

GUVERNUL ROMÂNIEI

**Strategia în  
domeniul  
funcției  
publice pentru  
perioada  
2022-2027**

AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

---

## CUPRINS

Acronime/Abrevieri .....	2
Lista figurilor .....	3
Capitolul I. Introducere .....	4
Capitolul II. Informații generale relevante .....	6
Capitolul III. Priorități, politici și cadru juridic existente .....	14
Capitolul IV. Definirea problemei .....	21
Capitolul V. Obiective.....	28
Capitolul VI. Principii generale .....	29
Capitolul VII. Direcții de acțiune .....	30
Capitolul VIII Rezultatele acțiunilor și indicatori.....	41
Capitolul IX. Implicații pentru buget .....	43
Capitolul X. Implicații juridice .....	44
Capitolul XI. Instituții responsabile și proceduri de monitorizare și evaluare .....	45
ANEXA la Strategie - PLANUL DE ACȚIUNI.....	46

## Acronime/Abrevieri

ADR	Autoritatea pentru Digitalizarea României
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
ANAF	Agenția Națională de Administrare Fiscală
ANFP	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
CNCISCAP	Comitetul Național pentru Coordonarea Implementării Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020
IM	Inspekția Muncii
INA	Institutul Național de Administrație
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MAE	Ministerul Afacerilor Externe
MAN	Ministerul Apărării Naționale
MCID	Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării
MDLPA	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
ME	Ministerul Educației
MF	Ministerul Finanțelor
MIPE	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
MJ	Ministerul Justiției
MMAP	Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor
MMSS	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
MRU	Managementul resurselor umane
MS	Ministerul Sănătății
POCA	Programul Operațional Capacitate Administrativă
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență
RU	Resurse umane
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 2016-2020
SGG	Secretariatul General al Guvernului
SIMRU	Sistem integrat și unitar de management al serviciilor de resurse umane
SIPOCA	Sistem Informatic Programul Operațional Capacitate Administrativă
SNA	Strategia Națională Anticorupție 2021-2025
UAT	Unitate administrativ-teritorială

## Lista figurilor

Figura 1 Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritorial în anul 2021 .....	9
Figura 2 Evoluția numărului total de funcții publice (2012-2021) .....	10
Figura 3 Funcții publice de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici în anul 2021 .....	10
Figura 4 Ponderea funcțiilor publice ocupate pe niveluri administrative în anul 2021 (nr., %).....	10
Figura 5 Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor .....	11
Figura 6 Situația posturilor asociate categoriei înalți funcționari publici în anul 2021 (nr., %) .....	11
Figura 7 Distribuția pe sexe a funcționarilor publici în 2021 (nr., %) .....	11
Figura 8 Distribuția pe sexe a funcțiilor publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %) în 2021 .....	11
Figura 9 Piramida vârstelor funcționarilor publici (2021) .....	12
Figura 10 Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2012-2021) .....	12
Figura 11 Distribuția pe clase a funcțiilor publice de execuție (nr., % - 2021).....	12
Figura 12 Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2021).....	12
Figura 13 Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2021).....	12
Figura 14 Evoluția numărului de avize privind structuri de funcții publice, în perioada 2012-2021 .	13
Figura 15 Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalt funcționar public (nr, % - 2021) .....	13
Figura 16 Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări* .....	13
Figura 17 Stadiul implementării principalelor măsuri din strategiile în domeniul funcției publice la sfârșitul anului 2021 .....	14

## Capitolul I. Introducere

Strategia în domeniul funcției publice pentru perioada 2022-2027, denumită în continuare *Strategia*, este necesară pentru a implementa acțiunile de reformă asumate prin:

- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019** privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- **Programul de Guvernare 2021-2024** aprobat prin Hotărârea Parlamentului României nr. 42/2021 pentru acordarea încrederii Guvernului;
- **Proiecte finanțate din fonduri europene în derulare** (cu privire la sistemul de recrutare/concursul național, Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public etc.): *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică*, cod SIPOCA 136, *Întărirea/consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici*, cod 20R004 și *Transparență și competență în sectorul public*, cod SIPOCA 870;
- **Decizia de punere în aplicare a Consiliului din 3 noiembrie 2021 de aprobare a evaluării planului de redresare și reziliență al României;**
- **Principiile, direcțiile de acțiune, recomandările** în domeniul managementului resurselor umane formulate la nivel european.

Structura Strategiei este elaborată conform Hotărârii Guvernului nr. 870/2006 privind aprobarea Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale și Hotărârii Guvernului nr. 379/2022 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, implementare, monitorizare, evaluare și actualizare a strategiilor guvernamentale.

Proiectul de Strategie a fost elaborat de grupul de lucru constituit în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici prin Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 665/2020, cu modificările și completările ulterioare, având în vedere prevederile art. 401 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, pentru a continua procesul de reformă în domeniul funcției publice și a finaliza angajamentele de reformă anterioare (din *Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020* și *Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020*), prevăzute în actul normativ anterior menționat și la pct. II Administrația publică aflat în responsabilitatea Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației (MDLPA) prevăzut în Programul de Guvernare 2021-2024, privind managementul resurselor umane în administrația publică, precum și pentru a implementa acțiuni de reformă asumate prin proiecte finanțate din fonduri europene (menționate mai sus).

Elaborarea proiectului de Strategie a implicat un amplu proces de fundamentare și consultare, în cadrul căruia au fost valorificate o serie de studii elaborate prin proiectul *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică*, cod SIPOCA 136, precum și alte analize privind managementul resurselor umane în administrația publică, în România și în țări din Uniunea Europeană.

Au avut loc patru sesiuni de consultări online cu mediul academic și reprezentanți din autorități și instituții publice în perioada mai-septembrie 2021. Proiectul Strategiei a fost comunicat pe email, pentru observații și propuneri, instituțiilor publice cu atribuții privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și altor instituții publice

relevante pentru implementarea strategiei, precum și reprezentanților din mediul universitar.

Au fost invitați și au participat la consultări:

- Reprezentanți din mediul academic de la Academia de Studii Economice - Facultatea de Administrație și Management Public, Școala Națională de Științe Politice și Administrative - Facultatea de Administrație Publică, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași - Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor (10 mai 2021). Ulterior, în luna iulie 2021, proiectul Strategiei a fost transmis reprezentanților din mediul universitar pentru observații;
- Reprezentanți din instituții publice cu atribuții privind managementul strategic al resurselor umane: Secretariatul General al Guvernului (SGG), MDLPA, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (MMSS), Institutul Național de Administrație (INA), Ministerul Finanțelor (MF) și Ministerul Justiției (MJ) (14 mai 2021);
- Următoarele instituții au transmis observații și propuneri privind proiectul strategiei, în perioada iunie-august 2021: Autoritatea pentru Digitalizarea României (ADR), INA, Ministerul Afacerilor Interne (MAI), Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene (MIPE), MDLPA, MF, SGG, Ministerul Apărării Naționale (MAPN), Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor (MMAP), Instituția Prefectului Județul Sălaj.

În plus, au fost organizate două consultări online cu privire la una dintre direcțiile de acțiune din proiectul Strategiei care are impact asupra reformei proceselor de management al resurselor umane în administrația publică - reglementarea și implementarea cadrelor de competență, inclusiv cu privire la modalități de evaluare a competențelor în proiectul-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante prevăzute la art. 619 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:

- Consultarea din 01 septembrie 2021, la care au participat reprezentanți din instituții publice: SGG, MDLPA, INA, ANC, MF și MJ;
- Consultarea din 22 septembrie 2021, la care au fost invitați și au participat reprezentanți/cadre universitare din următoarele universități/facultăți: Universitatea din București - Facultatea de Administrație și Afaceri, Academia de Studii Economice - Facultatea de Administrație și Management Public, Școala Națională de Științe Politice și Administrative - Facultatea de Administrație Publică, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași - Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea Babeș-Bolyai - Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării, Universitatea Babeș-Bolyai - Facultatea de Studii Europene.

Proiectul Strategiei a fost definitivat având în vedere dezbaterile și propunerile din cadrul consultărilor desfășurate în cadrul procesului de elaborare a acestuia.

## Capitolul II. Informații generale relevante

**Aspecte generale privind cadrul normativ și definirea categoriilor de personal din administrația publică din România:**

Această Strategie contribuie la implementarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la reforma managementului resurselor umane în administrația publică din România.

**În administrația publică din România sunt aproximativ 1.269.600 de posturi ocupate** (din datele publicate de către Ministerul Finanțelor din 2022<sup>1</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 de funcții publice, **dintre care 132.083 de funcții publice ocupate și 4.472 de funcții publice temporar ocupate**<sup>2</sup>.

Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, definește personalul din administrația publică (atât funcționari publici, cât și personal contractual) ca pe o 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. 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%, conform *Raportului privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România (2019)*, elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136<sup>3</sup>. *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces*, elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136, estimează că numărul total al instituțiilor publice din România era de 13.798 la nivelul lunii februarie 2019. Personalul aferent familiei ocupaționale „Administrație” aparține unui număr de aproximativ 5.000 de instituții (dintre care aproximativ 950 fiind centrale și deconcentrate). Dintre acestea, 4.335 de instituții se regăsesc în baza de date a ANFP.

**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 Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare, 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

<sup>1</sup> Ministerul Finanțelor (2022) [numar-salariati-bugetari - Acasa - MFP \(gov.ro\)](#);

<sup>2</sup> ANFP (2022) *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*, pag. 8. [Raport privind managementul funcției publice - ANFP \(gov.ro\)](#) ;

<sup>3</sup> Banca Mondială (2019) *Raportul privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România*, pag. 35.

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.

**Funcțiile publice generale** care sunt prevăzute în Anexa nr. 5 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, există în majoritatea 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** 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 publice sunt specifice nu datorită caracteristicilor instituționale, ci datorită specificului programelor de formare absolvite și atribuțiilor aferente funcției, ca în cazul managerilor publici, funcție reglementată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public, cu modificările și completările ulterioare.

**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 denumită personal contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice, încadrat în temeiul unui contract individual de muncă sau contract de management 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.

Sursa: *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*, pag. 8-9.

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

- MDLPA este autoritatea publică centrală responsabilă cu elaborarea politicilor, strategiilor și proiectelor de acte normative pentru administrația publică;
- ANFP, subordonată MDLPA, are atribuții, conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare, pentru „crearea și dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial” și „crearea unei evidențe necesare gestiunii personalului plătit din fonduri publice”. Agenția este responsabilă de



- elaborarea proiectelor de acte normative, politici și strategii în domeniul funcției publice, monitorizarea aplicării legislației în domeniu, evidența și managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, elaborarea cadrelor de competențe, administrarea SENEOSP și evidența personalului plătit din fonduri publice, organizarea concursului național pentru ocuparea funcțiilor publice vacante de stat și teritoriale etc.;
- INA, subordonat MDLPA, are rolul de a pune în aplicare direcțiile strategice ale Guvernului privind eficientizarea administrației publice prin profesionalizarea personalului din administrația publică centrală și locală. INA îndeplinește atribuții privind formarea și perfecționarea profesională pentru personalul din administrația publică, elaborarea sau, după caz, actualizarea standardelor ocupaționale pentru ocupațiile din domeniul administrației publice, activități de cercetare-inovare în domeniul administrației publice, realizarea de analize, studii, rapoarte, proiecte și publicații în domeniul administrației publice;
  - MMSS are atribuții privind 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.;
  - MF are atribuții privind programarea bugetară, elaborarea bugetului anual și monitorizarea cheltuielilor publice, implicit cu privire la personalul din administrația publică. În sistemul 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;
  - 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;
  - MAI, MAE, instituțiile din domeniul apărării și securității naționale sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane pentru personalul specific, inclusiv funcționari publici cu statute speciale;
  - MS și ME sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane din domeniul sănătății și respectiv 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 publice) 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;<sup>4</sup>
  - Structuri cu un rol consultativ în domeniul managementului resurselor umane: Consiliul național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică, ce urmează a fi constituit, în baza Legii nr. 69/2019. Este important a avea în vedere că pot fi impedimente pe parcursul constituirii sau funcționării structurilor cu un rol consultativ, de exemplu cu privire la desemnarea membrilor.

---

<sup>4</sup> O parte din aceste informații sunt preluate din *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2019*, pag. 14-16.

## Agencia Națională a Funcționarilor Publici - atribuții<sup>5</sup> principale și date în domeniul funcției publice (2021)

ANFP, organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea MDLPA, realizează 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.

Atribuțiile ANFP vizează, în principal:

- managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici;
- elaborarea actelor normative, precum și a politicilor și strategiilor privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici;
- monitorizarea și controlul modului de aplicare a legislației privind funcția publică, funcționarii publici, precum și respectarea aplicării normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- furnizarea asistenței de specialitate, la cerere, pentru compartimentele de resurse umane din cadrul instituțiilor publice referitor la aplicarea legislației privind funcția publică;
- elaborarea cadrelor de competență;
- întocmirea raportului anual cu privire la managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici și prezentarea lui ministerului de resort;
- administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public și realizarea evidenței personalului plătit din fonduri 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 de funcții publice. Informațiile redate mai jos au sursa ANFP și sunt publicate, cu detalii, în *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*<sup>6</sup>.

