



Prezentarea cadrului legal privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență

Agenția Națională a Funcționarilor Publici - Februarie 2022

Cadrul legal

- **Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)** elaborează cadre de competență, în condițiile legii - art. 401 alin. (1) lit. m) din OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- *„Cadrele de competență prevăzute la alin. (1) lit. m) constituie cadrul de referință pentru organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, exprimat prin totalitatea standardelor, indicatorilor și descriptorilor utilizați cu referire la capacitatea unei persoane de a selecta, combina și utiliza cunoștințe, abilități și alte achiziții constând în valori și atitudini, pentru rezolvarea cu succes a sarcinilor stabilite în exercitarea unei funcții publice, precum și pentru dezvoltarea profesională ori personală în condiții de eficacitate și eficiență. Normele privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici”* - art. 401 alin. (3) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;
- În aplicarea art. 401 alin. (3) teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, **ANFP a elaborat proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență.**

Conținutul, obiectul și scopul proiectului de act normativ

1. Conținut:

1. Dispoziții generale;
2. Conținutul cadrelor de competență – categorii de competențe, nivelul de complexitate a competențelor generale, verificarea competențelor;
3. Procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență – etapele procedurii de elaborare și avizare a cadrelor de competență, analiza posturilor aferente funcțiilor publice, fișa postului standardizată;
4. Dispoziții tranzitorii și finale.

2. Obiect:

Proiectul de act normativ aprobă normele privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență;

3. Scop

Scopul proiectului de act normativ este de a armoniza, clarifica și facilita coordonarea proceselor de resurse umane prin abordarea bazată pe competențe;

Existența unui cadru de competențe unic permite proiectarea pe baza aceluiași valori și dezvoltarea competențelor într-un mod clar și unitar.

Domeniu de aplicare

se aplică autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.





Conexiunea cu proiectul Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică SIPOCA 136

Modelul de cadre de competențe generale propus prin proiectul de act normativ a avut la bază livrabilele elaborate de consultantul Banca Mondială în cadrul proiectului *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică SIPOCA 136*, respectiv: *Livrabilul 3.1 – Elaborarea fișelor de post standardizate și Livrabilul 3.2 – Propunere pentru cadrul de competențe.*

Proiectul de act normativ reglementează următoarele aspecte

- ❑ definirea conceptelor utilizate;
- ❑ reglementarea rolurilor în elaborarea identificarea, stabilirea și avizarea competențelor generale și specifice;
- ❑ elaborarea competențelor generale pentru toate categoriile de funcții publice;
- ❑ nivelurile de complexitate a competențelor generale;
- ❑ verificarea competențelor generale și specifice;
- ❑ etapele procedurii de elaborare și avizare a cadrelor de competență;
- ❑ analiza posturilor aferente funcțiilor publice;
- ❑ fișa postului standardizată.

Cadrul de competențe generale propus, cuprinde 5 categorii de competențe generale, grupate în funcție de anumite caracteristici comune în strânsă legătură una cu alta respectiv:

1. eficiență personală;
2. eficiență interpersonală;
3. responsabilitate socială;
4. abilități manageriale;
5. leadership.



Categoriile de competențe generale cuprind la rândul lor două sau trei competențe generale, după cum urmează:

1. Categoria de competențe generale eficiență personală este formată din următoarele competențe:

- a) rezolvarea de probleme și luarea deciziilor;
- b) inițiativă;
- c) planificare și organizare.

2. Categoria de competențe generale eficiență interpersonală este formată din următoarele competențe:

- a) comunicare;
- b) lucru în echipă.

