de etică;
- număr sesizări ale consilierului de etică la organele de urmărire penală și aspectelor identificate de către consilierul de etică din cadrul autorității sau instituției publice care pot constitui o faptă penală și aspectele sesizate organelor de urmărire penală.
- cauzele și consecințele nerespectării principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și normelor/standardelor de conduită;
- număr practici sau proceduri instituționale care pot conduce la încălcarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită în activitatea funcționarilor publici, precum și descrierea pe scurt a acestora;
- număr sesizări și reclamații analizate de consilierul de etică, formulate de cetățeni și ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii;
- recomandări cu caracter general formulate de către consilierul de etică;
- număr chestionare aplicate cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii sau opinia acestora cu privire la calitatea serviciilor oferite;
- măsuri adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită.

## Date privind sesiuni de informare în domeniul eticii

**Figura 62** Evoluția activităților de instruire în domeniul eticii în perioada 2019-2021 (număr funcționari publici instruiți, nr. sesiuni de informare)

Instituții/ Autorități publice	Funcționari publici instruiți prin intermediul acțiunilor de informare							
	Anul 2019		Anul 2020		Anul 2021	Anul 2021		
	Nr. sesiuni de informare	Nr. funcționari publici	Nr. sesiuni de informare	Nr. funcționari publici	Nr. sesiuni de informare	Nr. funcționari publici		
						conducere și înalți funcționari publici	execuție	Total
<b>Centrale</b>	409	1927	30	1.767	138	394	2.560	2.954
<b>Teritoriale</b>	740	15.096	640	10.706	1.897	1.748	14.133	15.881
<b>Locale</b>	797	16.484	441	9.140	1.160	2.491	15.374	17.865
<b>Total</b>	<b>1.946</b>	<b>33.507</b>	<b>1.111</b>	<b>21.613</b>	<b>3.195</b>	<b>4.633</b>	<b>32.067</b>	<b>36.700</b>



(Sursa: ANFP)

## Date privind consilierea etică a funcționarilor publici

În Figura de mai jos este prezentată situația comparativă a numărului de funcționari publici care au adresat solicitări scrise consilierului de etică, raportat la numărul funcționarilor publici cărora consilierul de etică le-a transmis solicitări scrise pentru consiliere etică, la inițiativa acestuia, atunci când, din conduita funcționarului public, rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia, defalcat pe categorii de funcționari publici de conducere și înalți funcționari publici, respectiv funcționari publici de execuție:

**Figura 63** Nr. funcționari publici care au adresat/care au primit solicitări scrise pentru consiliere etică și nr. funcționari publici care au beneficiat de consiliere etică în anul 2021

Instituții/ autorități publice	Nr. funcționari publici care au adresat solicitări scrise pentru consiliere etică			Nr. funcționari publici care au primit solicitări scrise pentru consiliere etică			Nr. funcționari publici care au beneficiat de consiliere etică		
	Conducere și înalți funcționari publici	Execuție	Total	Conducere și înalți funcționari publici	Execuție	Total	Conducere și înalți funcționari publici	Execuție	Total
<b>Centrale</b>	10	10	20	8	36	44	15	102	117
<b>Teritoriale</b>	9	10	19	13	76	89	79	538	617
<b>Locale</b>	12	39	51	12	121	133	146	367	1.113

<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	<b>90</b>	<b>33</b>	<b>233</b>	<b>266</b>	<b>240</b>	<b>1.607</b>	<b>1.847</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------	--------------	--------------

(Sursa: ANFP)

Din interpretarea datelor colectate rezultă că numărul funcționarilor publici cărora consilierul de etică le-a transmis solicitari scrise pentru consiliere etică este de aproximativ 3 ori mai ridicat comparativ cu numărul funcționari publici care au adresat solicitări scrise pentru consiliere etică.

De asemenea, în anul 2021, numărul funcționarilor publici care au primit consiliere etică a fost de aproximativ 5 ori mai mare decât al celor care au solicitat/li s-a solicitat consiliere etică, ceea ce înseamnă că în cadrul unor autorități și instituții publice la acest indicator au fost raportate și acțiunile de informare în domeniul eticii.

### Chestionare aplicate cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorităților și instituțiilor publice

Pentru perioada de referință, în exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării normelor de conduită, consilierii de etică au realizat sondaje adresate beneficiarilor direcți ai activității autorităților și instituțiilor publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii/opinia acestora cu privire la calitatea serviciilor oferite. Astfel, un număr total de 106 autorități și instituții publice au aplicat chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți, după cum urmează:

**Figura 64** Situația sondajelor realizate în rândul beneficiarilor cu privire la comportamentul funcționarilor publici

Instituții/autorități publice	Nr. chestionare aplicate de către consilierul de etică	Nr. autorități/instituții publice
<b>Central</b>	153	2
<b>Local</b>	9.773	81
<b>Teritorial</b>	962	23
<b>Total</b>	<b>10.888</b>	<b>106</b>

(Sursa: ANFP)

### Numărul consilierilor de etică înregistrați în aplicația informatică de monitorizare a ANFP

Situația consilierilor de etică înregistrați în anul 2022 în aplicația informatică de monitorizare administrată de ANFP, pentru transmiterea datelor și informațiilor aferente anului 2021, cu privire la implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice, în conformitate cu prevederile OPANFP nr. 26/2022 este prezentată în Figura 65.

**Figura 65** Numărul consilierilor de etică înregistrați în aplicația informatică ANFP

Anul	Raportări cu privire la implementarea principiilor și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice, transmise de:			
	Administrația publică centrală	Administrația publică locală	Servicii publice teritoriale	Total
<b>2021</b>	69	1.161	582	<b>1.812</b>

(Sursa: ANFP)



## Implementarea procedurilor administrativ - disciplinare aplicabile funcționarilor publici

În anul 2021, comisiile de disciplină din instituțiile și autoritățile publice au fost sesizate pentru faptele unui număr de **859** de funcționari publici (din care o categorie aparte o reprezintă funcția publică specifică de conducere de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale), respectiv un procent de aproximativ 0,63% din totalul funcționarilor publici.

**Figura 66** Numărul funcționarilor publici de conducere (C) și execuție (E) ale căror fapte au fost sesizate comisiilor de disciplină

Instituții/ autorități publice	Centrale		Teritoriale		Locale		Total		
	C	E	C	E	C	E	Secretari generali UAT	C	E
Nr. funcționari publici	88	39	46	188	69	365	64	203	592
Total	127		234		434		64	795	

(Sursa: ANFP)

Sintetizând informațiile colectate pentru anul 2021 se constată că motivele sesizărilor adresate comisiilor de disciplină au vizat fapte care constituie abaterile disciplinare prevăzute de Codul administrativ<sup>39</sup>:

- întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- absența nemotivată de la serviciu;
- nerespectarea programului de lucru;
- intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;
- încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese.

La categoria alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și al funcționarilor publici sau aplicabile acestora au fost menționate într-o proporție semnificativă următoarele situații:

- consumul băuturilor alcoolice și refuzul de a se supune verificării cu aparatul alcooltest în timpul serviciului;
- utilizarea sumelor încasate de la debitori în alte scopuri decât cele pentru care au fost destinate;
- neutilizarea echipamentului de protecție individuală;
- încălcarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea instituțională, precum și a Codului administrativ în perioada desfășurării activității de evaluare;
- nepunerea în aplicarea în totalitate a prevederilor hotărârii consiliului local;

<sup>39</sup> OUG nr. 57/ 2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 492 alin. (2).

- nerespectarea dispoziției emise de conducătorul autorității publice;
- pierderea unei înștiințări;
- neregularități în modul de organizare și desfășurare a probei scrise din cadrul concursului desfășurat pentru ocuparea unor posturi vacante;
- părăsirea nemotivată a locului de muncă în interes personal;
- întocmirea cu superficialitate a documentelor;
- nerespectarea principiilor și a standardelor de conduită;
- nerespectarea termenului legal de a răspunde la solicitări.