Figura 1 Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritorial în anul 2021

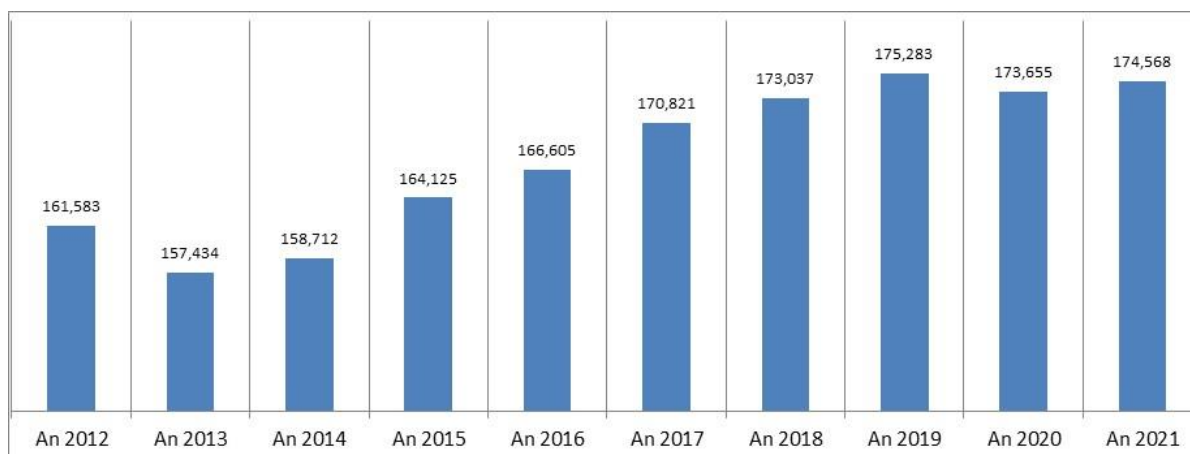
Categorii de funcții publice	Ocupate (1)	Temporar ocupate (2)	Temporar vacante (3)	Total ocupate (1)+(2)+(3)	Vacante (4)	Total funcții (1)+(2)+(3)+(4)
Funcții publice structuri centrale și teritoriale	59.151	2.986	4.035	66.172	8.878	75.050
Funcții publice structuri locale	72.932	1.486	3.487	77.905	21.613	99.518
<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)

<sup>5</sup> Atribuțiile sunt prevăzute la art. 401 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;

<sup>6</sup> ANFP (2022) *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*, disponibil online: [Raport mgm fp 2021\\_30.05.2022.pdf \(gov.ro\)](https://www.gov.ro/raport-mgm-fp-2021-30.05.2022.pdf).

**Figura 2 Evoluția numărului total de funcții publice (2012-2021)**



(Sursa: ANFP)

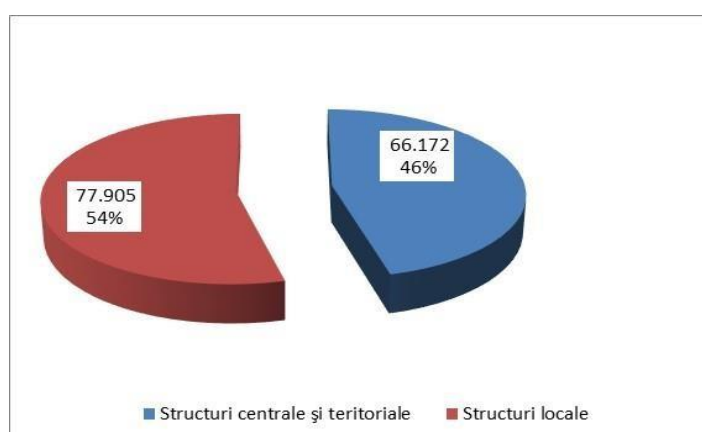
În perioada 2012-2021, numărul funcțiilor publice a crescut aproape an de an (cu excepția anului 2013), ajungând de la 161.583 în anul 2012 la 174.568 în 2021<sup>7</sup>.

**Figura 3 Funcții publice de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici în anul 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)

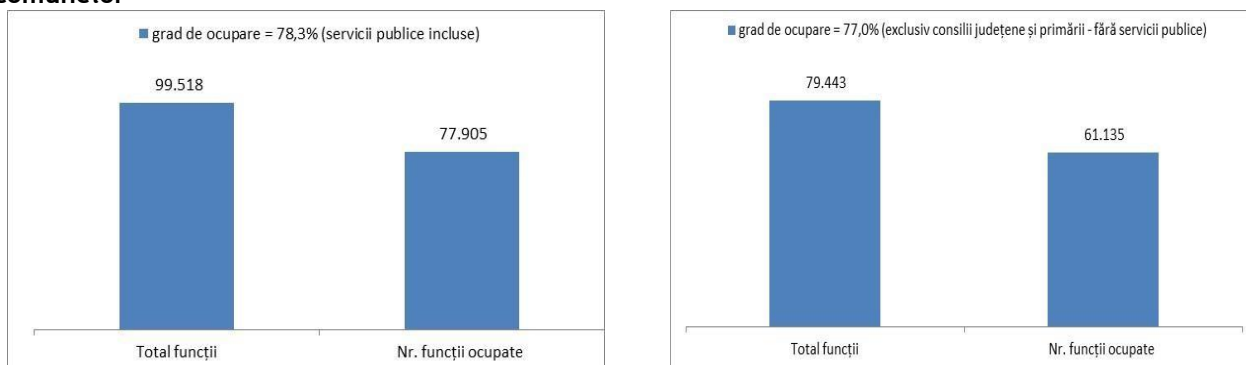
**Figura 4 Ponderea funcțiilor publice ocupate pe niveluri administrative în anul 2021 (nr., %)**



(Sursa: ANFP)

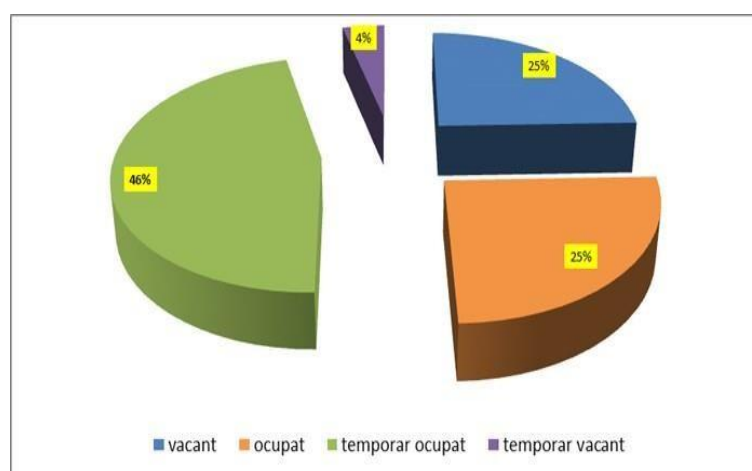
<sup>7</sup> ANFP (2022) *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*, pag. 19.

**Figura 5 Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor**



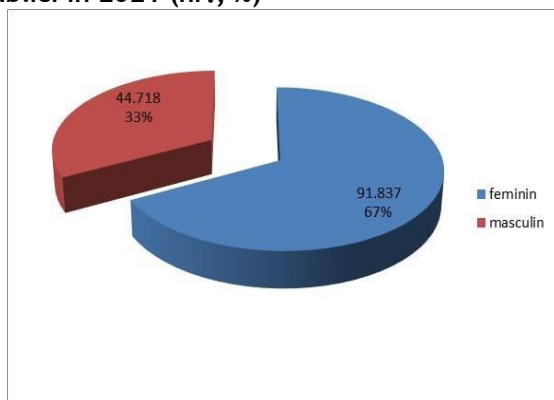
(sursa ANFP)

**Figura 6 Situația posturilor asociate categoriei înaltei funcționari publici în anul 2021 (nr., %)**



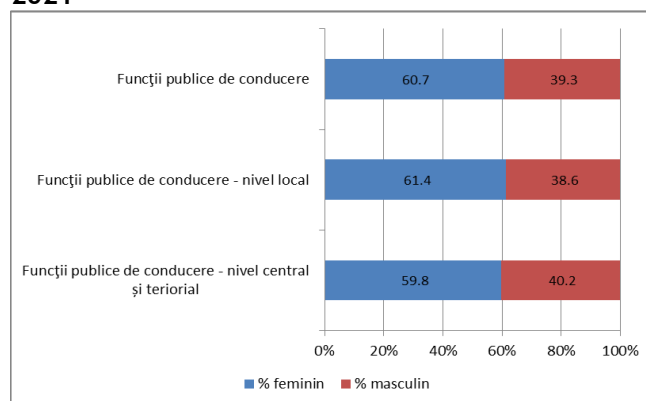
(sursa ANFP)

**Figura 7 Distribuția pe sexe a funcționarilor publici în 2021 (nr., %)**

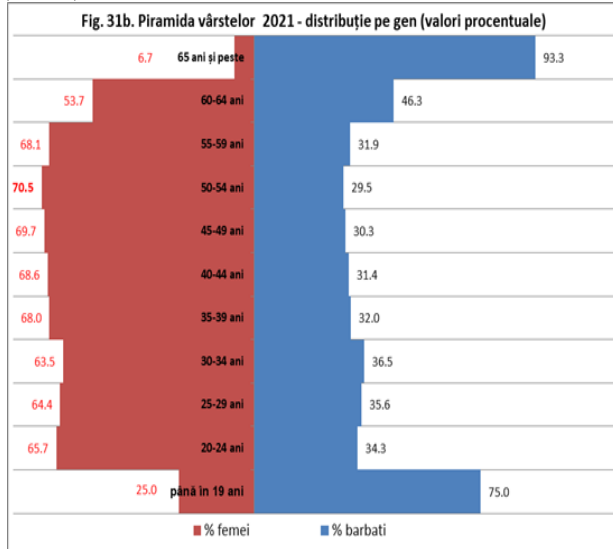


(Sursa: ANFP)

**Figura 8 Distribuția pe sexe a funcțiilor publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %) în 2021**

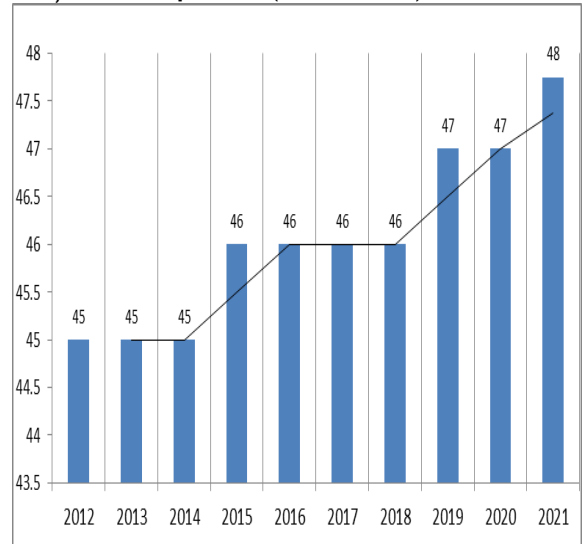


**Figura 9 Piramida vârstelor funcționarilor publici (2021)**

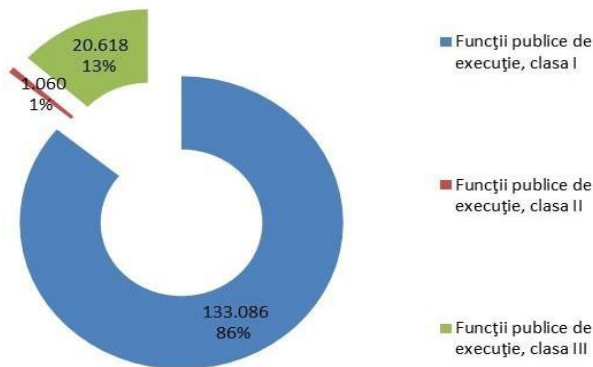


(Sursa: ANFP)

**Figura 10 Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2012-2021)**

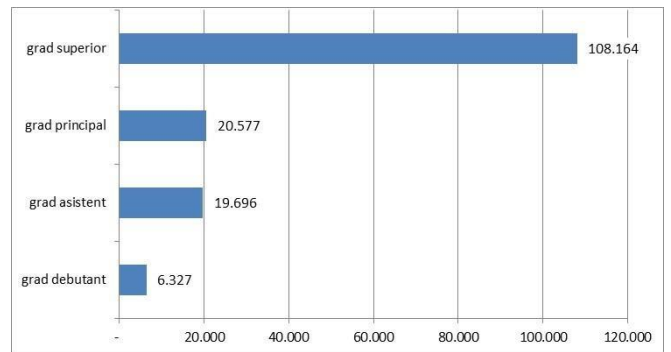


**Figura 11 Distribuția pe clase a funcțiilor publice de execuție (nr., % - 2021)**

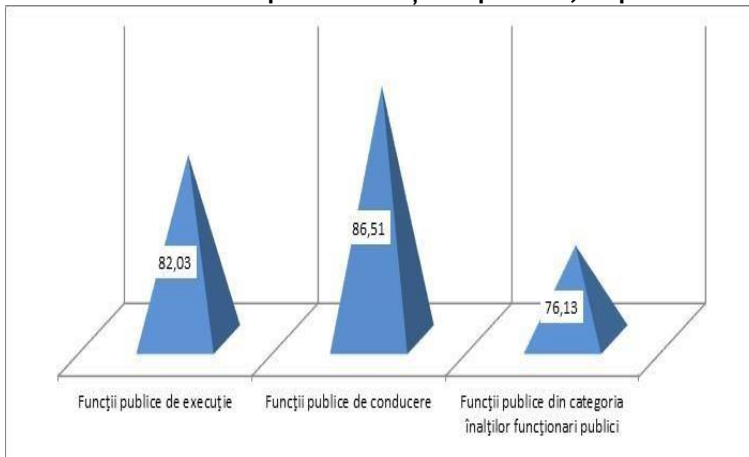


(Sursa: ANFP)

**Figura 12 Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2021)**



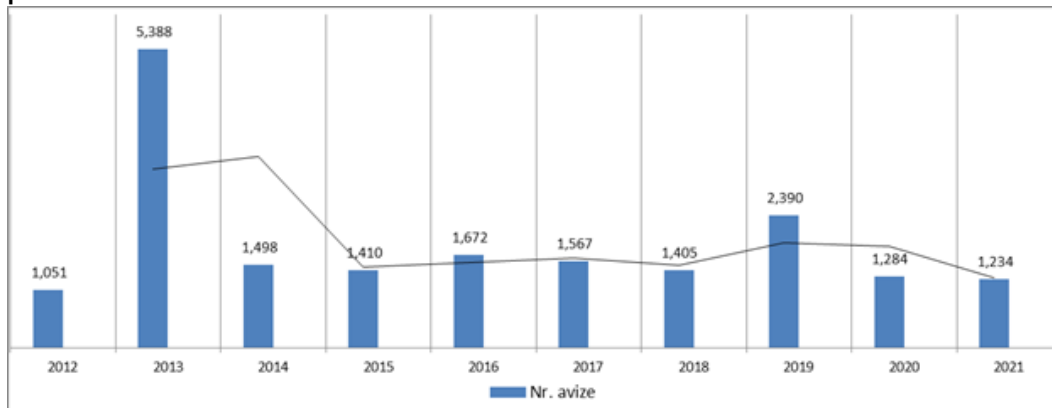
**Figura 13 Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2021)**