3. Categoria de competențe generale responsabilitate socială este formată din următoarele competențe:

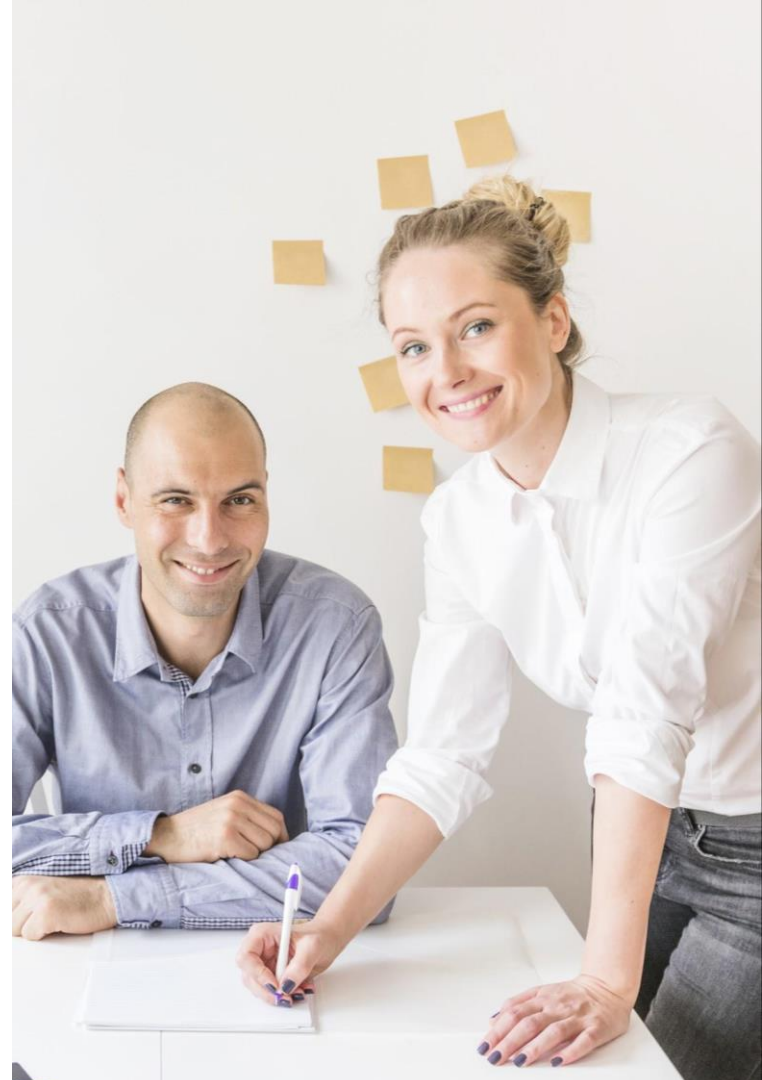
- a) orientare către cetățean;
- b) integritate.

4. Categoria de competențe generale abilități manageriale este formată din următoarele competențe:

- a) managementul performanței;
- b) dezvoltarea echipei.

5. Categoria de competențe generale leadership este formată din următoarele competențe:

- a) generarea angajamentului;
- b) promovarea inovației și inițierea schimbării.





Nivelurile de complexitate ale competențelor generale:

Modelul de cadru de competențe generale propus utilizează **patru niveluri de complexitate a competențelor generale**, respectiv: **elementar, operațional, extins și strategic**;

Nivelurile sunt definite ținând cont de modul de utilizare a competenței în raport cu complexitatea muncii și cu impactul organizațional sau social pe care îl are postul respectiv, fără să diminueze importanța unei competențe față de celelalte;

Raportat la categoria de funcții publice căreia i se aplică, nivelul de complexitate al competenței este dat și de adăugarea unor subcompetențe competențelor generale de bază.



Competențe specifice:

Prin proiectul de act normativ reglementează:

- tipuri de competențe specifice care pot fi identificate pe baza condițiilor specifice pentru ocuparea funcției publice și care sunt necesare pentru exercitarea atribuțiilor din fișa postului;
- competențe specifice necesare pentru exercitarea atribuțiilor stabilite prin fișa postului a căror dovadă se poate face pe baza unor documente ce atestă competența specifică respectivă sau prin testare printr-o probă suplimentară.



Verificarea competențelor:

proiectul de act normativ conține norme cu privire la momentul în care se verifică aceste competențe, precum și la responsabilii în ceea ce privește realizarea acestei verificării.



Etape privind procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență:

- ❑ constituirea unui grup de lucru la nivelul fiecărei autorități și instituții publice în vederea analizei posturilor aferente funcțiilor publice;
- ❑ analiza posturilor aferente funcțiilor publice și identificarea necesarului de competențe;
- ❑ stabilirea pentru fiecare post aferent unei funcții publice a competențelor generale și a competențelor specifice identificate;
- ❑ avizarea competențelor specifice de către Agenție;
- ❑ întocmirea și aprobarea fișei postului standardizate.