**Figura 67** Numărul și tipul sancțiunilor dispuse, conform raportărilor primite pentru anul 2021, pentru funcționari publici de conducere (C) și de execuție (E)

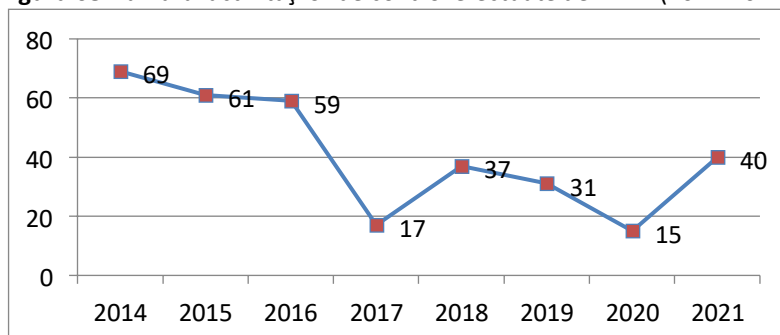
2021	Numărul și tipul sancțiunilor aplicate funcționarilor publici de persoana care are competența legală de aplicare											
	Mustrări scrise		Diminuări salariale cu 5% - 20%		Diminuări salariale cu 10% - 15%		Suspendare drept promovare		Retrogradări		Destituiri	
	C	E	C	E	C	E	C	E	C	E	C	E
Centrale	4	4	2	1	0	0	0	0	1	0	3	0
Teritoriale	7	21	1	16	0	5	1	0	0	2	1	5
Locale	13	68	5	55	6	10	0	2	0	4	1	5
Total	24	93	8	72	6	15	1	2	1	6	5	10
Secretari generali UAT	1		4		1		0		0		0	
<b>Total general</b>	<b>118</b>		<b>84</b>		<b>22</b>		<b>3</b>		<b>7</b>		<b>15</b>	

(Sursa: ANFP)

### Control și contencios administrativ

**Corpul de Control** al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici exercită un control de legalitate al actelor administrative din domeniul funcției publice. Acesta nu vizează raporturile de subordonare, ci este bazat pe tutela administrativă impusă de Legea contenciosului administrativ. Anularea actelor administrative emise de instituțiile publice controlate nu poate fi hotărâtă decât de instanța de contencios administrativ. Prin activitatea de control specializat, ANFP are dreptul de a stabili măsuri și acțiuni corective, îndrumări de specialitate obligatorii pentru instituțiile publice controlate, inclusiv cu privire la restabilirea legalității actelor administrative emise și de a emite puncte de vedere și recomandări. În anul 2021, ANFP a derulat **40 de acțiuni de control** și au fost elaborate și aprobate un număr de **40 de rapoarte de control**.

**Figura 68** Numărul activităților de control efectuate de ANFP (2014-2021)



(Sursa: ANFP)

**Tematica activităților de control** a vizat respectarea dispozițiilor legale privind:

- stabilirea structurilor de funcții publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice, inclusiv cele rezultate în urma reorganizărilor;
- transformarea în funcții publice a posturilor de natură contractuală care presupun desfășurarea unor activități care implică exercitarea prerogativelor de putere publică;
- constituirea și asigurarea accesului la dosarele profesionale ale funcționarilor publici;
- întocmirea fișelor posturilor corespunzătoare funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- ocuparea funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice, inclusiv ocuparea prin exercitare cu caracter temporar;
- delegarea atribuțiilor corespunzătoare funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- întocmirea actelor administrative referitoare la raportul de serviciu al funcționarilor publici;
- promovarea funcționarilor publici de execuție (în clasă sau grad), respectiv promovarea în funcții publice de conducere.

Controalele tematice au fost dispuse în urma unor reclamații și sesizări ale unor persoane fizice sau juridice, ori din inițiativa Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

În urma controalelor efectuate la nivelul unor autorități sau instituții publice s-au constatat o serie de nereguli, precum:

- la concursul de recrutare organizat în data X, în vederea ocupării unei funcții publice de conducere din cadrul aparatului de specialitate al primarului A, subiectele extrase de candidați la etapa probei scrise nu cuprindeau și *tematici privind respectarea demnității umane, protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, prevenirii și combaterii incitării la ură și discriminare*, potrivit dispozițiilor art. 467 alin. (2) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;
- la Primaria B, la ocuparea unor funcții publice de execuție prin transfer, nu au fost respectate dispozițiile legale referitoare la îndeplinirea condițiilor specifice (cunoștințe operare PC, cunoștințe lingvistice ori perfecționări/specializări, potrivit fișei postului);
- la Ministerul A, anunțul de concurs cuprindea alte condiții specifice de ocupare a unei funcții publice de șef serviciu decât cele din fișa postului, de exemplu:
  - În anunțul de concurs se solicitau următoarele condiții: studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență în domeniul economic, vechime în specialitate de minimum 5 ani și să fie absolvenți cu diplomă ai studiilor universitare de master în domeniul administrației publice, management sau în specialitatea studiilor necesare ocupării funcției publice.
  - În fișa postului, aferentă funcției publice de șef serviciu se regăseau următoarele condiții specifice: studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență în domeniu economic, juridic sau administrație; vechime în specialitate de minimum 5 ani; să fie absolvenți cu diplomă ai studiilor universitare de master în domeniul administrației publice, management sau în specialitatea studiilor necesare ocupării funcției publice, cunoștințe operare PC – nivel mediu (fără a se fi precizat în anunțul de concurs modalitatea prin care se va verifica aceste cunoștințe) și perfecționări/specializări în domeniul contabilității în administrația publică.

Pentru aspectele expuse anterior, s-a solicitat Serviciului contencios o analiză a oportunității sesizării instanței de contencios administrativ competente în vederea anulării parțiale/integrale a concursurilor organizate și a actelor administrative de numire.

- în contextul reorganizării Primăriei comunei C, funcționarii publici nu au fost numiți în noile funcții publice, sau, după caz, în compartimentele rezultate și nici nu au fost întocmite și aprobate fișele posturilor corespunzătoare;
- în cadrul Primăriei comunei A nu era stabilit și organizat un compartiment specializat care să realizeze gestiunea curentă a resurselor umane, inclusiv a funcțiilor publice, și de asemenea,

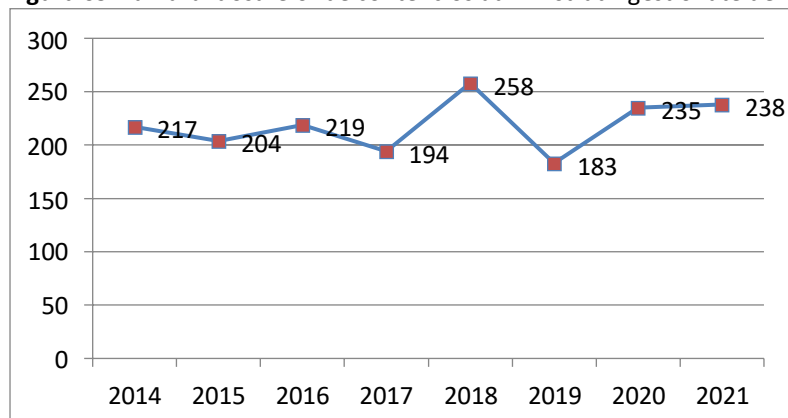
atribuțiile privind această activitate sunt îndeplinite de către un funcționar public fără ca acestea să fie stabilite prin fișa postului corespunzătoare, astfel fiind încălcate dispozițiile art.404 din Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