(Sursa: ANFP)

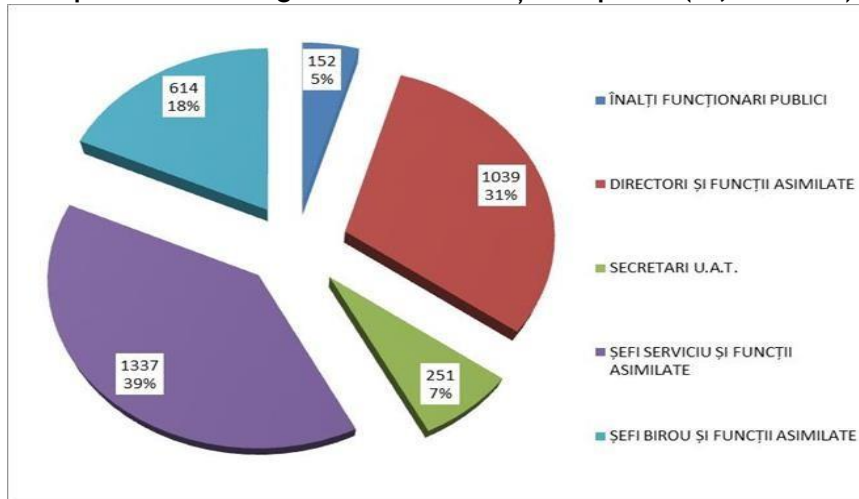
Per totalul funcțiilor publice, gradul de ocupare în 2021 a fost de 82,53%. Cel mai mic grad de ocupare se asociază categoriei înalților funcționari publici (circa 76%), iar cel mai ridicat - funcțiilor publice de conducere (86,5%). Ponderile sunt însă diferite (cele mai multe funcții publice sunt de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

**Figura 14** Evoluția numărului de avize privind structuri de funcții publice, în perioada 2012-2021



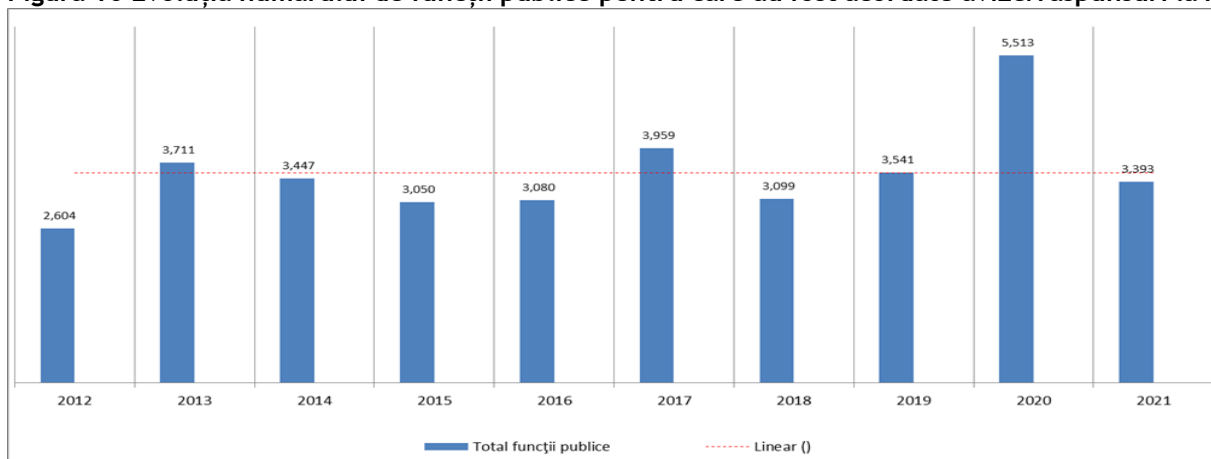
(Sursa: ANFP)

**Figura 15** Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalt funcționar public (nr, % - 2021)



(Sursa: ANFP)

**Figura 16** Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări\*



\*Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante.

(Sursa: ANFP)

## Capitolul III. Priorități, politici și cadru juridic existente

Stadiul reformei privind managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, în administrația publică din România, la 31.12.2021 este redat în tabelul de mai jos, având în vedere obiectivele și acțiunile promovate în *Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020*, *Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020* și *Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020*.

Figura 17 Stadiul implementării principalelor măsuri din strategiile în domeniul funcției publice la sfârșitul anului 2021

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 finalizare.  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 management unitar al resurselor umane din administrația publică</i> , SIPOCA 136. 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	Parțial realizat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare prevede măsurile de reformă menționate.  Cadrul normativ secundar corespunzător a fost elaborat la nivel de proiect de către ANFP, fiind în curs de avizare.  Consolidarea ANFP este un proces în curs de implementare prin proiectele: - <i>Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică SIPOCA 136</i> ; - <i>Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici 20R004</i> ; - <i>Transparență și competență în sectorul public SIPOCA 870</i> .
Revizuirea sistemului de recrutare și selecție prin introducerea unui cadru de competențe generale și a concursului național, pentru a asigura resurse	Elaborarea și implementarea cadrelor de competențe  Proiect-pilot al concursului de ocupare a	Parțial realizat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare prevede măsurile de reformă menționate.

umane competente în administrația publică	<p>unor funcții publice vacante</p> <p>Extinderea concursului național</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 act normativ privind conținutul, competența și procedura de elaborare a cadrelor de competență a fost elaborat la nivelul ANFP.</p> <p>Proiectul de act normativ 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/ operaționalizarea 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</p>



În perioada 2014 - 2021 au fost realizate, în principal, următoarele activități: aprobarea, modificarea și completarea ulterioară a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, acte normative subsecvente, programe de formare și documente de analiză cu propuneri pentru cadrul de competențe și concursul național, acțiuni pregătitoare pentru elaborarea cadrelor de competențe și operaționalizarea concursului național, prin proiectul *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică*, SIPOCA 136.

Totodată, este nevoie de continuarea acțiunilor de reformă pentru implementarea cadrelor de competențe, a concursului național, managementului performanței, Sistemului electronic național de evidență a ocupării în administrația publică etc.

### **Priorități în cadrul normativ și strategic actual:**

#### **1) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, include următoarele priorități/ direcții de dezvoltare în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică/funția publică:**

- Elaborarea și implementarea cadrelor de competențe;
- Reforma sistemului de recrutare și introducerea concursului național pentru administrația publică centrală;
- Elaborarea 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 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.

---

<sup>8</sup> Mai multe informații cu privire la proiectul SIPOCA 617 sunt disponibile la: <https://ina.gov.ro/intarirea-capacitatii-ina-privind-dezvoltarea-de-studii-analize-cu-impact-asupra-sistemului-de-formare-profesionala-in-administratia-publica/> .

- 3) **Planul Național de Redresare și Reziliență**, transmis de Guvernul României la Comisia Europeană în data de 31.05.2021, aprobat de Comisia Europeană în data de 27.09.2021 și de Consiliul Uniunii Europene în data de 28.10.2021. PNRR include acțiuni cu privire la reforma administrației publice și digitalizare, inclusiv în domeniul managementului resurselor umane.

*Recomandarea Consiliului din 20 iulie 2020* privind Programul național de reformă al României pentru 2020 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2020 este ca în anii 2020 și 2021 România să îmbunătățească eficacitatea și calitatea administrației publice, precum și previzibilitatea procesului decizional, inclusiv prin implicarea adecvată a partenerilor sociali. Recomandarea sus-menționată subliniază faptul că „reforma administrației publice stagnează. Nu s-a instituit un cadru eficient pentru planificarea strategică și bugetară, ceea ce se reflectă negativ asupra viziunii strategice de dezvoltare pe termen lung a țării, asupra stabilirii priorităților de acțiune și asupra coordonării politicilor la nivel central și local. Cadrul strategic sectorial este fragmentat și există uneori suprapuneri între diversele strategii și nu sunt stabilite priorități în ceea ce privește acțiunile care trebuie întreprinse în cadrul sectoarelor.”

Mai mult, același document atrage atenția că fragmentarea accentuată a competențelor și a resurselor continuă să afecteze furnizarea serviciilor publice, iar birocrăția și capacitatea insuficientă de a furniza servicii de calitate, inclusiv servicii digitale, au un impact negativ asupra cetățenilor.

Recomandările OECD din documentul *Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability* adoptat în data de 17 ianuarie 2019 includ următoarele aspecte:

- a) cultură și leadership bazate pe valori;
- b) funcționari publici calificați și eficace;
- c) sisteme de ocupare a forței de muncă din sectorul public receptiv și adaptabile.

Documentul indică necesitatea desfășurării unui proces continuu de identificare a abilităților și competențelor necesare pentru a transpune viziunea politică într-un serviciu public valoros pentru societate, de atragere și menținere în sistemul public a angajaților care dețin competențe și abilități specifice acestui domeniu. În plus, accentuează importanța recrutării, selecției și promovării candidaților prin metode transparente, deschise și bazate pe merit, dezvoltarea continuă a abilităților și competențelor necesare creării unei culturi de învățare continuă în sistemul public, evaluare, recompensare și recunoaștere a performanței, talentului și inițiativei.

*Comisia Europeană și Banca Mondială* susțin în prezent Guvernul României în eforturile sale suplimentare de profesionalizare a administrației publice și sporirea performanței și eficacității acesteia prin definirea unui cadru de competențe, revizuirea sistemelor de recrutare, selecție și evaluare, managementul performanței și formare. Formarea inițială și învățarea continuă în managementul carierei constituie un aspect esențial al managementului performanței bazat pe competențe. Astfel, dezvoltarea unui cadru de politici de recrutare, dezvoltare a carierei și managementul performanței vor asigura un cadru solid de management al resurselor umane, contribuind în cele din urmă la creșterea calității și performanței sectorului public.

### **Cadrul juridic relevant**

În ceea ce privește cadrul normativ incident domeniului supus analizei, principalele acte normative pot fi sintetizate astfel (lista nu este exhaustivă și poate suferi modificări/completări, inclusiv prin raportare la procesul de avizare și adoptare al proiectelor de acte normative elaborate de ANFP și aflate pe circuitul de avizare):

## Legislație comunitară

- 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;
- Directiva (UE) nr. 1152/2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;

## Legislație primară:

- Constituția României (2003) republicată;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 455/2001 privind semnătura electronică, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată;
- 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 nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, 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. 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;
- 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.

### **Legislație secundară:**

- Hotărârea Guvernului nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 635/2022 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative;
- 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. 870/2006 privind aprobarea Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale;
- Hotărârea Guvernului nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
- 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. 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. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 553/2009 privind stabilirea unor măsuri cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
- 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 și completările ulterioare;
- 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;
- 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. 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. 209/2022 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței 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;

- Hotărârea 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;
- Hotărârea Guvernului nr. 379/2022 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, implementare, monitorizare, evaluare și actualizare a strategiilor guvernamentale;
- 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.

#### **Legislație terțiară:**

- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici 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 președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1932/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici, cu modificările ulterioare;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1443/2018 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective;
- 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, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 193/2020 pentru aprobarea Procedurii de redistribuire a funcționarilor publici, precum și a modalității de desfășurare a testării profesionale în vederea redistribuirii;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 279/2021 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici 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 președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici 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 președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici 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.

## Capitolul IV. Definirea problemei

Problemele economice, sociale, demografice și ecologice ale României<sup>9</sup> sunt într-o anumită măsură efecte ale politicilor publice/strategiilor în domenii precum: educație, sănătate, economie, ocuparea forței de muncă, transport, mediu, administrație publică. Această situație, corelată cu percepția privind corupția în administrația publică și societate în ansamblu<sup>10</sup>, influențează neîncrederea cetățenilor în instituțiile statului, politicieni/conducători de instituții, funcționari publici. În acest context reforma managementului resurselor umane este o necesitate pentru a îmbunătăți activitatea/serviciile instituțiilor publice, în relație cu cetățenii, sectorul privat, societatea civilă și partenerii internaționali ai statului român.

Analiza privind problemele principale în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică a fost elaborată în cadrul grupului de lucru constituit la nivelul ANFP pentru elaborarea proiectului de Strategie și este inclusă în capitolul 7 din *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*, publicat pe site-ul ANFP<sup>11</sup>, fiind redată în această secțiune.

**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 publice, precum: MDLPA, ANFP, MMSS, MF, cu privire la politici și reglementări privind procesele de resurse umane, inclusiv salarizare și evidența personalului. MAI, MAE, 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 MS și ME sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane din domeniul sănătății și respectiv domeniul educației. Astfel, managementul strategic al resurselor umane în administrația publică, precum și în sectorul bugetar/public în ansamblu este fragmentat<sup>12</sup>.

Prin strategiile în domeniul administrației publice, 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

---

<sup>9</sup> Ilustrează de deficiențele din sistemul sanitar, educație, transport, nivelul redus de digitalizare, sărăcie și marginalizare socială pentru categorii vulnerabile, migrație internațională pentru muncă etc.;

<sup>10</sup> România este pe locul 66 în clasamentul Transparency International (2022) Corruption Perception Index 2021 <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/rou>;

<sup>11</sup> [http://www.anfp.gov.ro/continut/Managementul\\_funcției\\_publice\\_si\\_al\\_funcționarilor\\_publici](http://www.anfp.gov.ro/continut/Managementul_funcției_publice_si_al_funcționarilor_publici);

<sup>12</sup> *Analiza privind consolidarea rolului ANFP și/sau înființarea unei instituții cu atribuții în gestiunea personalului contractual din administrația publică* [ANALIZA rol management resurse umane administratie RO.pdf \(gov.ro\)](#), Banca Mondială (2016) *Un sistem de ocupare mai bun la nivelul administrației publice centrale*, Banca Mondială (2019) *Studiu privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane* [1.1 Diagnostic revizuit3 clean.pdf \(gov.ro\)](#), *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2019* [2019 Raport management.pdf \(gov.ro\)](#).

comitet pentru coordonare strategică - *Comitetul național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020* (CNCISCAP). În practică, CNCISCAP nu s-a dovedit a fi eficient pentru a coordona implementarea reformelor în domeniul resurselor umane. Unul dintre impedimente a fost procesul legislativ prelungit, care a condus la adoptarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ abia în iulie 2019. În consecință, acțiunile principale propuse în aceste strategii, de exemplu, 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, conform termenelor asumate în SCAP.