Fiecare etapă este detaliată corespunzător în cuprinsul proiectului de act normativ.



Implementarea cadrelor de competență:

- raportat la prevederile art. 619 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prin proiectul de act normativ se propune **implementarea etapizată a cadrelor de competențe**, în sensul că acestea vor fi utilizate, într-o primă etapă doar în procesul de recrutare pentru funcțiile publice vacante din categoria înalților funcționari publici și pentru funcțiile publice de execuție, grad profesional debutant, pentru care se organizează proiectul-pilot pe ocupare a unor funcții publice vacante;
- pentru implementarea cadrelor de competență ANFP asigură o **instruire inițială a funcționarilor publici din cadrul compartimentelor de resurse umane**, constituite la nivelul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;

Anexe:

- Pentru claritatea reglementării, competențele generale, subcompetențele și nivelurile de complexitate ale acestora sunt detaliate în cuprinsul **anexei nr. 1** la proiectul de act normativ;
- Fiecare competență generală este definită pe baza descriptorilor și indicatorilor comportamentali conform **anexei nr. 2** la proiectul de act normativ;
- Competențe generale se transpun în fișele posturilor aferente funcțiilor publice, astfel cum sunt reglementate în proiectul de act normativ. În acest context, prin **anexa nr. 3** a proiectului de act normativ se propune modelul standard al fișei postului.



Propunere privind sistemul de notare a competențelor generale:

Pentru evaluarea unitară a competențelor generale se va avea în vedere un sistem de notare de la 1-5 bazat pe observarea indicatorilor comportamentali, enumerați în proiectul de act normativ, aferenți nivelului de complexitate al competenței, unde nota 3 reprezintă nivelul de competență dorit (suficient).

Sistemul de notare propus și în livrabilul BM prezintă o scală de la 1 la 5 pentru a determina nivelul de competență, atât în procesul de recrutare, cât și evaluarea performanței, după cum urmează:

1 - competența lipsește;

2 - competența trebuie dezvoltată;

3 - competența există la nivelul necesar;

4 - competența este la nivel remarcabil;

5 - competența este la nivel maxim.

Intervale de punctare propuse pentru funcții de execuție:

2.25 – 3.00 – nivel de rezultat dorit pentru gradele profesionale de debutant și asistent;

3.00 – 3.75 – nivel de rezultat dorit pentru gradele profesionale de consilier principal;

3.75 – 4.50 – nivel de rezultat dorit pentru gradele profesionale superioare.





Propunere privind sistemul de notare a competențelor generale (2)

- Comisia de evaluare selectează pentru fiecare competență un număr de comportamente relevante (între 10 și 20/25) raportat la categoria funcției și la nivelul acesteia.
- Totalitatea comportamentelor alocate unei competențe înseamnă 100% din competența respectivă;
- Fiecărui comportament *i* se atribuie o pondere din totalul de 100%;
- Ponderea fiecărui comportament se alocă prin raportare la nivelul funcției.

Prezența sau absența comportamentului din cadrul competenței, la nivelul necesar pentru ocuparea funcției publice poate fi indicată prin punctarea cu 0, 1 sau 2, astfel:

0 - nu am observat comportamentul,

2 - am observat comportamentul,

1 - parțial/de exemplu comportamentul trebuia să apară în 2 cazuri și a apărut doar într-unul.

Comportament	Nota	Nota competenta	Pondere
1	1	3	10%
2	1	3	10%
3	2	5	15%
4	0	1	5%
5	2	5	5%
6	2	5	10%
7	2	5	15%
8	1	3	10%
9	1	3	10%
10	0	1	10%
Medie		3,6	



1) Elaborarea și aprobarea unui act normativ privind metodologia de implementare a cadrelor de competențe în administrația publică centrală;

2) Implementarea cadrelor de competențe în administrația publică centrală.

Planul Național de Redresare și Reziliență

*Componenta 14 – Buna guvernare
Reforma 3. Management performant al resurselor umane în sectorul public*



A smiling man in a dark suit and white shirt is pointing with his right hand towards a whiteboard. On the whiteboard, there is a line graph with four yellow circular data points connected by a yellow line, and a yellow arrow pointing upwards and to the right. The background is a bright, slightly blurred office setting.

Vă mulțumim!

Sonia Maria NEGOIȚĂ
Agenția Națională a Funcționarilor
Publici