- Primăria comunei D nu și-a îndeplinit obligația de a comunica către Agenție actele administrative emise la nivelul acestei autorități publice, în termenul și în condițiile prevăzute de lege;
- neconcordanțe existente între conținutul fișelor posturilor și modelul prevăzut de H.G. nr.611/2008, cu modificările și completările ulterioare;
- în cazul reorganizării activității Primăriei comunei E, aprobată prin H.C.L. nr. X nu s-au respectat prevederile privind:
  - numirea funcționarilor publici ale căror funcții au fost desființate, în noile funcții publice;
  - examenul organizat pentru situația în care există mai mulți funcționari publici care îndeplinesc criteriile pentru numirea în funcțiile publice;
  - obligația de a pune la dispoziție funcțiile publice vacante corespunzătoare, în perioada de preaviz;
  - emiterea actului administrativ prin care s-a constatat încetarea raportului de serviciu prin eliberarea din funcția publică deținută de un funcționar public.
- stabilirea posturilor de natură contractuală care, potrivit fișelor posturilor, aveau atribuții care implică exercitarea prerogativelor de putere publică conform art. 370 alin. (1) - (3) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.
- Dispoziția primarului municipiului N prin care „începând cu data de 28 octombrie raportul de serviciu al domnului X, director executiv la Direcția Y, prin delegarea susnumitului pe funcția publică vacantă de director executiv al Direcției Z, pe o perioadă de 60 de zile, fără modificarea drepturilor salariale” a fost emisă cu încălcarea prevederilor art. 504 alin. (1) și (5) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

### Contencios administrativ

Numărul dosarelor de contencios administrativ gestionate de ANFP în anul 2021 a fost de 238, în creștere ușoară față de anul precedent (235 în 2020). Numărul cazurilor de exercitare a tutelei administrative în anul 2021 a fost de 48 de cazuri, o scădere semnificativă față de anul precedent (82 în 2020).

**Figura 69** Numărul dosarelor de contencios administrativ gestionate de ANFP (2014-2021)



(Sursa: ANFP)

După data intrării în vigoare a Codului administrativ, poziția procesuală a ANFP în majoritatea cauzelor a fost diferită față de perioada anterioară. Astfel, dacă anterior intrării în vigoare a Codului, Agenția avea preponderent calitate procesuală pasivă (pârâtă), ulterior intrării în vigoare a Codului calitatea procesuală activă este cea majoritară în cauzele în care Agenția este parte. S-a observat că instituțiile/autoritățile publice chemate în calitate de pârât au remediat situațiile pentru care au fost chemate în judecată înainte de soluționarea pe fond a litigiilor, deși anterior demarării procedurii

contencioase acestea au fost informate cu privire la neregulile constatate și chiar cu faptul că vor fi acționate în instanță.

*Dosarele au avut ca obiect, cu titlu de exemplu:*

- constatarea nulității **unui concurs de recrutare** organizat de Primăria A, pentru ocuparea unei funcții publice de execuție vacante, motivată de **nerespectarea principiilor transparenței și al egalității accesului la funcțiile publice**, și anularea actului administrativ emis de primarul comunei A, de numire în funcția publică pentru care s-a organizat concursul, a persoanei declarate admisă;
- anularea unei hotărâri a Consiliului Local al comunei B, privind aprobarea **transformării unui post de natură contractuală în funcție publică** și anularea actului administrativ privind numirea fără concurs în funcția publică de execuție rezultată ca urmare a transformării, **după data până la care calitatea de funcționar public se putea dobânda prin transformarea posturilor de natură contractuală** în posturi aferente funcțiilor publice, respectiv 1 ianuarie 2020;
- anularea parțială a unei hotărâri a Consiliului Local al comunei C, în ceea ce privește **desființarea funcției publice de auditor** și anularea actului administrativ emis de primarul comunei C, privind eliberarea din funcția publică desființată și repunerea părților în situația anterioară emiterii actelor administrative;
- anularea parțială a unei hotărâri a Consiliului Local al municipiului D, în ceea ce privește **desființarea unor funcții publice și înființarea lor ca fiind contractuale** și anularea actelor administrative emise de primarul municipiului D, privind eliberarea funcționarilor publici din funcțiile publice desființate, cu consecința repunerii părților în situația anterioară;
- constatarea nulității parțiale a concursului de recrutare organizat pentru ocuparea unei funcții publice de execuție vacante și anularea actului administrativ emis de primarul comunei E privind numirea în funcția publică pentru care s-a organizat concursul a persoanei declarate „admis”, pentru **neîndeplinirea condiției de studii necesare ocupării funcției publice**;
- anularea parțială a unei hotărâri a Consiliului Local al orașului F, în ceea ce privește **organizarea unor structuri și numărul total al funcțiilor publice de conducere** din cadrul aparatului de specialitate al primarului, și obligarea consiliului local al orașului F la aprobarea unei noi hotărâri cu privire la organizarea aparatului de specialitate al primarului conform dispozițiilor legale;
- anularea actului administrativ de promovare a unui funcționar public în grad profesional superior, emis de Primăria comunei G și constatarea nulității concursului de promovare, pentru motivul **neîndeplinirii condiției de vechime în gradul profesional deținut**, necesară pentru promovare.

## 7. Principalele provocări cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice

**Analiza principalelor provocări/problemele cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice**, prezentată în acest capitol, a fost elaborată în cadrul grupului de lucru constituit la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici **pentru elaborarea proiectului de strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2022-2027**. Această analiză fundamentează proiectul strategiei, document de politică publică ce se află în acest moment în curs de finalizare la nivelul Agenției.

**Problema centrală:** Deficiențe privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și corelarea nevoilor instituționale cu competențele angajaților, sistemul de carieră și managementul performanței, pentru implementarea reformelor, în contextul schimbărilor tehnologice, sociale, demografice. Această problemă centrală este descrisă în paragrafele următoare.

### **P1. Fragmentarea managementului strategic al resurselor umane în administrația publică; lipsa coordonării pentru implementarea reformelor în domeniul resurselor umane**

Atribuțiile privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice din România sunt distribuite între instituții precum: Ministerul Finanțelor, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, cu privire la politici și reglementări privind procesele de resurse umane, inclusiv salarizare și evidența personalului. Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, instituțiile din domeniul apărării și securității naționale sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane pentru personalul specific, inclusiv funcționari publici cu statute speciale. În plus, alte ministere precum Ministerul Sănătății, Ministerul Educației sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane din domeniul educației și respectiv domeniul sănătății. Astfel, managementul strategic al resurselor umane în administrația publică precum și în sectorul bugetar/public în ansamblu este fragmentat.<sup>40</sup>

Prin strategiile în domeniul administrației, precum *Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și *Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*, Guvernul a propus rezolvarea acestei fragmentări prin crearea unui comitet pentru coordonare strategică - *Comitetul național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020* (CNCISCAP).

În practică, CNCISCAP nu a fost eficient pentru a coordona implementarea reformelor în domeniul resurselor umane. Unul dintre impedimente a fost procesul legislativ prelungit, care a condus la adoptarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, abia în iulie 2019. În consecință, acțiunile principale propuse în aceste strategii, de exemplu cu privire la

<sup>40</sup> Analiza privind consolidarea rolului ANFP și/sau înființarea unei instituții cu atribuții în gestiunea personalului contractual din administrația publică [4ANALIZA rol management resurse umane administratie RO.pdf \(gov.ro\)](#), Banca Mondială (2019) *Studiu privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane, Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2019* [2019 Raport management.pdf \(gov.ro\)](#).

implementarea cadrelor de competențe, a concursului național, a Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP), nu au fost finalizate în orizontul de timp 2020.

Majoritatea instituțiilor publice care asigură o parte a managementului resurselor umane din administrația publică nu dispun de resurse adecvate (umane, informatice, logistice, de comunicare) pentru a gestiona politici de reformă, a le corela, a comunica și colabora eficient pentru implementare. Această situație generează un sistem lacunar și uneori dublează procesul de elaborare, implementare și supervizare a politicilor în domeniul resurselor umane. Sistemul fragmentat de management strategic al resurselor umane, precum și lipsa de coordonare pentru implementarea reformelor determină lipsa unei viziuni comune și a unei strategii unitare în acest domeniu.