Mai mult, 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>13</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, evidențiindu-se rolul pe care îl are implementarea PNRR în reforma administrației publice și transformarea digitală în managementul funcției publice. 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: ANAF (date colectate prin formularele D112, L153), MF (FOREXEBUG), MMSS (REVISAL/REGES), ANFP (date colectate și gestionate prin portalul funcțiilor publice și al funcționarilor publici).

---

<sup>13</sup> [The Digital Economy and Society Index \(DESI\) \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/) .



ANFP are în evidență doar o parte a funcțiilor publice din administrația publică, de exemplu funcții publice generale și unele categorii de funcții publice specifice, dar nu și funcții publice cu statute speciale (din cadrul MAE, MAI etc.). În plus, MS și ME gestionează separat personalul din domeniul sănătății și, respectiv, domeniul educației.

Sistemele informatice existente în prezent la nivelul diferitelor instituții procesează seturi de date proprii privind resursele umane, care acoperă diferite etape ale managementului resurselor umane, cu diferite niveluri de acuratețe și care includ în mică măsură modulele disponibile în sistemele informatice de gestionare a resurselor umane moderne (care există în administrații publice din alte țări europene).<sup>14</sup>

În cadrul *Studiului privind cerințele de date și procedurile de acces* - realizat de Banca Mondială în cadrul proiectului SIPOCA 136 (2019)<sup>15</sup> se menționează faptul că „trecerea la standardizare și centralizarea datelor privitoare la resursele umane a reprezentat un proces continuu în România timp de mai mulți ani; cu toate acestea, procesul a fost lent și segregat.”<sup>16</sup> Studiul arată că gradul de interoperabilitate și schimb de date este scăzut, conducând la redundanțe și diferențe de raportare, ce împiedică atât debirocratizarea, cât și procesul de politici bazat pe date, în domeniul resurselor umane.

Prin OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, s-au stabilit ca atribuții ale Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) și realizarea evidenței personalului plătit din fonduri publice, respectiv furnizarea către ministerul de resort a datelor statistice prelucrate, în condițiile legii, pe baza informațiilor cuprinse în SENEOSP, pentru fundamentarea politicilor de resurse umane cu privire la personalul plătit din fonduri publice.

Astfel, principalele reglementări prevăzute în OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la SENEOSP, au în vedere:

- Realizarea evidenței personalului plătit din fonduri publice pe baza SENEOSP pentru categoriile de personal prevăzute în legislația cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, evidență realizată de către ANFP;
- Administrarea, dezvoltarea și operarea SENEOSP de către ANFP;
- Furnizarea de către ANFP a instrumentelor informatice ce vor fi utilizate pentru întocmirea, actualizarea și administrarea evidenței personalului bugetar plătit din fonduri publice, de către autoritățile și instituțiile publice, precum și de orice alte persoane juridice în cadrul cărora își desfășoară activitatea categoriile de personal prevăzute în legislația cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Modalități de colectare a datelor despre personalul prevăzut în legislația cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și obligații ale ANFP și ale autorităților și instituțiilor publice în realizarea procesului de colectare.

#### **P4. Deficiențe privind corelarea nevoilor instituționale cu competențele angajaților, sistemul de carieră și managementul performanței, pentru implementarea reformelor din administrația publică, în contextul schimbărilor tehnologice, sociale, demografice.**

Studii elaborate în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică” (SIPOCA 136), precum și alte analize anterioare, semnalează deficiențe privind managementul resurselor umane în administrația publică din

<sup>14</sup> Informare în cadrul vizitelor de studiu derulate în proiectul SIPOCA 136;

<sup>15</sup> Disponibil la adresa de internet: [2.1\\_RO\\_Studiu privind necesarul de date standardizate privind personalul din adm pub sec.pdf \(gov.ro\)](#);

<sup>16</sup> Tabel 1, pag. 26 din *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces*.



România, în special cu privire la definirea și clasificarea posturilor (funcții publice și contractuale), recrutare, selecție, managementul performanței.<sup>17</sup>

Studiul *Definirea unui model pentru concursul național (2020)* subliniază următoarele provocări privind sistemul actual de recrutare în domeniul funcției publice: 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; anunțurile 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); număr mare de numiri temporare (fără concurs) în funcțiile de conducere și de înalți funcționari publici (numărul este în creștere).<sup>18</sup>

Totodată, 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>19</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>20</sup>

Sistemul de carieră nu este motivant, nu este corelat cu performanța și nu este orientat spre dezvoltarea profesională.<sup>21</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 publice.<sup>22</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>23</sup>

La nivelul instituțiilor publice nu există o corelare a necesarului de competențe cu alocarea resurselor pentru formare și nici cu planificarea recrutării.<sup>24</sup> Instituțiile publice alocă resurse reduse pentru formarea 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.

---

<sup>17</sup> Banca Mondială (2016) *Un sistem de ocupare mai bun la nivelul administrației publice centrale*, 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>18</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>19</sup> Dosarele de concurs se depun în format fizic, iar probele de concurs se derulează în sală. Această situație dezavantajează sau descurajează candidații care locuiesc departe de localitatea unde se derulează concursul sau în afara țării;

<sup>20</sup> Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței*, SIPOCA 136;

<sup>21</sup> Banca Mondială (2016) *Un sistem de ocupare mai bun la nivelul administrației publice centrale* [RIA-Report-NACS\\_RO.pdf \(gov.ro\)](#), Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței*, SIPOCA 136.

<sup>22</sup> Estimarea are în vedere un traseu de carieră pornind de la gradul profesional debutant până la gradul profesional superior;

<sup>23</sup> Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței*, SIPOCA 136;

<sup>24</sup> Banca Mondială (2020) livrabilul 4.1. *Definirea unui model pentru concursul național*, proiectul SIPOCA 136.

Având în vedere cadrul legislativ neunitar și lipsa abordării strategice privind motivarea funcționarilor publici de conducere și a înalților funcționari publici, și din cauza modificărilor legislative privind desființarea/reorganizarea INA, nu a existat o continuitate a procesului de formare. INA derulează programe de formare și perfecționare profesională atât în format clasic, cât și blended-learning și online, dintre care unele programe de formare profesională online au fost gratuite. Tematica programelor organizate de INA a avut în vedere atât domeniile prioritare de formare din documentele strategice, cât și nevoile de formare rezultate din analize proprii derulate.

Din punct de vedere demografic, în anul 2021, 43,4% dintre funcționarii publici aflați în evidența ANFP aveau peste 50 de ani.<sup>25</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, formarea profesională, programe privind sănătatea angajaților<sup>26</sup> etc. Procentul funcționarilor publici cu vârsta sub 30 ani era de 2,4% în 2021, față de 2,79% în 2020 și 3,33% în anul 2016<sup>27</sup>, și nu există o abordare de atragere a tinerilor motivați și profesioniști, care să susțină procesul de reformă în administrația publică.<sup>28</sup> Totodată, în contextul schimbărilor tehnologice, economice, sociale și al provocărilor privind mediul, sănătatea publică (de exemplu în contextul pandemiei Covid-19) și situația economică, este necesar ca administrația publică să furnizeze soluții prompte pentru adaptarea activității, prin: crearea serviciilor publice digitale, dezvoltarea competențelor informatice, de colaborare și management<sup>29</sup>, noi modalități de lucru orientate către rezultate în cadrul administrației publice și în relație cu beneficiarii serviciilor publice în ansamblu (cetățeni români și din UE, mediul economic etc.).

**P5. Deficiențe privind compartimentele de resurse umane: lipsuri tehnologice, supraîncărcarea personalului, birocratizare excesivă, decalaje de competențe, provocări specifice la nivel central și local.** La nivelul compartimentelor de resurse umane se intersectează problemele menționate în celelalte secțiuni.

Compartimentele de resurse umane au un rol esențial pentru implementarea reformelor în domeniul managementului resurselor umane. 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>30</sup> în practică se constată, la nivelul instituțiilor/autorităților publice, că 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.

<sup>25</sup> sursa: ANFP - *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*.

<sup>26</sup> Exemple din țări europene și de la Comisia Europeană, prezentate în cadrul evenimentelor European Public Administration Network (EUPAN);

<sup>27</sup> sursa: ANFP - *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*;

<sup>28</sup> Banca Mondială (2019) *Studiu privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane*, SIPOCA 136;

<sup>29</sup> EUPAN (2019) [Competencies necessary for eGovernment \(eupan.eu\)](https://eupan.eu/);

<sup>30</sup> Potrivit art. 404 din OUG nr. 57/2019, 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.

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, departamentele de resurse umane nu dețin 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 multe posturi vacante. Totodată, se constată deficiențe majore în conștientizarea importanței managementului strategic al personalului de către conducătorii instituțiilor.

*Analiza capacității departamentelor de resurse umane* elaborată în anul 2020, semnalează 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>31</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 avea în vedere că managementul resurselor umane din administrația publică depinde și de reforma administrativ-teritorială. Totodată, având în vedere problemele specifice semnalate la nivelul compartimentelor de resurse umane, este important a ține cont de faptul că pentru implementarea oricărei strategii sau politici de resurse umane este esențial a furniza suport specific pentru aceste compartimente (infrastructură, ghidare, instruire etc.).

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

România este pe locul 66 în clasamentul Corruption Perception Index 2021<sup>32</sup>. Conform raportului Eurobarometru privind Corupția în țările UE din anul 2017,<sup>33</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>34</sup>, corupția, birocrăția și competențele scăzute ale funcționarilor din administrația publică sunt principalele probleme identificate de cetățeni în administrația publică.

<sup>31</sup> *Analiza capacității departamentelor de resurse umane* elaborată în cadrul proiectului SIPOCA 136, 36-54;

<sup>32</sup> Transparency International (2022) Corruption Perception Index 2021: <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/rou> ;

<sup>33</sup> Special Eurobarometer 470 Corruption (2017) <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/81007> .

<sup>34</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.gov.ro/separate-STUDIUL-1COPERTI-MAPA.cdr).

MJ are un rol central în acțiunile privind combaterea corupției, de exemplu prin SNA 2021-2025 și proiecte/inițiative conexe.<sup>35</sup> ANFP 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, 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>36</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>37</sup>

---

<sup>35</sup> Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;

<sup>36</sup> *Studiul privind percepția personalului din administrația publică din România cu privire la conduita etică în administrație (2019: 24, 27)* realizat în proiectul *ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație (SIPOCA 63)* implementat de ANFP, link: [separate STUDIUL2 COPERTI MAPA.cdr \(gov.ro\)](https://separate.STUDIUL2.COPERTI.MAPA.cdr.gov.ro);

<sup>37</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.

## Capitolul V. Obiective

### Viziunea Strategiei

*Dezvoltarea unui sistem unitar, strategic, transparent și echitabil de management al funcțiilor publice pentru administrația românească, 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.*

### Obiectivele generale

**Obiectivul general 1.** Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date și orientate spre rezultate și viitor

**Obiectivul general 2.** Transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică

**Obiectivul general 3.** Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice

**Obiectivul general 4.** Profesionalizarea managementului resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice

**Obiectivul general 5.** Promovarea eticii, integrității, transparenței și prevenirea corupției

## Capitolul VI. Principii generale

- A. **Principiul legalității și respectării statului de drept** - autoritățile și instituțiile publice au obligația de a respecta Constituția și legile țării;
- B. **Principiului integrității** - conducătorii autorităților și instituțiilor publice și personalul din cadrul acestora vor contribui la crearea unor culturi organizaționale bazate pe corectitudine, integritate, transparență, respectarea drepturilor omului și a drepturilor fundamentale în Uniunea Europeană;
- C. **Principiul echității, nediscriminării, egalității de tratament/șansă și al liberului acces la funcția publică** - autoritățile și instituțiile publice nu vor discrimina pe bază de gen, vârstă, etnie, religie, dizabilități, apartenență la grupuri defavorizate și alte aspecte, în condițiile legii, și vor lua măsuri adecvate pentru egalitatea de șanse;
- D. **Principiul simplificării și debirocratizării** - autoritățile și instituțiile publice vor prioritiza acțiunile care contribuie la reducerea birocrăției și simplificarea relaționării între instituții/autorități și cetățeni/beneficiari;
- E. **Principiul dezvoltării sustenabile** - autoritățile și instituțiile publice se vor asigura că măsurile implementate sunt eficiente, echitabile, predictibile și orientate către rezultate;
- F. **Principiul transparenței și accesibilității** - autoritățile și instituțiile publice se vor asigura că politicile și programele derulate sunt transparente și accesibile pentru beneficiarii serviciilor publice, fără discriminare în funcție de gen, vârstă, etnie, religie, dizabilități, apartenență la grupuri defavorizate și alte aspecte;
- G. **Principiul orientării spre beneficiari/cetățeni și rezultate** - măsurile implementate prin această Strategie vor avea rezultate pentru îmbunătățirea serviciilor publice, având în vedere și nevoile beneficiarilor.



## Capitolul VII. Direcții de acțiune

### 1. Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date, orientate spre rezultate și viitor

Pentru a diminua efectele fragmentării managementului strategic al resurselor umane în administrația publică este necesar a îmbunătăți modul de colaborare și coordonare interinstituțională pentru implementarea măsurilor din această strategie.

Din experiența anterioară privind implementarea SCAP 2014-2020 și SDFP 2016-2020, se observă că CNCISCAP a supervizat monitorizarea implementării acțiunilor din documentele strategice menționate, fără a avea un rol efectiv de coordonator sau facilitator în implementarea acestora.

Pentru a rezolva problema coordonării și implementării, această strategie propune crearea unui grup de lucru interinstituțional coordonat la nivelul Secretariatului General al Guvernului în vederea colaborării, informării, diseminării de bune practici, monitorizării pentru implementarea reformelor privind cadrele de competențe, recrutarea, managementul performanței etc.

Pentru a implementa măsurile de reformă prevăzute de OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, și de Programul de guvernare 2021-2024 **este necesară consolidarea capacității tuturor instituțiilor implicate în implementarea Strategiei** (ANFP, SGG, MDLPA, INA, MF, MMSS, alte ministere etc.)

Prin raportare la cele de mai sus, ANFP are nevoie de o structură organizatorică și de resurse noi. În cadrul proiectului *Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici* va fi propus un model organizațional pentru ANFP, care să faciliteze rolul Agenției cu privire la coordonarea reformelor în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică, prevăzute în OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare: analiza diagnostic a ANFP, formularea politicilor și reglementarea pentru asigurarea proceselor MRU bazate pe date, previzibile și orientate spre viitor, monitorizarea conformității cu cadrul legal, cu o tranziție către ghidare și sprijin proactiv, managementul competențelor în cadrul proceselor MRU, ca integrator al sistemului unitar de MRU, servicii de recrutare de calitate, dezvoltarea funcției RU în administrația publică. Acțiunile de mai sus vor implica modificarea O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și a legislației secundare. De asemenea, ANFP va continua demersurile de atragere a fondurilor europene în funcție de calendarul lansărilor și specificul măsurilor/intervențiilor finanțabile, pentru dezvoltarea managementului funcției publice.

### 2. Transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică

#### 2.1. Standardizare, simplificare și debirocratizare prin E-ANFP - Platformă de gestiune a funcționarilor publici (nivel central, teritorial, local) pentru toate procesele aferente parcursului de carieră și pentru interconectarea cu instituțiile colaboratoare

În vederea introducerii unui sistem informatic unitar, cu funcționalități care să reflecte funcțiile specifice de management al resurselor umane, se va realiza transformarea digitală a serviciilor oferite de ANFP beneficiarilor interni și externi, prin crearea unei platforme interactive și colaborative de evidență și management al funcționarilor publici de la nivelul administrației publice centrale, teritoriale și locale, prin extinderea/dezvoltarea sistemelor existente și asigurarea interoperabilității cu alte registre naționale și europene. Sistemul informatic va fi gestionat de ANFP și utilizat extern de către instituțiile și autoritățile

publice. Platforma va cuprinde toate procesele de la recrutare, integrarea noilor angajați, până la evaluare, promovare, ieșirea din sistemul public și va permite monitorizarea, colectarea de date, o gestiune a informațiilor din dosarul profesional la nivel complex (date actualizate de către departamentele de resurse umane de la nivelul autorităților și instituțiilor publice, inclusiv cele locale, copii scanate ale actelor administrative emise de conducătorii acestora etc.). 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.

Prin implementarea E-ANFP se urmărește îndeplinirea atribuțiilor Agenției prin sisteme inovative, implicând dezvoltarea și extinderea platformei de gestiune a funcționarilor publici, pentru toate procesele aferente parcursului de carieră, asigurându-se interconectarea cu instituțiile colaboratoare, consolidarea proceselor de management și asistență tehnică pentru beneficiarii interni și externi (persoane fizice și structurile de RU). În cadrul PNRR - Componenta 7 - Transformare digitală - Investiția 10 - Transformare digitală în managementul funcției publice este inclusă măsura privind *dezvoltarea și extinderea platformei de gestiune a funcționarilor publici - E-ANFP*. Se va proiecta arhitectura unei platforme de gestiune a funcționarilor publici (nivel central, teritorial, local) pentru toate procesele aferente parcursului de carieră prin extinderea/dezvoltarea funcționalităților existente.

## **2.2. SIMRU - sistem integrat și unitar de management al serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală, de la recrutare și integrare în organizație, fișe de post, documente specifice angajaților, etape de carieră etc.**

Datele privitoare la personalul din administrația publică centrală vor fi colectate și gestionate standardizat, cuprinzător și actualizat, asigurându-se creșterea semnificativă a gradului de interoperabilitate și a schimbului de date între instituții, precum și îmbunătățirea mecanismului de monitorizare și control asupra întregului ciclu de viață al MRU.

Sistemul integrat de management al resurselor umane și asigurarea interoperabilității sistemelor informatice (SIMRU) se va adresa întregului personal din administrația publică centrală și va valorifica soluțiile informatice dezvoltate în cadrul proiectului SIPOCA 870 (scalarea SENEOSP) și va contribui major la reforma serviciului public, fundamentată pe modele și tendințe europene (de tipul platformei de resurse umane utilizată la nivelul Comisiei Europene - *SYSPEP*). Vor fi livrate servicii integrate de management al resurselor umane pentru administrația publică centrală, cu o platformă integrată de gestiune a documentelor și a datelor referitoare la angajați și angajatori, ce va include procese interne de MRU automatizate/standardizate (gestiune personal, management organizațional, managementul timpului, formare, raportare etc.), precum și elemente colaborative - de tip self service (acces dosar profesional digital pentru angajat, generare adeverințe - automatizat, cazier administrativ, validare acte de studii etc.) și self management (actualizarea directă de către funcționar a propriului dosar profesional). La nivelul fiecărei entități din administrația publică centrală, SIMRU va reprezenta sistemul intern de gestiune a personalului/ management al resurselor umane, acoperind toate nevoile legate de tratarea informațiilor pentru gestionarea resurselor umane.

Totodată, vor fi oferite servicii de raportare - evidență bugetari, gestiune personal administrație publică, venituri salariale, elemente de carieră în vederea fundamentării politicilor publice guvernamentale prin valorificarea datelor deschise (Open Government Data), implementarea unor soluții informatice de analiză și automatizare (Business Intelligence, Robotic Process Automation) și va fi elaborată o analiză privind extinderea SIMRU cu un modul de servicii financiare integrate (SFI) asociate resurselor umane pentru



administrația publică centrală (managementul prezenței/gestiunea și plata drepturilor salariale pentru administrația centrală - cel puțin pentru funcționarii publici, cu aderarea în mod voluntar a administrației locale). Se vor organiza sesiuni de instruire privind utilizarea funcționalităților disponibile și eficientizarea activității de RU, de către Institutul Național de Administrație și alți furnizori de formare/perfecționare profesională.

În cadrul PNRR - Componenta 7 - Transformare digitală - Investiția 10 - Transformare digitală în managementul funcției publice este inclusă măsura privind dezvoltarea platformei SIMRU (*Sistem integrat de gestionare a resurselor umane*) de gestionare internă pentru autoritățile publice pentru procesele privind resursele umane (gestionarea datelor privind personalul, gestionarea organizațională, gestionarea timpului, stabilirea obiectivelor și raportarea).

### 2.3. Dezvoltarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP)

SENEOSP va asigura evidența personalului plătit din fonduri publice și va colecta date din mai multe surse/ baze de date (inclusiv de la IM și MF). 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 din cadrul oricăroră dintre familiile ocupaționale prevăzute de legislația cadru în domeniul salarizării.

Pentru instituțiile din sistemul securității naționale, ordinii și siguranței publice, SENEOSP va administra, la nivelul ordonatorilor principali de credite, exclusiv date statistice exprimate procentual.

Se va crea un depozit de date pe categorii de personal și va fi realizată o aplicație web pentru instituțiile din administrația publică și/sau instituții cu statut special, sistemul de management al funcțiilor publice existent fiind extins cu interfețe pentru colectare de date specifice fiecărei categorii de personal.

Operaționalizarea SENEOSP și interconectarea bazelor de date vor fi reglementate printr-un act normativ privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date. Dezvoltarea SENEOSP beneficiază de finanțare prin POCA 2014-2020.

Cu privire la digitalizarea în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică sunt avute în vedere totodată exemple și dezbateri din alte administrații europene, pentru valorificarea și adaptarea tehnologiilor existente.<sup>38</sup>

De asemenea, este necesară modificarea cadrului normativ, astfel încât, în contextul transformării digitale, să fie permisă dematerializarea/digitalizarea documentelor ce rezultă din diferitele procese de resurse umane.

Toate investițiile aferente direcției de acțiune privind transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică vor respecta cerințele minime privind protecția mediului pentru achizițiile publice verzi.

Această acțiune este finanțată prin proiectul „*Transparență și competență în sectorul public*”, cod SIPOCA 870.

---

<sup>38</sup> EUPAN Strategy Paper 2019-2022 [EUPAN-Strategy-Paper-2019-2022.pdf](#).

### 3. Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice.

#### 3.1. Elaborarea și implementarea etapizată a cadrelor de competențe la nivelul administrației publice, pentru a asigura personal adecvat în domeniul funcției publice și a îmbunătăți calitatea serviciilor publice. Această direcție de acțiune are următoarele etape anticipate:

ANFP a elaborat un proiect de act normativ privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență, având în vedere analizele elaborate în cadrul proiectului SIPOCA 136 privind cadrele de competențe și fișele posturilor și dezbaterile din cadrul consultărilor cu instituții care au atribuții privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică în România și cu mediul academic.

Cadrul de competențe generale, 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”.<sup>39</sup>

Competențele generale, grupate pe categorii, propuse pentru administrația publică din România, sunt:

- eficiență personală (rezolvarea problemelor și luarea deciziilor, inițiativă, planificare și organizare);
- eficiență interpersonală (comunicare, lucru în echipă);
- responsabilitate socială (orientare către cetățean, integritate);
- abilități manageriale (managementul performanței, dezvoltarea echipei);
- leadership (generarea angajamentului, promovarea inovației și inițierea schimbării).<sup>40</sup>

Având în vedere aspectele semnalate la consultări, competențele specifice necesare pentru exercitarea atribuțiilor din fișa postului sunt definite în urma analizei posturilor, pe baza condițiilor specifice pentru ocuparea funcției publice.

După adoptarea actului normativ privind cadrele de competență, 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. În orizontul de timp aferent Strategiei se urmărește 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.

Ulterior formării, în cadrul autorităților și instituțiilor publice vor fi derulate analiza posturilor și a necesarului de competențe pentru îndeplinirea mandatelor și obiectivelor instituționale. Analiza posturilor va include interviuri cu personalul, pentru descrierea atribuțiilor posturilor și transpunerea cadrului de competențe, corespunzător nivelului postului și atribuțiilor.

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

---

<sup>39</sup> Banca Mondială (2020) *Propunere pentru cadrul de competențe*, Livrabilul 3.2. în cadrul proiectului SIPOCA 136, pag. 9-10;

<sup>40</sup> Banca Mondială (2020) *Propunere pentru cadrul de competențe*, Livrabilul 3.2. în cadrul proiectului SIPOCA 136.

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. În cadrul PNRR, în **Componenta C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public** este inclusă măsura privind *operaționalizarea cadrelor de competență din administrația publică centrală*, inclusiv prin pregătirea și adoptarea actului legislativ care va face referire la introducerea și extinderea cadrelor de competență, evaluare individuală bazată pe performanță, precum și corelare cu principiile aplicabile sistemului de salarizare.

### 3.2. Acțiuni în domeniul formării și perfecționării profesionale:

- Dezvoltarea unui sistem de credite transferabile necesare pentru promovarea în carieră a funcționarilor publici;
- Realizarea de programe de formare specializată destinate dezvoltării competențelor necesare exercitării unei funcții publice de conducere,
- Realizarea de programe de formare pentru personalul din departamentele de resurse umane, compartimentele IT etc.;
- Dezvoltarea și derularea de programe de formare în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) (ICDL, specializări, perfecționări, certificări);
- Promovarea colaborării internaționale în domeniul formării funcționarilor publici.

Art. 479 alin. (1) lit. b) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prevede că: *„Pentru a participa la concursul sau examenul de promovare în grad profesional, funcționarul public trebuie să fi obținut un număr minim de credite prin participarea la programe de formare, de perfecționare, seminare, conferințe, schimburi de experiență sau vizite de studiu, în condițiile legii sau să fi urmat o formă de perfecționare profesională cu durata de minimum 30 de ore în ultimii 3 ani de activitate”*, iar art. 483 alin. (2) lit. f) din același act normativ prevede că: *„Pentru a participa la concursul de promovare într-o funcție publică de conducere vacantă, funcționarii publici trebuie să fi obținut un număr minim de credite prin participarea la programe de formare, de perfecționare, seminare, conferințe, schimburi de experiență sau vizite de studiu, în condițiile legii, sau să fi urmat o formă de perfecționare profesională cu durata de minimum 30 de ore în ultimii 3 ani de activitate”*.

Strategia are în vedere crearea și implementarea unui cadru unitar privind sistemul de credite transferabile specific formării continue a persoanelor care activează în administrația publică, iar în cadrul acestui sistem posibilitatea alocării unui număr diferit de credite pentru participarea la diferite procese de învățare, în funcție de anumite criterii, precum tipul, relevanța, prioritatea și importanța învățării.

În conformitate cu prevederile art. 458 alin. (10) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, normele metodologice cu privire la formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici, inclusiv drepturile și obligațiile asociate procesului de formare, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului cu atribuții în domeniul administrației publice.

Potrivit art. 483 alin. (3) din același act normativ, sistemul de credite necesar promovării funcționarilor publici în grad profesional și într-o funcție publică de conducere vacantă se reglementează prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ANFP. La nivelul ANFP a fost elaborat, în temeiul normelor anterior menționate, 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, care se află pe circuitul de avizare.

Una dintre prioritățile Strategiei pe termen mediu (în următorii 5 ani) este formarea profesională pentru personalul din domeniul funcției publice, bazată pe colaborarea/acorduri de parteneriat între ANFP, INA, universități, alți furnizori de formare profesională în domeniu, din România și din alte țări.

Pentru un management al carierei eficient care recompensează și stimulează performanța și care contribuie la dezvoltarea personalului, bazat pe o abordare modernă a managementului performanței, precum și pentru a crea o abordare strategică în ceea ce privește formarea sau învățarea și dezvoltarea pe tot parcursul vieții este necesară organizarea de programe specifice pentru funcționari publici de conducere, funcționari publici din cadrul compartimentelor de resurse umane sau din cadrul altor compartimente cu atribuții specifice din cadrul autorităților și instituțiilor publice. Totodată, este importantă formarea specializată a managerilor, cu accent pe definirea obiectivelor profesionale individuale, stabilirea indicatorilor, acordarea feedback-ului, evaluarea performanței, managementul performanței slabe etc.

Acțiunile privind dezvoltarea profesională, din această strategie, sunt corelate cu acțiunile strategice ale INA în domeniul formării.

În prezent, în cadrul administrației publice, nu există o formare dedicată sau un corp specializat de profesioniști în domeniul tehnologiei informației. Pentru sprijinirea procesului de digitalizare este necesară implicarea instituțiilor de formare pentru crearea unui corp de specialiști certificați în domeniul tehnologiei informației și dezvoltarea competențelor necesare în domeniul digital, aliniate cu cadrul european de competențe digitale.