## **P2. Managementul actual al resurselor umane nu dispune de instrumente și competențe adecvate în contextul tehnologic actual, procesele derulându-se în mod birocratic și cu grad scăzut de informatizare**

Conform Raportului Comisiei Europene privind Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2021,<sup>41</sup> România ocupă în clasamentul general locul 27 din cele 27 de state membre ale Uniunii Europene, același loc ocupându-l și în clasamentul referitor la serviciile publice digitale. Recomandările Comisiei Europene vizează consolidarea competențelor digitale prin instruire specifică (re-skilling, up-skilling) și extinderea serviciilor electronice.

Recomandările specifice de țară de la nivelul anului 2019 și 2020 conțin îndrumări privind îmbunătățirea competențelor digitale, în contextul în care digitalizarea este considerată un factor esențial pentru îmbunătățirea inovării și a competitivității României.

Managementul resurselor umane în instituțiile publice utilizează într-o măsură foarte mică și disparat instrumentele digitale (tehnologia informației și comunicării/TIC), în funcție de resursele financiare și umane disponibile, neexistând un sistem informatic unitar, care să conecteze instituții și baze de date existente, cu funcționalități care să reflecte etapele managementului resurselor umane. Astfel, gradul insuficient de informatizare este un impediment pentru managementul strategic al resurselor umane.

## **P3. Datele privind personalul din administrația publică sunt fragmentate și colectate în mod neunitar, neexistând un sistem integrat de management al resurselor umane care să ofere o colectare și gestionare standardizată, cuprinzătoare și actualizată a acestora**

Fragmentarea mandatelor instituțiilor centrale cu responsabilități în domeniul managementului strategic al resurselor umane se reflectă în fragmentarea și în calitatea datelor relevante disponibile (structură organizatorică, clasificare funcții, evidență personal, salarizare, parcurs carieră, managementul performanțelor).

Bazele de date existente privind personalul din administrația publică și sectorul bugetar în ansamblu nu sunt interconectate, ci sunt gestionate separat de următoarele instituții: Agenția Națională de Administrare Fiscală (date colectate prin formularele D112, L153), Ministerul Finanțelor (FOREXEBUG),

<sup>41</sup> [The Digital Economy and Society Index \(DESI\) \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/);







Studii elaborate în cadrul proiectului *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică* (SIPOCA 136), precum și analize anterioare, semnaleză deficiențe privind managementul resurselor umane în administrația publică din România, în special cu privire la definirea și clasificarea posturilor (funcții publice și contractuale), recrutare, selecție, managementul performanței.<sup>45</sup>

Sistemul actual de recrutare în domeniul funcției publice are o serie de curențe: este birocratic, nu răspunde nevoilor privind competențele necesare în instituțiile publice pentru implementarea reformelor (cunoștințe, abilități, atitudini); corelarea slabă a recrutării cu planificarea resurselor umane și fișa postului; comisiile de selecție nu au repere pentru a evalua alte tipuri de competențe dincolo de memorarea textelor legale; anunșurile de recrutare sunt vagi și nu indică principalele competențe necesare pentru ocuparea postului; procesele de recrutare necesită alocarea unor resurse semnificative (în special de timp) din partea tuturor părților implicate (candidați, ANFP, instituția care organizează concursul)<sup>46</sup>; număr mare de numiri temporare (fără concurs) în funcțiile de conducere și de înalți funcționari publici.<sup>47</sup>

Membrii în comisiile de concurs nu au o instruire specifică privind recrutarea și selecția personalului, cu consecințe privind eficacitatea procesului de selecție. În plus, procesul de recrutare este neadecvat condițiilor tehnologice și sociale actuale<sup>48</sup>, iar ANFP are un rol redus în derularea și monitorizarea concursurilor.

Nu există corelare între evaluarea performanței profesionale și îmbunătățirea activității, pentru îndeplinirea obiectivelor instituționale și a reformelor în administrația publică. Evaluarea performanței profesionale are un rol formal, nu recompensează/stimulează rezultatele foarte bune prin salarizare și nu conduce la gestionarea performanței slabe.<sup>49</sup>

Sistemul de carieră nu este motivant, nu este corelat cu performanța și nu este orientat spre dezvoltarea profesională.<sup>50</sup> Progresia în grade profesionale acoperă 4 grade profesionale (debutant, asistent, principal și superior), este corelată cu vechimea și constă în transformarea postului după promovarea examenului pentru avansarea în gradul profesional, astfel încât funcționarii publici pot atinge gradul profesional superior, pe aceeași funcție, în mai puțin de 8 ani de la ocuparea unei funcții

<sup>45</sup> Banca Mondială (2019) *Studiu privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane*, Banca Mondială (2020) *Definirea unui model pentru concursul național*, elaborate în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică” SIPOCA 136;

<sup>46</sup> Studiul *Definirea unui model pentru concursul național (2020)*, elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136;

<sup>47</sup> În 2016 – 3080 (72 înalți funcționari publici), în 2017 – 3959 (147 înalți funcționari publici), în 2018 – 3099 (59 înalți funcționari publici), în 2019 – 3541 (115 înalți funcționari publici), în 2020 – 5513 (148 înalți funcționari publici), în 2021 – 3393 (152 înalți funcționari publici), sursa: ANFP – *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*;

<sup>48</sup> Dosarele de concurs se depun în format fizic, iar probele de concurs (proba scrisă, interviu) se derulează în sală. Această situație dezavantajează sau descurajează candidații care locuiesc departe de localitatea unde se derulează concursul sau în afara țării;

<sup>49</sup> Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței*, SIPOCA 136;

<sup>50</sup> *Idem*.

publice.<sup>51</sup> Totodată, sistemul de carieră nu stimulează dezvoltarea profesională, ca în alte țări europene, prin diversificarea experienței profesionale (de exemplu prin mobilitate interinstituțională) sau progresie pentru ocuparea funcțiilor de conducere pe bază de competențe.<sup>52</sup>

La nivelul instituțiilor publice nu există o corelare a necesarului de competențe cu alocarea resurselor pentru formare/perfecționare și nici cu planificarea recrutării.<sup>53</sup>

Instituțiile publice alocă resurse puține pentru perfecționarea profesională a funcționarilor publici. Nu există o abordare strategică pentru formarea și motivarea funcționarilor publici de conducere și a înalților funcționari publici, pentru a promova performanța, pentru managementul schimbării, leadership etc. Institutul Național de Administrație derulează cursuri, dintre care unele online și gratuite, dar tematica și numărul acestora sunt limitate. În prezent, în cadrul unui proiect finanțat cu fonduri europene<sup>54</sup>, al cărui beneficiar este INA, iar SGG și ANFP sunt parteneri, este în curs de elaborare proiectul noii *Strategii de formare profesională în administrația publică*, document programatic prin care se vor stabili noua viziune și obiective strategice în domeniul formării profesionale din administrația publică, inclusiv pentru funcționarii publici.

În anul 2021, 43,4% dintre funcționarii publici în evidența ANFP aveau peste 50 de ani.<sup>55</sup> Nu există o abordare de gestionare a tendinței de îmbătrânire a corpului funcționarilor publici, ca în alte țări europene, de exemplu prin corelare cu planificarea recrutării, perfecționarea profesională, programe privind sănătatea angajaților<sup>56</sup> etc. Procentul funcționarilor publici cu vârsta sub 30 ani era de 2,4% în anul 2021, față de 2,79% în 2020 și de 3,33% în anul 2016,<sup>57</sup> și nu există o abordare de atragere a tinerilor motivați și profesioniști, care să susțină procesul de reformă în administrația publică.<sup>58</sup>

#### **P5. Deficiențe privind compartimentele de resurse umane: lipsuri tehnologice, supraîncărcarea personalului, birocratizare excesivă, decalaje de competențe, provocări specifice la nivel central și local**

Compartimentele de resurse umane au un rol esențial pentru implementarea reformelor în domeniul managementului resurselor umane.

<sup>51</sup> Estimarea are în vedere un traseu de carieră pornind de la gradul profesional debutant până la gradul profesional superior;

<sup>52</sup> Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței*, SIPOCA 136;

<sup>53</sup> Banca Mondială (2020) livrabilul 4.1. *Definirea unui model pentru concursul național*, proiectul SIPOCA 136;

<sup>54</sup> Proiectul „Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în administrația publică”, Cod SIPOCA 617, Cod SMIS 127558, [Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/ analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în administrația publică – Institutul Național de Administrație – INA.GOV.RO](https://www.ina.gov.ro/);

<sup>55</sup> sursa: ANFP – *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*;

<sup>56</sup> Exemple din țări europene și de la Comisia Europeană, prezentate în cadrul evenimentelor European Public Administration Network (EUPAN);

<sup>57</sup> sursa: ANFP - *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*;

<sup>58</sup> Banca Mondială (2019) *Studiu privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane*, SIPOCA 136.

La nivel instituțional aceste compartimente funcționează în cadrul unor structuri organizatorice care au în componență mai multe tipuri de activități (precum contabilitatea, protocolul, compartimentul juridic, etc.). Unele instituții își organizează personalul din aceste compartimente pe funcțiuni (gestionarea personalului, formare, salarizare).

Deși cadrul legal prevede obligativitatea existenței unor structuri distincte în organigrama instituțională, de exemplu pentru gestionarea resurselor umane și relații cu publicul,<sup>59</sup> în practică se constată că, la nivelul autorităților/instituțiilor publice, aceste structuri nu există sau există doar ca reprezentare grafică în organigramă, fără posturi în componență, sunt subdimensionate sau personalul din cadrul acestora are și alte atribuții, pe lângă cele prevăzute în mod expres în fișa postului.

În plus, dotarea tehnologică și gradul de digitalizare a activităților și proceselor din domeniul resurselor umane variază de la o instituție la alta. De exemplu, instituțiile publice de la nivel local, în anumite zone, se confruntă cu lipsa dotărilor tehnologice (telefon, internet, calculatoare etc.), ceea ce conduce la o gestionare deficitară atât a activității proprii de resurse umane, cât și în relația cu cetățenii și cu autoritățile/instituțiile publice.

De asemenea, personalul din departamentele de resurse umane nu deține competențele necesare în domeniul managementului strategic al resurselor umane, iar planificarea anuală a resurselor umane nu are în vedere legătura dintre nevoile strategice și operaționale ale instituției și competențele necesare. Mai mult, aceste structuri au rol preponderent administrativ, de suport, au personal insuficient și posturi vacante. Totodată, se constată deficiențe majore în conștientizarea importanței managementului strategic al personalului de către conducătorii instituțiilor.

*Analiza capacității departamentelor de resurse umane de a implementa reformele propuse* (februarie 2021) semnaleză următoarele:

- Structurile/compartimentele de resurse umane din administrația publică din România „au rămas în urma tendințelor de profesionalizare, specializare și digitalizare din mediul privat și din alte administrații publice.” Activitatea acestor compartimente este în principal centrată pe aplicarea reglementărilor în domeniu, iar digitalizarea este la un nivel incipient;
- Infrastructura informatică (TIC) inadecvată rămâne un obstacol semnificativ pentru servicii de managementul resurselor umane de calitate;
- Oportunitățile de dezvoltare a carierei funcționarilor publici care lucrează în compartimentele de resurse umane sunt limitate.<sup>60</sup>

Având în vedere discrepanțele administrativ-teritoriale din România, în special existența unor instituții mici, la nivel local, cu deficit de personal și cu dotări tehnice inadecvate sau insuficiente, este necesar a se avea în vedere că managementul resurselor umane din administrația publică depinde și de reforma administrativ-teritorială. Totodată, ținând cont de problemele specifice semnalate la nivelul compartimentelor de resurse umane, este important de subliniat că implementarea oricărei strategii

---

<sup>59</sup> Potrivit art. 404 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în cadrul autorităților/instituțiilor publice trebuie să existe o structură distinctă care să asigure gestiunea resurselor umane, iar potrivit art. 6 alin. (1) din OG nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, serviciilor publice descentralizate ale ministerelor și ale celorlalte organe centrale, trebuie să existe un compartiment distinct pentru relații cu publicul, pentru gestionarea petițiilor;

<sup>60</sup> *Analiza capacității departamentelor de resurse umane de a implementa reformele propuse*, elaborată în cadrul proiectului SIPOCA 136, 36-54, disponibilă on-line: [Livrabilul 2.4 Analiza capacității departamentelor de RU April 21, 2021.pdf \(gov.ro\)](#).

sau politici de resurse umane depinde în măsură semnificativă de acordarea de suport specific pentru aceste compartimente (infrastructură, ghidare, instruire etc.).

## **P6. Deficiențe privind conștientizarea și prevenirea corupției în administrația publică**

România este pe locul 66 în clasamentul Corruption Perception Index 2021.<sup>61</sup> Conform raportului Eurobarometru privind Corupția în țările UE din anul 2017,<sup>62</sup> un sfert dintre europeni (25%) considerau că sunt personal afectați de corupție în viața de zi cu zi. În România 68% dintre respondenți se considerau afectați de corupție (cel mai mare procent la nivel european), în Croația 59%, în Spania 58%, în Danemarca 4%, în Olanda 4%.

Conform *Studiului privind așteptările cetățenilor în legătură cu etica/conduita în administrația publică din România (2019)*,<sup>63</sup> corupția, birocrăția și competențele scăzute ale funcționarilor din administrația publică sunt principalele probleme identificate de cetățeni în administrația publică.

Ministerul Justiției are un rol central în acțiunile privind combaterea corupției, de exemplu prin Strategia Națională Anticorupție 2021-2025 și proiecte/inițiatives conexe.<sup>64</sup> Agenția Națională a Funcționarilor Publici promovează o abordare de conștientizare și monitorizare cu privire la respectarea normelor de conduită pentru funcționarii publici și consilierea etică, prin raportare la OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Cu toate acestea *Studiul privind percepția personalului din administrația publică din România cu privire la conduita etică în administrație (2019)*<sup>65</sup> semnalează că 60% dintre consilierii de etică apreciază că în instituțiile în care lucrează există un interes scăzut pentru activitățile de informare și consiliere etică. Totodată, ei au semnalat că principalele probleme de etică identificate în instituții publice se referă la: nerespectarea atribuțiilor de serviciu (32%), atitudini necorespunzătoare (20%), agresivitate verbală (10%), probleme sesizate de cetățeni (10%).

Studii privind etica în administrația publică și factorii care influențează încrederea cetățenilor în instituții publice arată că încrederea este determinată de percepții privind competența, integritatea și eficacitatea instituțiilor.<sup>66</sup>

Având în vedere problemele evidențiate în această analiză, ANFP propune soluții posibile de reformă, prin proiectul Strategiei în domeniul funcției publice 2022-2027.

<sup>61</sup> Transparency International (2022) Corruption Perception Index 2021: <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/rou>;

<sup>62</sup> Special Eurobarometer 470 Corruption (2017) <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/81007>;

<sup>63</sup> *Studiul privind așteptările cetățenilor în legătură cu etica/conduita în administrația publică din România (2019: 24-25)* realizat în cadrul proiectului *ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație (SIPOCA 63)* implementat de ANFP, link: [separate STUDIUL 1COPERTI MAPA.cdr \(gov.ro\)](https://www.anfp.gov.ro/separate-STUDIUL-1COPERTI-MAPA.cdr);

<sup>64</sup> Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;

<sup>65</sup> *Studiul privind percepția personalului din administrația publică din România cu privire la conduita etică în administrație (2019: 24, 27)*;

<sup>66</sup> EUPAN (2020) [Ethics, an integral part of the organizational culture in the European public administrations \(eupan.eu\)](https://eupan.eu), Transparency International (2022) Corruption Perception Index 2021, ERCAS (2015) Public Integrity and Trust in Europe, [Public Integrity and Trust in Europe – ERCAS \(againstcorruption.eu\)](https://ercas.eu).