În cadrul PNRR este prevăzut, ca investiție în cadrul Componentei 7 - Transformare digitală, programul de formare de competențe digitale avansate pentru funcționarii publici. Se va efectua în prealabil o analiză a nevoilor de formare. Un număr de 30.000 de funcționari publici vor participa la cursuri de formare pentru dobândirea de competențe digitale avansate (de exemplu administratorii de baze de date: SQL, MySQL etc., administratorii de sistem, analiștii operaționali, analiștii de date, programatorii pe diverse platforme), iar un număr de 2.500 de funcționari publici de conducere și din categoria înalților funcționari publici participă la cursuri de formare în materie de management și de management al talentelor.

Promovarea bunelor practici în administrația publică și încurajarea schimbului de experiență și a networking-ului reprezintă o etapă importantă a procesului de modernizare a administrației publice. Exemplele altor state membre ale Uniunii Europene cu experiență în implementarea proceselor de management al resurselor umane, precum și cu un grad mai ridicat de digitalizare pot contribui la crearea și dezvoltarea unui sistem de funcție publică modern, eficient și meritocratic în România.

### **3.3. Atragerea, păstrarea și dezvoltarea personalului profesionist:**

- Organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante, prin proiectul *Transparență și competență în sectorul public*, cod SIPOCA 870;
- Organizarea concursului național modern, atractiv, incluziv (extinderea proiectului-pilot la alte categorii de funcții publice);
- Crearea premiselor pentru dezvoltarea ANFP într-un centru național pentru recrutare și evaluare competențe (acțiune prevăzută în PNRR);
- Programe de formare, motivare și păstrare în administrația publică a funcționarilor publici prin tematici specifice, corelate cu avansarea în carieră;

- Atragerea și păstrarea specialiștilor IT în administrația publică;
- Stagii de practică pentru studenți și absolvenți în administrația publică.

**Concursul național** promovează valori precum transparența, competiția, accesibilitatea (în special prin digitalizare), integritatea, competența, nediscriminarea, imparțialitatea, egalitate de șanse și egalitatea accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale.

**Implementarea** proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante (funcțiile publice de stat și teritoriale de grad profesional debutant și a celor din categoria înalților funcționari publici) include următoarele etape: dezvoltarea soluției IT integrate pentru proiectul-pilot, planificarea etapelor de organizare și desfășurare a concursului național/ etapa de recrutare, planificarea recrutării prin transmiterea necesarului de funcții publice de către autoritățile și instituțiile publice și aprobarea acestuia la nivel național, fișe de post standardizate și cadrul de competențe generale implementat pentru categoriile de funcții publice care se vor ocupa astfel, instruirea personalului tehnic implicat în organizarea și desfășurarea concursului național; elaborarea Ghidului pentru candidați, realizarea subiectelor pentru testele de cunoștințe generale din administrație publică, în format tip grilă, elaborarea unui Manual de administrație publică care să cuprindă aceste subiecte; selecția și numirea comisiilor de recrutare și de soluționare a contestațiilor, recrutarea/numirea experților care vor asigura desfășurarea probelor în cadrul testelor preliminare (teste IT, de cunoaștere a limbilor străine, aptitudini cognitive), publicitatea concursului național, înrolarea candidaților și înscrierea efectivă a acestora la concurs, evaluarea cunoștințelor și competențelor generale (cunoștințe generale din administrația publică, cunoștințe lingvistice, de IT, aptitudini cognitive: verbale, numerice și abstracte), comunicarea rezultatelor, evaluarea competențelor generale în cadrul testării avansate (după caz, centre de evaluare pentru categoria înalților funcționari publici, chestionare pentru funcțiile publice de grad profesional debutant), gestionarea grupului de candidați selectați după concursul național. Etapa de recrutare va fi urmată de o etapă de selecție, concursul pe post, care va fi organizată de către instituțiile și autoritățile publice în care se află posturile vacante, respectiv, de către comisia de concurs pentru înalții funcționari publici.

Testarea/pilotarea concursului național se va realiza pentru funcția publică grad profesional debutant și o altă categorie de funcție publică (conform prevederilor OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cea de-a doua categorie este categoria înalților funcționari publici).

În acest sens și în acord cu prevederile art. 619 alin. (10) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul ANFP s-a elaborat deja un proiect de act normativ pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante (debutant și înalți funcționari publici).

În cadrul PNRR - **Componenta 14 - Reforma 3 - Management performant al resurselor umane din sectorul public** este prevăzută realizarea unei *analize ex-post a concursului național pilot*, care va include și *extinderea etapizată a concursului național pentru alte funcții*.

Astfel, operaționalizarea concursului național se va realiza etapizat, pornind de la proiectul-pilot, după efectuarea analizei de impact și pe baza experiențelor pozitive a modului în care s-a derulat faza pilot a concursului național pentru debutanți și o altă categorie de funcționari publici. Analiza va conține concluzii și recomandări pentru eventuala extindere la alte categorii de funcții publice de la nivelul administrației publice centrale și teritoriale și va include, fără a se limita la: ajustări ale funcționalităților informatice, modificări legislative, cadru procedural, instruire etc.

Finanțarea PNRR va susține, de asemenea, *desfășurarea anuală a cel puțin 2 concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/grade ale funcției publice (modelul EPSO al instituțiilor europene)* - categorii care vor fi stabilite în urma realizării unor analize și consultări cu privire la nevoile instituționale și la planurile de recrutare elaborate în cadrul instituțiilor publice.

În ceea ce privește reglementarea acestei măsuri, ANFP împreună cu ministerul cu atribuții în domeniul administrației publice vor iniția un proiect de hotărâre a Guvernului privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici care va cuprinde și procedura de organizare și desfășurare a concursurilor prevăzute la alin. (3) și (7) ale art. 467 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Organizarea și operaționalizarea concursului național implică un rol esențial al ANFP, care va lansa recrutarea pe baze de competențe. În orizontul de timp 2027 este avută în vedere dezvoltarea ANFP ca centru național pentru recrutare și evaluarea competențelor (prin proiect propus pentru finanțare prin PNRR).

Planificarea recrutării și mobilității se poate face în corelare cu anticiparea pensionării, iar pentru atragerea tinerilor în administrația publică, posturile vacante prin pensionare pot fi transformate în funcții publice de nivel debutant și asistent. Pentru atragerea tinerilor absolvenți, instituțiile publice ar trebui să încurajeze procesul de derulare a stagiilor de practică pentru studenți și tineri absolvenți, atât virtual/online, cât și cu prezență, având exemple de bună practică din România, de la instituții ale Uniunii Europene, din alte țări, în special în contextul pandemiei Covid-19. Doar prin cunoașterea directă a mediului de lucru, a activităților concrete, a obiectivelor și inițiativelor unei instituții, tinerii pot alege o carieră în funcția publică.

În contextul unei interacțiuni între administrația publică și beneficiari preponderente în mediul electronic, precum și al utilizării soluțiilor tehnologice aproape în toate activitățile principale din administrația publică, inițiativele concrete de atragere și păstrare a specialiștilor IT&C în administrația publică trebuie susținute cu celeritate.

În cadrul Strategiei vor fi dezvoltate programe (pilot, inițial) pentru atragerea și păstrarea specialiștilor în domeniul tehnologiei informației, în administrația publică, având în vedere exemple de bună practică din alte țări. Totodată, pentru pregătirea viitorilor funcționari publici și atragerea tinerilor specialiști în administrația publică vor fi continuate programe de stagii, internship și alte colaborări cu universitățile.

Măsura aferentă proiectului-pilot pentru recrutarea celor două categorii de funcții publice prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare este finanțată prin proiectul „Transparență și competență în sectorul public”, cod SIPOCA 870.

#### **3.4. Reforma sistemului de carieră și a managementului performanței în domeniul funcției publice:**

- Structurarea carierei funcționarilor publici pentru a fi mai atractivă/motivantă și a promova performanța profesională;
- Implementarea etapizată a unui sistem coerent și obiectiv de evaluare a performanțelor funcționarilor publici, pe baza obiectivelor, competențelor, rezultatelor;
- Promovarea unei politici de mobilitate orientată spre dezvoltare profesională, motivare și promovarea performanței profesionale;
- Program de mobilitate și motivare pentru funcții publice de conducere;

- Planificarea recrutării și mobilității în corelare cu anticiparea pensionării (posturile vacante prin pensionare pot fi transformate în funcții publice de grad profesional debutant și asistent); scheme de mentorat și de consiliere în carieră;
- Implementarea salarizării corelate cu performanța profesională;
- Ajustarea condițiilor de lucru în administrația publică în contextul tehnologic și social, pentru performanță, sănătate, inovare, flexibilitate (noi moduri de muncă);
- Modificarea cadrului legal pentru a permite desfășurarea muncii la domiciliu/telemuncii pentru funcționarii publici.

Sistemul de carieră în domeniul funcției publice, în țări europene și la nivelul Comisiei Europene, 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>41</sup> Parcursul de carieră este transparent, interconectat cu formarea, mobilitate 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, Livrabilul 5.1 în proiectul SIPOCA 136), managementul performanței reprezintă un cadru integrat pentru „planificarea și definirea, monitorizarea, capacitatea și dezvoltarea, măsurarea și evaluarea, recompensarea” și ajustarea performanței angajaților. 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.

Este necesară formarea specializată a managerilor, cu accent pe definirea obiectivelor individuale, stabilirea indicatorilor, acordarea feedback-ului, evaluarea performanței, managementul performanței slabe etc.

În vederea implementării unui sistem coerent și obiectiv de evaluare a performanței profesionale, obiectivele profesionale individuale ale fiecărui angajat trebuie să fie corelate cu obiectivele instituționale. Managerii au obligația de a diferenția performanța profesională a personalului, pe categorii de complexitate și în funcție de calitatea activității, precum și valorile sau normele specifice funcției publice (privind integritatea, profesionalismul etc.). Evaluarea performanțelor profesionale poate fi un proces dinamic, participativ. De exemplu, implementarea unei componente de autoevaluare a performanțelor ar putea crește transparența procesului și ar motiva funcționarul public pentru îndeplinirea obiectivelor. Pot fi avute în vedere abordări diverse de feedback și evaluare a performanței, prin referire la literatura de specialitate și exemple din alte țări europene (în special pentru funcțiile de management).<sup>42</sup>

<sup>41</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>42</sup> Katarína Staroňová (2016) *Performance Appraisal In The Eu Member States And The European Commission*, citată în *Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane*, p. 94; autoevaluările sunt utilizate în administrația publică: Bulgaria, Comisia Europeană, Finlanda, Irlanda, Letonia, Lituania, Ungaria, Portugalia, Spania și Elveția.

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>43</sup> Diferite sisteme administrative din UE au implementat sau pilotează politici de mobilitate pentru funcționarii publici la nivel de conducere și înalți funcționari publici (Comisia Europeană, Irlanda, Franța)<sup>44</sup>, pentru dezvoltarea și diversificarea abilităților de management și leadership. Pentru promovarea performanței profesionale, în contextul tehnologic actual, este necesar să fie ajustate/modernizate condițiile de lucru în administrația publică, ca să faciliteze desfășurarea activității fără întreruperi, inclusiv pe durata unor situații excepționale precum pandemia Covid-19 și care să protejeze sănătatea angajaților. În contextul actual, este necesară o analiză a bunelor practici, naționale și internaționale, cu privire la condițiile de lucru din administrația publică. Conștientizarea importanței stării de bine („wellbeing”) la locul de muncă reprezintă un pas important în evoluția sistemului românesc spre o administrație publică mai performantă și mai atractivă.

Elementele de reformă ale sistemului de carieră și a managementului performanței în domeniul funcției publice sunt prevăzute spre finanțare în cadrul PNRR - Componenta C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, respectiv măsura privind *operaționalizarea cadrelor de competență din administrația publică centrală* și elaborarea unei *propuneri legislative privind managementul resurselor umane* care va viza introducerea unor modificări privind gestionarea carierei funcționarilor publici pentru ca aceasta să se bazeze pe meritocrație.

În ceea ce privește noile condiții de lucru în administrația publică în contextul tehnologic și social actual, pentru performanță, sănătate, inovare, flexibilitate, în mod particular determinate de contextul pandemic generat de COVID-19, analiza realizată de INA cu titlul „*Studiu privind oportunitatea flexibilizării modului și timpului de lucru în administrația publică din România*”<sup>45</sup>, prezintă o serie de recomandări privind introducerea unor forme de muncă flexibile.

În mod particular, cu referire la modificarea legislației în domeniu, studiul recomandă următoarele:

- Adaptarea legislației la noile contexte de muncă, cauzate nu doar de pandemie, ci și de către cea de a patra revoluție industrială: OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, nu conține nicio prevedere referitoare la telemuncă sau munca la domiciliu, singura prevedere privind moduri de lucru flexibile fiind cea referitoare la programul cu fracțiune de normă (inclusiv ocuparea unei funcții publice în baza unui raport de serviciu cu timp parțial);
- Corelarea Codului administrativ, a Codului Muncii și a prevederilor Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă;
- Realizarea distincției corecte între „telemuncă” și „munca la domiciliu”;
- Reglementarea securității cibernetice și a celei în domeniul sănătății și securității în muncă privind telemunca și munca la domiciliu.<sup>46</sup>

---

<sup>43</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;

<sup>44</sup> Kuperus and Rode (2016), *Top Public Managers in Europe Management and Employment in Central Public Administrations*, citat în *Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane*, p. 108;

<sup>45</sup> INA (2020), <https://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2021/01/STUDIU-moduri-de-lucru-flexibile.pdf>;

<sup>46</sup> *Idem*, pag. 46.



#### 4. Profesionalizarea managementului resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice

Pentru dezvoltarea capacității compartimentelor de resurse umane în vederea implementării reformelor descrise (privind cadrele de competențe, concursul național, implementarea SENEOSP etc.), ANFP va furniza suport metodologic atât direct, cât și indirect, prin diseminarea de bune practici și ghiduri/ metodologii publicate.

Implementarea reformelor menționate va avea o abordare etapizată, ajustată în funcție de capacitatea instituțională și reforma administrativ-teritorială, pentru administrația publică centrală și administrația publică locală.