## 8. Continuarea reformei privind managementul resurselor umane

Anul 2021 a reprezentat momentul finalizării Planului Național de Redresare și Reziliență și a supunerii acestuia spre aprobare. Pe scurt, Uniunea Europeană a înființat un instrument financiar temporar – NextGenerationEU, în valoare de 750 de miliarde euro, separat de bugetul pe termen lung al UE, Cadrul Financiar Multianual (CFM), pentru perioada 2021 -2027, având ca scop principal oferirea de sprijin statelor membre pentru a face față provocărilor generate de Criza Covid19 și consecințele sale economice. Mecanismul de redresare și reziliență (MRR) este pilonul principal al NextGenerationEU și are alocat un buget total de 672,5 miliarde euro<sup>67</sup>.

Planul Național de Redresare și Reziliență al României (PNRR) este conceput astfel încât să asigure un echilibru optim între prioritățile Uniunii Europene și necesitățile de dezvoltare ale României, în contextul recuperării după criza COVID-19 care a afectat semnificativ țara, așa cum a afectat întreaga Uniune Europeană și întreaga lume.

Principiile de implementare ale PNRR vizează:

- **Distribuirea echitabilă geografică a fondurilor.** Investițiile propuse în PNRR se bazează pe faptul că în recuperarea decalajelor și modernizarea României nimeni nu va fi lăsat în urmă pe drumul redresării economice și sociale. În procedurile alocărilor directe sau cele competitive se va ține cont de alocarea echilibrată a resurselor, astfel încât să conducă la valorificarea specificului local sau regional în interesul cetățenilor și la diminuarea polarizării dezvoltării teritoriale. În acest sens, unele componente au o alocare teritorială prevăzută în lansarea apelurilor de proiecte;
- **Descentralizarea.** Conceperea PNRR s-a bazat pe capacitarea autorităților centrale și locale de a-și asuma reforme ambițioase pentru facilitarea tranziției verde și digitală și care să conducă la un nivel ridicat de reziliență. În spiritul acestui principiu, implementarea PNRR va urmări apropierea de cetățeni și de beneficiari, oferind, astfel, un răspuns la provocările subsidiare ale comunităților;
- **Rolul autorităților locale.** PNRR a fost elaborat printr-un proces participativ la care au luat parte autoritățile de la nivel local și regional, precum și structurile asociative ale acestora. Implementarea PNRR se va baza pe implicarea autorităților locale atât în definirea apelurilor, acolo unde este cazul, cât și în cea de monitorizare și evaluare a planului.

În luna februarie 2021, în pregătirea Planului Național de Redresare și Reziliență, a fost elaborată Fișa de Reforme și Investiții, pe modelul solicitat de Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, în calitate de coordonator național pentru elaborarea, negocierea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și controlul fondurilor acordate în cadrul MRR, conținând propunerile ANFP pentru operaționalizarea măsurilor esențiale de reformă în domeniul managementului strategic al resurselor umane din administrația publică, aplicarea principiului „digital first”, dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților administrației publice, precum și întărirea capacității instituționale a ANFP.

În 2021, s-a realizat transpunerea fișei PNRR în formatul solicitat de către reprezentanții Comisiei Europene, documentația fiind ulterior completată/revizuită în mod repetat, conform solicitărilor și observațiilor primite în urma procesului amplu de consultare cu MDLPA, Comisia Europeană, MIPE, MCID, SGG, Banca Mondială, mediul academic, mediul de afaceri, concretizat în peste zece reuniuni tehnice.

**Planul Național de Redresare și Reziliență** a fost transmis de Guvernul României la Comisia Europeană în data de 31.05.2021, aprobat de Comisia Europeană pe 27.09.2021 și de Consiliul Uniunii Europene

<sup>67</sup> Mai multe informații pot fi consultate pe site-ul Ministerului Investițiilor și Proiectelor Europene: [PLANUL NATIONAL DE REDRESARE ȘI REZILIENȚĂ \(PNRR\) \(gov.ro\)](https://www.gov.ro/planul-national-de-redresare-si-rezilienta-pnrr).

pe 28.10.2021, prin Propunerea de Decizie de punere în aplicare a Consiliului de aprobare a evaluării planului de redresare și reziliență al României COM/2021/608 final.

În calitate sa de coordonator de reformă și/sau investiții<sup>68</sup>, ANFP este responsabil de implementarea a 6 măsuri de reformă și investiții cuprinse în PNRR, toate cu impact deosebit de important în domeniul funcției publice și al managementului resurselor umane din administrația publică. Astfel, în cadrul componentei 7 - *Digitalizare* și al componentei 14 - *Buna guvernanță*, Planul Național de Redresare și Reziliență include următoarele intervenții specifice, ce revin ANFP:

- 1. Identificarea și implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice:** elaborarea a două propuneri legislative privind managementul resurselor umane, modificări ale managementului carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, care recompensează performanța și contribuie la dezvoltarea personalului; politici de mobilitate pe orizontală/rotație, limitarea mandatelor pentru ocuparea pozițiilor de conducere și structurarea carierei pentru funcționarii publici de execuție compartimentată mai specific. Valoare bugetară alocată: 2.000.000 euro. Perioada de implementare: 2022 – 2025;
- 2. Concurs național care va asigura un sistem de recrutare corect, transparent și incluziv pentru administrația publică,** bazat pe competențe și în corelare directă cu necesitățile/nevoile instituționale de resurse umane identificate și care va crea premisele pentru dezvoltarea ANFP într-un centru național de recrutare și evaluare competențe. Valoare bugetară alocată: 8.000.000 euro. Perioada de implementare: 2022 – 2024, astfel:
  - Începând cu semestrul al II-lea al anului 2022: faza pilot a concursului național organizat prin proiectul SIPOCA 870;
  - 2022 – 2023: etapa de analiză;
  - 2023 – 2024: organizarea etapizată a concursului național (minimum 2 concursuri naționale pe an pentru minimum 3 categorii de funcții publice/clase/grade, conform legislației în vigoare la momentul derulării concursului;
  - Din 2025 este prevăzută organizarea continuă a concursului național pentru categorii de funcții publice de la nivelul administrației publice și asigurarea premiselor pentru ANFP - centru național pentru recrutare și evaluare competențe.
- 3. Introducerea cadrelor de competențe și evaluarea bazată pe performanțe** - implementarea unui sistem integrat de management al resurselor umane și financiare bazat pe competență și performanță, asigurând corelarea permanentă a nevoilor de personal cu competențele corespunzătoare și dezvoltarea acestuia prin raportare la acestea. Valoare bugetară alocată: 4.000.000 euro. Perioada de implementare: 2022-2026;
- 4. Dezvoltarea competențelor digitale, de leadership și talent management** – organizare programe de formare de competențe digitale avansate pentru 32.500 de funcționarii publici contribuind, astfel, la succesul măsurilor de digitalizare a serviciilor publice și a operațiunilor interne ale administrației și la creșterea eficienței și rezilienței instituționale. Valoare bugetară alocată: 20.000.000 euro. Perioada de implementare: 2022-2026;
- 5. E-ANFP** - Platforma E-ANFP va susține Agenția în îndeplinirea mandatului și a atribuțiilor sale instituționale, respectiv gestiunea funcționarilor publici de la nivel central, teritorial, local (date, informații, documente doveditoare) pentru toate procesele aferente parcursului de carieră. Instituțiile și autoritățile publice vor raporta date și vor încărca documente doveditoare aferente parcursului de carieră al funcționarilor public pentru asigurarea, de către ANFP, a evidenței, managementului și emiterea de documente, în conformitate cu rolul său instituțional. Valoare bugetară alocată: 2.000.000 euro. Perioada de implementare: 2022-2025;
- 6. SIMRU** - Sistem integrat de management al serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală, de tipul platformei de resurse umane utilizată la nivelul Comisiei Europene,

<sup>68</sup> Conform prevederilor OUG nr. 124/2021;



SYSPER. Reprezintă sistemul intern de gestiune a personalului/management al resurselor umane. Platforma va asigura, pentru instituțiile și autoritățile publice de nivel central, gestiunea internă în mod unitar, standardizat al proceselor interne de management al resurselor umane. Valoare bugetară alocată: 8.000.000 euro. Perioada de implementare: 2023-2026.

### **Pentru continuarea reformei în domeniul funcției publice sunt avute în vedere priorități din cadrul normativ și strategic actual:**

#### **1) Codul administrativ (OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare), include următoarele direcții de dezvoltare în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică/funcția publică:**

- Elaborarea și implementarea cadrelor de competență;
- Reforma sistemului de recrutare și introducerea concursului național;
- Dezvoltarea și implementarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public și evidența personalului plătit din fonduri publice;
- Reforma managementului performanței etc.

#### **2) Programul de guvernare 2021-2024<sup>69</sup> include următoarele priorități cu privire la managementul resurselor umane în administrația publică:**

- Managementul performanței;
- Implementarea unui cadru unitar de competențe la nivelul administrației;
- Administrație în interesul cetățeanului și orientare către rezultate. Evaluarea pentru fiecare instituție și fiecare funcționar va fi în raport cu rezultatele obținute;
- Implementarea unui model profesionist și imparțial de recrutare în funcția publică, prin organizarea unui sistem de concursuri care să pună accentul pe competența și integritatea funcționarilor publici, precum și pe orientarea spre performanță;
- Dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților administrației publice și asigurarea resursei umane necesare procesului de transformare digitală;
- Sistem unic de evidență a personalului bugetar pentru funcționarii publici, personalul contractual din administrație și angajații la stat;
- Redefinirea carierei funcționarilor publici astfel încât să fie mai atractivă, cu un parcurs mai lung, care să permită cu adevărat evaluarea performanțelor pentru a orienta corpul funcționarilor publici spre atingerea rezultatelor și pentru responsabilizare față de cetățeni și mediul de afaceri;
- Depolitizarea funcției publice și stabilirea clară a pozițiilor politice în structura administrativă;
- Promovarea unei culturi a eticii și integrității prin introducerea unui management al performanței, bazat pe un cadru de competențe în funcția publică și un proces continuu de formare profesională bazat pe orientarea spre performanță și analiza nevoilor de formare pe bază de date etc.

### **Proiectul strategiei în domeniul funcției publice 2022-2027**

În perioada 2020-2021, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) a fost constituit un **grup de lucru pentru elaborarea proiectului de strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2022-2027**, având în vedere atribuțiile specifice ANFP pentru elaborarea politicilor și strategiilor în domeniul managementului funcțiilor publice și al funcționarilor publici<sup>70</sup>, pentru a

<sup>69</sup> Aprobat prin Hotărârea Parlamentului României nr. 42/2021 pentru acordarea încrederii Guvernului.

<sup>70</sup> art. 401 alin. (1) lit. a) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

continua procesul de reformă prevăzut în Codul administrativ, în Programul de Guvernare 2021-2024, precum și în alte documente programatice din domeniu. Proiectul strategiei, care include soluții posibile pentru modernizarea managementului resurselor umane în administrația publică din România, a fost înaintat MDLPA în consultare prealabilă, după ce a fost transmis pentru consultări altor instituții cu atribuții privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică, precum și reprezentanților mediului academic.

**Obiectivele generale ale proiectului de strategie sunt:**

1. Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date și orientate spre rezultate și viitor
2. Transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică
3. Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice
4. Profesionalizarea managementului resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice
5. Promovarea eticii, integrității, transparenței și prevenirea corupției

## **Principalele direcții de acțiune propuse în proiectul strategiei**

### *Implementarea unui cadru de competențe pentru managementul resurselor umane*

Termenul „competență” se referă la cunoștințe, atitudini, aptitudini și abilități care fac posibilă îndeplinirea eficace și eficientă a unei activități. Conform studiului *Propunere pentru cadrul de competențe* (Banca Mondială 2020), elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136, cadrul de competențe, în ansamblu, este „un model în care competențele sunt identificate și definite în termen de comportamente așteptate pentru a atinge performanță individuală și instituțională excelentă. În același timp, este și un instrument de management care integrează pe orizontală toate sistemele de resurse umane (recrutare și selecție, managementul performanței, formare și dezvoltare, evoluția în carieră, salarizare etc.) într-o singură abordare strategică coordonată.” (pag. 9-10).

Pentru domeniul funcției publice sunt avute în vedere competențe generale și competențe specifice. Competențele generale identificate/propuse în livrabilele din proiectul SIPOCA 136 includ: rezolvarea de probleme și luarea deciziilor, inițiativă, planificare și organizare, comunicare, lucru în echipă, medierea conflictelor, orientare către cetățean, asumarea răspunderii, gândire conceptuală, gândire strategică etc. Competențele specifice pentru categorii de funcții publice generale, pe diferite domenii funcționale, includ: coordonarea echipei de proiect, raționament analitic, diplomație, etc.<sup>71</sup>

În procesul de implementare a cadrului de competențe generale se vor clarifica profilurile necesare ocupării funcțiilor publice, prin analiza posturilor, indicând cunoștințele, abilitățile și atitudinile necesare. Totodată, se vor derula campanii de instruire specifică a personalului, atât în procesul incipient al implementării cadrelor de competențe (analiza posturilor), cât și în procesul de evaluare de competențe. Este avută în vedere crearea unei rețele de analiști ai posturilor și de specialiști în resursele umane din toate autoritățile și instituțiile publice, sub coordonarea ANFP, care să promoveze și să faciliteze implementarea reformelor din domeniul managementului resurselor umane.

Într-o primă etapă se va implementa cadrul de competențe generale pentru categoriile de funcții publice selectate pentru proiectul-pilot de ocupare a unor funcții publice vacante. Ulterior este avută în vedere extinderea graduală a implementării cadrului de competențe generale pentru celelalte funcții publice.

<sup>71</sup> *Propunere pentru Cadrul de competențe*, p. 35, document elaborat în cadrul proiectului *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică*, Cod SIPOCA 136 de experții Băncii Mondiale pe baza interviurilor și a focus-grupurilor organizate cu personal din administrația publică.



Pentru abordarea unitară a cadrelor de competență, sistemul informatic al ANFP prin care se realizează evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici va fi dezvoltat cu noi funcționalități pentru încărcarea fișelor de post standardizate. De asemenea, pentru facilitarea implementării cadrelor de competențe, ANFP va elabora și furniza metodologii și ghiduri privind aplicarea noilor concepte și se vor realiza campanii dedicate de informare.

### *Sistemul de carieră în domeniul funcției publice și managementul performanței*

Sistemul de carieră în domeniul funcției publice, în țări europene și la Comisia Europeană, include etapele posibile de avansare în carieră de la intrarea în sistemul funcției publice (indiferent de nivel) până la cea mai înaltă funcție publică.<sup>72</sup> Parcurusul de carieră este transparent, interconectat cu formarea, mobilitatea pentru dezvoltarea competențelor, promovarea în funcții de conducere, managementul performanței, etc. Dacă traseul carierei în domeniul funcției publice devine mai transparent și previzibil, acest fapt poate contribui la motivarea și menținerea în sistemul administrativ a personalului profesionist.

*Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane* elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136, recomandă ca gradele profesionale să fie împărțite pe mai multe niveluri, pentru a reflecta mai bine acumularea experienței profesionale, precum și responsabilitățile funcției, și pentru a permite construirea carierei profesionale în etape, în funcție de performanța profesională și oportunitățile de dezvoltare profesională (formare, promovare etc.).

Conform studiului *Analiza sistemului de management al performanței* (Banca Mondială 2020), managementul performanței reprezintă un cadru integrat pentru „planificarea și definirea, monitorizarea, capacitatea și dezvoltarea, măsurarea și evaluarea, recompensarea” și ajustarea performanței angajaților. În vederea implementării unui sistem coerent și obiectiv de evaluare a performanței profesionale, obiectivele individuale ale fiecărui angajat trebuie să fie corelate cu obiectivele instituționale. Managerii au un rol esențial în acest proces, iar personalul trebuie să fie consultat în procesul de proiectare și aplicare a sistemului de management al performanței. Pot fi avute în vedere abordări diverse de feedback și evaluare a performanței. Performanța foarte bună poate fi recompensată prin diverse forme de motivare precum: recunoașterea publică a muncii, scheme de mobilitate profesională, program de lucru flexibil, bonus de performanță, promovare rapidă (în grad sau pe funcție de conducere), remunerarea în funcție de performanță.<sup>73</sup>

Pentru promovarea performanței profesionale, în contextul tehnologic actual, trebuie să fie ajustate/modernizate condițiile de lucru în administrația publică. În contextul actual, este necesară o analiză a bunelor practici, naționale și internaționale, cu privire la condițiile de lucru și flexibilizarea modului și timpului de lucru din administrația publică (inclusiv cu privire la telemuncă).