În orizontul de timp 2027, ANFP, în colaborare cu INA, propune dezvoltarea profesională a personalului din domeniul resurselor umane, prin cursuri de specialitate, crearea unei comunități de practicieni, recunoașterea competențelor de resurse umane etc. Cu titlul de exemplu, în cadrul proiectului SIPOCA 870 implementat de către ANFP, vor fi instruiți 7.500 de persoane în domeniul managementului resurselor umane și digitalizare, în parteneriat cu Universitatea Babeș-Bolyai.

Programele de formare pot contribui la consolidarea capacității administrative a compartimentelor de RU în cadrul instituției publice (cu privire la implementarea cadrelor de competențe, a managementului performanței, analiza datelor de RU, analiza riscurilor asociate proceselor de RU, analize diagnostic pe procese etc.).

Totodată, este avută în vedere crearea unor servicii partajate de managementul resurselor umane pentru cluster de instituții publice cu număr redus de personal, din administrația publică locală, în funcție de contextul local.

Profesionalizarea în domeniul managementului resurselor umane reprezintă un element de reformă propus spre finanțare în cadrul PNRR, **Componenta C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public**. Astfel, prin mecanismul de redresare și reziliență este prevăzută implementarea măsurii privind *identificarea și implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice*, care constă în realizarea unui studiu integrat privind managementul resurselor umane și elaborarea a două propuneri legislative privind managementul resurselor umane care vor viza:

- a) introducerea unor modificări privind gestionarea carierei funcționarilor publici pentru ca aceasta să se bazeze pe meritocrație și, în special, dezvoltarea unei politici de mobilitate orizontală/prin rotație și structurarea carierei astfel încât activitatea funcționarilor publici să fie mai bine direcționată;
- b) gestiunea personalului contractual din administrația publică.

**5. Promovarea eticii, integrității, transparenței și prevenirea corupției** este un obiectiv transversal, promovat de acțiunile de reformă prezentate, în special cu privire la implementarea cadrelor de competențe, managementul performanței, profesionalizarea compartimentelor de resurse umane. Conform studiului EUPAN (2020) *Ethics, an integral part of the organizațional culture in the European public administrations*, încrederea în instituții se referă la competența percepută, susținerea binelui public, integritatea și angajamentele/ obiectivele îndeplinite, leadership etic, respectarea și promovarea drepturilor fundamentale, etica în utilizarea tehnologiei, cu accent pe domenii de interes pentru cetățeni. Pentru a se bucura de încrederea cetățenilor, instituțiile publice din România au nevoie de o cultură organizatorică centrată pe performanță, etică, profesionalism, responsabilitate, respectarea drepturilor omului/fundamentale, incluziune, digitalizare și asigurarea unui mediu de lucru care să permită exprimarea, inițiativa și inovația.

Totodată, acțiunile propuse pentru transformarea digitală a managementului resurselor umane au implicații cu privire la diminuarea erorilor umane, promovarea transparenței,

legalității, profesionalismului. Potrivit studiului EUPAN (2019) *Competencies necessary for eGovernment*, implementarea serviciilor digitale în administrația publică este asociată cu valori precum interes public, transparență, legalitate, responsabilitate, încredere, profesionalism.

În plus față de acțiunile menționate pentru profesionalizarea managementului resurselor umane și transformare digitală, sunt propuse următoarele acțiuni pentru promovarea conduitei etice în administrația publică:

- Dezvoltarea rolului consilierului de etică în cadrul autorităților și instituțiilor publice prin aplicarea cadrului normativ în domeniu care reglementează implementarea, monitorizarea și controlul respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici va avea un impact pozitiv asupra mediului de muncă, dar și asupra monitorizării și controlului conduitei funcționarilor publici;
- Conceperea și integrarea unui modul IT privind baza de date a consilierilor de etică, în baza de date a ANFP, pentru o bună evidență și coordonare în domeniul eticii;
- Participarea consilierilor de etică la programele de formare și perfecționare profesională organizate de INA, în condițiile legii;
- Monitorizarea respectării normelor de conduită și a implementării procedurilor disciplinare în domeniul funcției publice la nivelul ANFP. Pentru a veni în sprijinul consilierului de etică se vor derula programe de formare și perfecționare profesională, organizate de INA, în condițiile legii, iar activitatea acestora va fi susținută prin elaborarea unor ghiduri de bune practici.

## Capitolul VIII Rezultatele acțiunilor și indicatori

Rezultatele acțiunilor și indicatorii sunt detaliate în Planul de acțiuni (Anexa) cuprinzând obiectivele generale și acțiunile propuse pentru proiectul strategiei, precum și rezultate anticipate, termene orientative, indicatori, instituții responsabile, din Anexă.

Toate acțiunile propuse vor asigura tranziția către managementul strategic, modern, digital și verde al resurselor umane din administrația publică. De asemenea, eforturile strategice se vor concentra pe digitalizarea serviciilor publice, realizarea de achiziții verzi și dezvoltarea competențelor digitale ale personalului din administrație, astfel încât tot mai multe servicii publice să poată fi furnizate online, prin platforme specializate, având totodată un impact pozitiv asupra mediului.

### Principalele rezultate anticipate (selecție):

- Cadrul normativ dezvoltat, adecvat pentru digitalizare și reformele privind managementul resurselor umane în administrația publică;
- Sisteme electronice pentru evidența personalului și managementul resurselor umane în domeniul funcției publice funcționale: E-ANFP, SENEOSP, SIMRU, portalul pentru concursul național - funcționale;
- Evidența personalului din administrația publică și din sectorul public, realizată prin SENEOSP;
- Sistem de recrutare modern, digitalizat - concursul național;
- Cadrele de competențe implementate în fișele posturilor standardizate și în procesele de managementul resurselor umane;
- Managementul performanței implementat în administrația publică;
- Sistem de carieră motivant și atractiv, centrat pe performanță și rezultate.

### Principalii indicatori propuși (selecție):

- Nr. personal în administrația publică, respectiv în sectorul public, înregistrat în SENEOSP;
- Nr. instituții care comunică date în SENEOSP;
- Nr. instituții care au implementat cadrele de competențe;
- Nr. instituții care comunică date în E-ANFP;
- Nr. instituții care au implementat SIMRU;
- Nr. candidați înscriși la proiectul-pilot/ concursul național extins;
- Nr. candidați în baza de date, urmare promovării concursului;
- Nr. instituții care au implementat managementul performanței;
- Nr. programe de formare realizate, pe domenii;
- Nr. funcționari publici instruiți, pe domenii.

## Capitolul IX. Implicații pentru buget

### Estimări ANFP pentru impactul asupra bugetului 2022-2027

Acțiuni principale	2022-2023	2023-2027
Elaborare proiecte de acte normative, documente de politici publice, rapoarte, managementul funcției publice, suport metodologic, etc. prevăzute în proiectul de strategie, în cadrul ANFP. Buget ANFP pe anul 2022: 19.250.000 lei ( <a href="http://www.anfp.gov.ro/continut/buget">http://www.anfp.gov.ro/continut/buget</a> )	Buget ANFP/național Estimare 38.500.000 lei	Buget ANFP/național Estimare: 96.250.000 lei
Consolidarea capacității administrative a ANFP prin implementarea proiectului cu acest titlu, cod 20R004 (perioada de implementare: iunie 2020 - august 2022)	Buget SRSS / finanțare exclusivă Comisia Europeană prin DG Reform 650.000 euro - aprox. 3.237.000 lei	
Dezvoltarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> .	Buget SIPOCA 870 4.647.940 lei	
Organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului național, prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> .	Buget SIPOCA 870 3.505.480	
Realizarea de programe de formare specifică pentru funcționarii publici de conducere, personalul din compartimentele de resurse umane, IT, prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> .	Buget SIPOCA 870 2.478.260 lei	
Program de formare de competențe digitale avansate pentru funcționarii publici (pentru 32.500 de funcționari publici, din care 2.500 de funcționari publici de nivel înalt)	Buget PNRR 20.000.000 euro - aprox. 99.600.000 lei	
Efectuarea unei analize ex-post a concursului național (pilot) pentru două funcții publice din administrația centrală Desfășurarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/grade ale funcției publice. Crearea unui cadru metodologic unitar pentru operaționalizarea concursurilor pe post	Buget PNRR 8.000.000 euro - aprox. 39.840.000 lei pentru concurs național - alte categorii	
Elaborarea și implementarea etapizată a cadrelor de competențe la nivelul administrației publice	Buget PNRR 4.000.000 euro - aprox. 19.920.000 lei	
Standardizare și simplificare prin E-ANFP - Platformă de gestiune a funcționarilor publici (nivel central, teritorial, local) pentru toate procesele aferente parcursului de carieră și pentru interconectarea cu instituțiile	Buget PNRR 2.000.000 euro - aprox. 9.960.000 lei	
SIMRU - sistem integrat și unitar de management a serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală	Buget PNRR 8.000.000 euro - aprox. 39.840.000 lei	
Implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice	Buget PNRR 2.000.000 euro - aprox. 9.960.000 lei	
<b>Total estimat de ANFP 2022-2027</b>	<b>329.238.680 lei</b>	
* Eur. 4,98 /12.2021		

### Implicații bugetare estimate de alte instituții co-responsabile pentru implementarea strategiei:

Instituție:	
Acțiuni	Estimare privind impactul asupra bugetului:

TOTAL ESTIMAT PENTRU PROIECTUL STRATEGIEI	Suma estimărilor furnizate de instituțiile co-responsabile pentru implementarea Strategiei
---	--

## Capitolul X. Implicații juridice

În vederea implementării acțiunilor din Strategie, sunt necesare modificări și completări legislative, dar și elaborarea unor noi acte normative precum:

1. Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
2. Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
3. Proiect de lege/ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
4. Proiect de lege/ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare;
5. Proiect de hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date;
6. Proiect de hotărâre a Guvernului privind conținutul, competența și procedura de elaborare a cadrelor de competență;
7. 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;
8. Proiect de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante;
9. Proiect de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici;
10. Proiect de hotărâre a Guvernului privind procedura de organizare a concursului de selecție și a concursului de promovare pentru ocuparea funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici;
11. Proiect de hotărâre a Guvernului privind conținutul și modalitatea de gestionare a dosarului profesional;
12. Proiect de ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici privind informațiile necesare elaborării Planului de recrutare a funcționarilor publici, precum și modalitatea de transmitere a acestora;
13. Proiect de ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru aprobarea instrucțiunilor de completare a datelor și informațiilor în SENEOSP, precum și dreptul de acces la acestea.

## Capitolul XI. Instituții responsabile și proceduri de monitorizare și evaluare

ANFP va colabora pentru implementarea acestei strategii cu instituții precum: SGG, MDLPA, INA, MMSS, ADR, MCID, ANC, alte instituții și autorități publice, universități etc. Instituțiile propuse drept co-responsabili (prin colaborare) pentru implementarea acțiunilor aferente Strategiei sunt menționate în Planul de acțiuni detaliat în Anexa la prezenta Strategie.

Este recomandabil ca, pentru implementarea Strategiei, acțiunile propuse să fie incluse în planurile strategice instituționale corespunzătoare, respectiv în strategiile de dezvoltare ale instituțiilor și autorităților publice.

Colectarea datelor cu privire la implementarea Strategiei revine instituțiilor cu atribuții în domeniu, ANFP fiind instituția care centralizează aceste date și întocmește rapoartele de monitorizare. Acestea vor fi transmise spre analiză și formulare de recomandări către MDLPA, SGG și INA, din perspectiva atribuțiilor acestor instituții, cu privire la gestionarea întregului proces de reformă existent la nivelul administrației publice.

Indicatorii din planul de acțiuni vor fi monitorizați semestrial și anual în cadrul unor rapoarte de monitorizare a implementării, iar la interval de 2 ani, se vor elabora rapoarte de evaluare privind impactul Strategiei, în care vor fi analizate efectele directe și indirecte ale implementării, stadiul îndeplinirii obiectivelor și cauzele eventualelor întâzieri privind realizarea acțiunilor prevăzute, recomandări pentru ajustarea planului de acțiuni, etc.

Indicatorii pot fi monitorizați pe baza datelor disponibile prin sistemul informatic al ANFP pentru gestiunea funcției publice, precum și prin sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (după implementarea și operaționalizarea acestuia). Datele privind domeniul funcției publice vor fi publicate în Rapoartele anuale cu privire la managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici elaborate de ANFP, în rapoartele de activitate ale ANFP, care vor fi făcute publice online și, după caz, în alte formate de raportare stabilite.

De asemenea, acțiunile finanțate prin PNRR vor fi monitorizate prin mecanismele stabilite de Uniunea Europeană, precum și de instituțiile publice din România responsabile - Raport monitorizare PNRR ca sursă de indicatori.

## ANEXA la Strategie - PLANUL DE ACȚIUNI

### Plan de acțiuni cuprinzând obiectivele generale și acțiunile propuse pentru proiectul strategiei, precum și rezultate anticipate, termene orientative, indicatori, instituții responsabile

Notă: Pentru implementarea Strategiei sunt necesare colaborarea interinstituțională și susținere la nivel politic/guvernamental. În secțiunea „instituții responsabile” sunt menționate principalele instituții implicate, îndeosebi în procesul de reglementare (este o listă deschisă către inițiative de colaborare).