Pentru flexibilizarea modului și timpului de lucru în administrația publică (de exemplu telemunca, programul individualizat de muncă, program inegal etc.) sunt necesare: modificări aduse Codului administrativ, Codului muncii și altor reglementări, o infrastructură informatică adecvată, promovarea managementului orientat către rezultate, informare/instruire privind digitalizarea și managementul schimbării în instituțiile publice, precum și dezvoltarea de competențe digitale pentru funcționarii publici. Măsurile de flexibilizare a muncii în domeniul public și privat s-au dovedit a fi necesare nu doar

---

<sup>72</sup> Un exemplu elocvent este dat de Banca Mondială în *Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane*, pp. 108-109, din cadrul proiectului SIPOCA 136: structura carierei în cadrul Comisiei Europene, în cadrul căreia specialiștii tehnici (administratorii) pot avansa de la gradul 5 până la gradul 12 pe scala unitară de 16 puncte, în timp ce prima poziție de conducere (șef de unitate sau echivalent) începe la gradul 9;

<sup>73</sup> Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței și Raport asupra introducerii remunerării în funcție de performanță în administrația publică în România*, livrabile în cadrul proiectului SIPOCA 136.

în perioada marcată de contextul pandemic Covid-19, dar și pentru viitor, pentru productivitatea muncii, pentru eficiență prin valorificarea tehnologiei digitale, precum și pentru a oferi opțiuni flexibile pentru echilibrarea vieții profesionale cu viața personală.

**Digitalizarea managementului resurselor umane în domeniul funcției publice include următoarele componente: concursul național, SENEOSP, E-ANFP și SIMRU**

#### ***Reforma sistemului de recrutare - concursul național***

Implementarea concursului național pilot în cadrul proiectului SIPOCA 870 include următoarele etape: operaționalizarea soluției IT integrate pentru concurs național (pilot), planificarea etapelor de organizare și desfășurare a concursului național, elaborarea necesarului de funcții publice, fișe de post standardizate cu cadrul de competențe implementat pentru funcțiile publice incluse în concurs, instruirea personalului tehnic implicat în organizarea și desfășurarea concursului național; elaborarea Ghidului pentru candidați, elaborarea seturilor de teste din domeniul administrației publice, numirea comisiilor de recrutare și de soluționare a contestațiilor, publicitatea concursului, testarea/pilotarea concursului național pentru funcția publică grad profesional debutant și categoria înalților funcționari publici. În vederea asigurării promovării conceptului concursului național și a activităților specifice, se va elabora o Strategie de comunicare și branding.

#### ***Dezvoltarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) prin proiectul Transparență și competență în sectorul public, SIPOCA 870***

Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) va asigura evidența personalului plătit din fonduri publice și va colecta date din mai multe surse/baze de date (inclusiv de la Inspekția Muncii și Ministerul Finanțelor). Aceste date se vor referi la următoarele categorii de personal: funcționarii publici cu statut general, precum și cei cu funcții publice specifice; personalul contractual din familia ocupațională „administrație publică”; funcțiile de demnitate publică, precum și din autoritățile și instituțiile publice finanțate din venituri proprii; personalul bugetar din familiile ocupaționale „învățământ”, „sănătate și asistență socială”, „cultură”, „diplomație”, „justiție și curtea constituțională”, „apărare, ordine publică și securitate națională”; personalul care beneficiază de statut special etc.

#### ***Standardizare, simplificare și debirocratizare prin E-ANFP - Platformă de gestiune a funcționarilor publici (funcții publice de stat, teritoriale și locale)***

E-ANFP este conceptualizată ca o platformă interactivă și colaborativă de evidență și management al funcționarilor publici de la nivelul administrației publice centrale și locale, prin extinderea/dezvoltarea sistemelor existente și asigurarea interoperabilității cu alte baze de date. Sistemul informatic va fi gestionat de ANFP și utilizat extern de către instituțiile și autoritățile publice. Platforma va cuprinde toate procesele de management al resurselor umane, de la recrutare, inițiere, până la evaluare, promovare, ieșirea din sistemul public și va permite monitorizarea, colectarea de date, o gestiune a informațiilor din dosarul profesional. E-ANFP va valorifica modelul cadrelor de competență și fișele posturilor standardizate elaborate în cadrul proiectului SIPOCA 136, precum și soluția informatică dezvoltată prin proiectul SIPOCA 870. Finanțarea dezvoltării E-ANFP a fost aprobată în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență.

#### ***Crearea unui sistem integrat și unitar de management al serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală - SIMRU***

SIMRU este conceptualizat ca o platformă de servicii integrate de management al resurselor umane pentru administrația publică centrală, care va include procese interne de MRU

automatizate/standardizate (gestiune personal, management organizațional, managementul timpului, formare, raportare etc.), precum și elemente de tip self service (e.g. acces dosar profesional digital pentru angajat). Totodată, SIMRU va oferi servicii de raportare - evidență bugetari, gestiune personal administrație publică, venituri salariale, elemente de carieră, în vederea fundamentării politicilor publice guvernamentale. Finanțarea creării SIMRU a fost aprobată în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență.

**În vederea implementării acestor măsuri/proponeri de reformă ANFP are următoarele priorități în anul 2022.**

### **Prioritățile ANFP pentru anul 2022**

În anul 2022, ANFP se concentrează pe următoarele acțiuni în domeniul funcției publice:

- Asigurarea procedurii de consultare publică și de avizare interinstituțională/aprobare pentru cadrul normativ secundar cu privire la cadrele de competență, proiectul-pilot pentru ocuparea unor funcții publice vacante, comisiile paritare, dosarul profesional, formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici, sistemul de credite necesar pentru promovare;
- Aprobarea proiectului de act normativ privind normele referitoare la întocmirea, actualizarea și administrarea SENEOSP, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date;
- Asigurarea procedurii de consultare și înaintarea pe circuitul de avizare a *Strategiei în domeniul funcției publice pentru perioada 2022-2027* și demersuri pentru aprobarea acesteia prin hotărâre a Guvernului;
- Consolidarea capacității ANFP prin activități în proiectul *Consolidarea capacității administrative a ANFP* (20RO04);
- Continuarea digitalizării managementului resurselor umane în administrația publică prin: dezvoltarea sistemului informatic al ANFP pentru managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, elaborarea soluțiilor informatice pentru SENEOSP și proiectul-pilot pentru concursul național, prin proiectul *Transparență și competență în sectorul public* (SIPOCA 870);
- Demararea proiectului-pilot pentru cele două categorii de funcții publice prevăzute de Codul administrativ;
- Elaborarea strategiei de comunicare și branding privind derularea concursului național; activități de poziționare a brandului;
- Dezvoltarea colaborării la nivel internațional și consolidarea colaborării ANFP cu celelalte instituții care au atribuții în domeniul managementului strategic al resurselor umane, precum și cu mediul universitar, asociativ și cu organizațiile neguvernamentale etc.



## AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI



[anfp.gov.ro](http://anfp.gov.ro)



ANFP Romania



Agenția Națională a Funcționarilor Publici  
Concursuri institutii publice.ANFP



Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)



<http://www.anfp.gov.ro/>

Bd. Mircea Vodă nr. 44, tronsonul III, sectorul 3, București, România

Telefon/ Fax: +40 374 112 741

Email: [comunicare@anfp.gov.ro](mailto:comunicare@anfp.gov.ro)