	Acțiuni propuse	Rezultate	Termene	Indicatori	Instituții responsabile
<b>O1</b>	<b>Obiectivul general 1 Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date, orientate spre rezultate și viitor</b>				
	1.1. Consolidarea rolului ANFP privind formularea politicilor publice și reglementare în domeniul funcției publice, precum și în procesele de îndrumare și monitorizare a reformei în domeniul funcției publice	Cadru normativ actualizat care clarifică rolul ANFP în formularea politicilor publice și reglementarea privind managementul resurselor umane (MRU) în domeniul funcției publice și de îndrumare și monitorizare privind MRU  Politici publice și reglementări în domeniul MRU, bazate pe date și orientate spre viitor.	Semestrul II 2022  Începând cu semestrul II 2024	Cadru normativ actualizat	SGG, MDLPA și ANFP
	1.2. Operaționalizarea modalității de colaborare și informare interinstituțională, pentru implementarea și monitorizarea reformelor privind managementul resurselor umane în domeniul funcției publice/în administrația publică. Dezvoltarea unei abordări participative, bazată pe date și orientată către utilizator de a diagnostica problemele de RU și pentru a pilota soluții pentru rezolvarea acestora.	Grup de lucru interinstituțional coordonat de SGG pentru colaborare, informare, diseminare bune practici, monitorizare pentru implementarea reformelor privind cadrele de competențe, recrutarea, managementul performanței, etc.  Preluarea în practică a bunelor practici. Analize diagnostic elaborate.	Semestrul II 2023  Semestrul II 2023	Grup de lucru operațional pentru îndeplinirea rolului de coordonare, îndrumare, monitorizare, coordonat de SGG	Reprezentanți în grupul de lucru de la: SGG, MDLPA, ANFP, MMSS, ME, MF, MJ, INA

	1.3.Consolidarea capacității administrative a ANFP	<p>Model organizațional adecvat pentru gestionarea proceselor de reformă în domeniul funcției publice</p> <p>Programe de formare pentru leadership și managementul schimbării realizate în proiectul Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cod 20R004</p> <p>Analiză de imagine a modului cum este reflectat rolul ANFP și al funcționarilor publici în opinia publică</p> <p>Strategia de dezvoltare a ANFP</p> <p>Strategia de branding și comunicare a ANFP</p>	<p>Semestrul II 2022</p> <p>Semestrul I 2023</p> <p>Semestrul I 2024</p> <p>Semestrul I 2023</p> <p>Semestrul I 2023</p>	<p>Opțiuni aleasă</p> <p>Livrabile și nr. persoane instruite</p> <p>Analiză imagine</p>	ANFP
	1.4. Elaborarea documentelor de politici publice, a rapoartelor și a instrumentelor pentru implementarea etapizată a reformei în domeniul MRU (cu privire la cadre de competențe, recrutare, managementul performanței, SENEOSP, etc.) pe bază de analize, date și consultări interinstituționale în acest domeniu	<p>Raport anual privind managementul funcției publice care include și aspecte de monitorizare și exemple de bună practică privind implementarea reformelor pentru MRU</p> <p>Documente de politici publice și instrumente de implementare elaborate</p> <p>Grupuri de lucru operaționalizate</p>	<p>Anual</p> <p>Începând cu semestrul II 2023</p> <p>Începând cu semestrul II 2023</p>	<p>Rapoarte anuale elaborate</p> <p>Nr. documente de politici publice Nr. instrumente de implementare elaborate</p> <p>Nr. grupuri de lucru</p>	<p>ANFP</p> <p>MDLPA și ANFP</p>
<b>02</b>	<b>Obiectivul general 2 Transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică</b>				
	2.1. Standardizare, simplificare și debirocratizare prin E-ANFP - Platformă de gestiune (nivel central, teritorial, local) a funcționarilor publici pentru toate procesele aferente parcursului de carieră și pentru interconectarea cu instituțiile colaboratoare	<p>Arhitectură/design în vederea operaționalizării platformei</p> <p>Testare și operaționalizare platformă Sistem informatic funcțional</p> <p>Formulare predefinite pentru facilitarea transmiterii către ANFP a informațiilor de MRU</p> <p>Fișe de post standardizate</p>	<p>Semestrul II 2024</p> <p>Semestrul I 2025 Semestrul II 2025</p> <p>2023</p> <p>Semestrul II 2024</p>	<p>Arhitectură/design platformă Platformă testată și operaționalizată</p> <p>Proces verbal acceptanță sistem</p> <p>Nr. formulare predefinite</p>	ANFP și autorități și instituții publice



				Procent fișe post standardizate din total	
	2.2. SIMRU - sistem integrat și unitar de management al serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală, de la recrutare și integrare în organizație, fișe de post, documente specifice angajaților, etape de carieră etc.	Arhitectură/design în vederea operaționalizării platformei  Testare și operaționalizare sistem SIMRU  Organizare de sesiuni de instruire în utilizarea capacităților disponibile și eficientizarea activității de RU	Semestrul II 2024  Semestrul II 2025  Începând cu semestrul I 2026	Arhitectură/design sistem integrat Sistem testat și operaționalizat Sesiuni de instruire	ANFP și autorități și instituții publice centrale
	2.3. Dezvoltarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> , cod SIPCA 870	Hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date aprobată  Interconectarea bazelor de date  Colectarea datelor prin SENEOSP	Semestrul II 2022  Semestrul II 2023  Semestrul II 2024	Act normativ aprobat Procent de raportare date  Nr. personal în evidență Baze de date interconectate Evidența personalului realizată	MDLPA, ANFP și autorități și instituții publice centrale și locale
<b>03</b>	<b>Obiectivul general 3 Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice</b>				
	3.1. Elaborarea și implementarea etapizată a <b>cadrelor de competențe</b> la nivelul administrației publice, pentru a asigura personal adecvat în domeniul funcției publice și a îmbunătăți calitatea serviciilor publice.	Cadru normativ armonizat/actualizat Act normativ privind cadrele de competențe aprobat  Analize aprofundate ale posturilor la nivel de sistem și de instituție  Proceduri instituționale Îndrumare metodologică și suport acordat de ANFP	Semestrul II 2022  Începând din semestrul II 2022  Permanent Începând din semestrul I 2023  2024 - 2025	Act normativ aprobat  Procent de instituții care au implementat cadrele de competențe în fișele de post și procesele de MRU	MDLPA și ANFP

		<p>Campanie de comunicare și informare privind implementarea cadrelor de competențe</p> <p>Instruire (competențe de evaluare) pentru profesioniștii în resurse umane și a managerilor</p> <p>Rețea de analiști ai posturilor și de specialiști în resurse umane din toate instituțiile publice, sub coordonarea ANFP</p> <p>Fișe de post actualizate și completate cu competențe generale și specifice Instituții publice care utilizează cadrele de competență în MRU la nivel propriu</p>	<p>2025</p> <p>Semestrul II 2025</p> <p>Semestrul I 2025</p>	<p>Număr evenimente de instruire</p>	
	<p>3.2. Acțiuni în domeniul formării și perfecționării profesionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea unui sistem de credite transferabile necesare pentru promovarea în carieră a funcționarilor publici</li> <li>- Realizarea de programe de formare specializată destinate dezvoltării competențelor necesare exercitării unei funcții publice de conducere</li> <li>- Realizarea de programe de formare profesională destinate personalului din departamentele de resurse umane, compartimentele IT etc.</li> <li>- Dezvoltarea și derularea de programe de formare în domeniul TIC (ICDL,</li> </ul>	<p>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</p> <p>Personal instruit Programe de formare specifice derulate</p> <p>Personal instruit Programe de formare specifice derulate</p> <p>Personal instruit Programe de formare TIC derulate</p>	<p>Semestrul I 2023</p> <p>Începând cu 2023</p> <p>Începând cu 2023</p> <p>Începând cu semestrul I 2023 până în semestrul I 2026</p>	<p>Cadru normativ aprobat</p> <p>Nr. de programe de formare derulate anual</p> <p>Nr. participanți la programe de formare, anual</p> <p>Nr. participanți la programe de formare, anual</p>	<p>MDLPA și ANFP</p> <p>ANFP, INA</p> <p>ANFP, ADR, INA, alți furnizori de formare profesională</p> <p>ANFP, ADR, INA, alți furnizori de</p>

	<p>specializări, perfecționări, certificări)</p> <p>- Promovarea colaborării internaționale în domeniul formării funcționarilor publici</p>	<p>Acorduri de parteneriat</p> <p>Evenimente comune organizate</p>	<p>Anual</p>	<p>Nr. vizite de studiu</p> <p>Nr. protocoale de colaborare</p>	<p>formare profesională</p> <p>INA</p>
	<p>3.3. Atragerea și păstrarea personalului profesionist (talent management):</p> <p>- Organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului național, prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public, cod SIPOCA 870</i></p> <p>- Organizarea concursului național modern, atractiv, incluziv. Crearea unui cadru metodologic unitar pentru operaționalizarea concursurilor pe post</p> <p>- Crearea premiselor pentru dezvoltarea ANFP într-un centru național pentru recrutare și evaluare competențe (finanțare prin PNRR)</p>	<p>Act normativ pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului național</p> <p>Sistem online pentru concursul pilot funcțional</p> <p>Derularea unui concurs pilot</p> <p>Baza de date cu candidați admiși</p> <p>Plan de recrutare anual realizat</p> <p>Hotărâre a Guvernului actualizată privind concursul național</p> <p>Cel puțin o procedură de concurs național, respectiv de concurs pe post derulată</p> <p>Campanii de promovare/comunicare /informare</p> <p>Design/analiză pentru crearea premiselor necesare de dezvoltare ANFP ca un centru național de excelență pentru recrutare și evaluare competențe (finanțare prin PNRR)</p>	<p>Semestrul II 2022</p> <p>Semestrul I 2023</p> <p>2023</p> <p>2023 anual</p> <p>Semestrul II 2023</p> <p>Anual, începând cu semestrul II 2023</p> <p>Anual, începând cu semestrul II 2023</p> <p>Semestrul II 2024</p>	<p>Cadrul normativ actualizat</p> <p>Nr. candidați înscriși</p> <p>Nr. candidați admiși</p> <p>Nr. candidați în baza de date</p> <p>Plan de recrutare anual realizat</p> <p>Nr. concursuri derulate anual</p> <p>Nr. candidați pe post</p> <p>Procent candidați selectați pentru etapa a doua a procesului de recrutare</p> <p>Nr. campanii</p> <p>Analiză realizată</p>	<p>MDLPA, ANFP, autorități și instituții publice centrale</p> <p>MDLPA, ANFP, autorități și instituții publice centrale</p> <p>SGG, MDLPA, ANFP</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programe de formare, motivare și păstrare în administrația publică a funcționarilor publici prin tematici specifice, corelate cu avansarea în carieră</li> <li>- Atragerea și păstrarea/retenția specialiștilor IT în administrația publică</li> <li>- Stagii de practică pentru studenți și absolvenți în administrația publică</li> </ul>	<p>Programe de formare, motivare și păstrare în administrația publică a funcționarilor publici derulate</p> <p>Cadru normativ actualizat Programe/scheme de stagii și recrutare în domeniul IT aliniate la piața resurselor umane în domeniu</p> <p>Programe și stagii implementate</p>	<p>Începând cu semestrul II 2024</p> <p>Începând cu semestrul II 2024</p> <p>anual</p>	<p>Nr. programe Nr participanți</p> <p>Analize (nr) Cadru normativ</p> <p>Nr. programe și stagii implementate Nr. participanți la programe/stagii, anual</p>	<p>INA, alți furnizori de formare</p> <p>INA, MCID și ADR (pentru programele specifice în domeniul TIC)</p> <p>MDLPA, ANFP, autorități și instituții publice, mediul academic</p>
<p><b>3.4. Reforma sistemului de carieră și a managementului performanței în domeniul funcției publice:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Structurarea carierei funcționarilor publici pentru a fi mai atractivă/motivantă și a promova performanța profesională</li> <li>- Implementarea etapizată a unui sistem coerent și obiectiv de evaluare a performanțelor funcționarilor publici, pe baza obiectivelor, competențelor, rezultatelor</li> <li>- Promovarea unei politici de mobilitate orientată spre</li> </ul>	<p>Cadru normativ actualizat, inclusiv cu aspecte privind progresia în grade și de la nivel de execuție la nivel de conducere pe bază de merit/performanță profesională, mobilitate pentru dezvoltare profesională, etc.</p> <p>Ghiduri de bune practici, metodologii, proceduri</p> <p>Politică de mobilitate implementată</p>	<p>Semestrul II 2024</p> <p>Începând cu semestrul I 2025</p> <p>Începând cu semestrul I 2025</p>	<p>Cadru normativ actualizat Nr. ghiduri de bune practici, metodologii, proceduri</p> <p>Procent promovări în grad profesional</p> <p>Procent promovări în funcții de conducere</p>	<p>MDLPA și ANFP</p> <p>MDLPA și ANFP</p> <p>MMSS, ANFP, INA</p>

<p>dezvoltare profesională, motivare și promovarea performanței profesionale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Program de mobilitate și motivare pentru funcții publice de conducere</li> <li>- Planificarea recrutării și mobilității în corelare cu anticiparea pensionării (posturile vacante prin pensionare pot fi transformate în funcții publice nivel debutant și asistent Scheme de mentorat și de consiliere în carieră)</li> <li>- Implementarea salarizării corelată cu performanța profesională</li> <li>- Ajustarea condițiilor de lucru în administrația publică în contextul tehnologic și social, pentru performanță, sănătate, inovare, flexibilitate (noi moduri de muncă)</li> <li>- Modificarea cadrului legal pentru a permite desfășurarea muncii la domiciliu/telemuncii pentru funcționarii publici</li> </ul>	<p>Cadru normativ actualizat pentru salarizarea corelată cu performanța profesională</p> <p>Grup de lucru constituit în vederea armonizării legislației</p> <p>Analize și ghiduri de bune practici cu privire la condițiile de lucru în administrația publică, în România și în țări europene</p> <p>Programe pentru sănătatea angajaților și îmbunătățirea condițiilor de lucru</p> <p>Cadru legal actualizat și corelat privind munca la domiciliu și telemunca pentru funcționarii publici</p>	<p>Semestrul II 2027</p> <p>Începând cu semestrul II 2023</p> <p>Începând cu semestrul II 2024</p> <p>Începând cu semestrul II 2024</p> <p>Semestrul II 2022</p>	<p>Nr. ghiduri elaborate</p> <p>Politică de mobilitate implementată</p> <p>Procent funcții publice ocupate prin mobilitate</p> <p>Cadru normativ actualizat</p> <p>Plan de măsuri elaborat</p> <p>Nr. analize, ghiduri și instrumente elaborate</p> <p>Codul administrativ modificat cu mențiuni speciale privind telemunca și munca la domiciliu, Codul muncii și Legea nr. 81/2018 corelate</p>	<p>Autorități și instituții publice</p> <p>MDLPA și ANFP MMSS</p>
<p><b>O4 Obiectivul general 4 Profesionalizarea managementului resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice</b></p>				
<p>4.1. Asistență de specialitate din partea ANFP (în colaborare cu INA) pentru dezvoltarea capacității compartimentelor de resurse umane și a managerilor din autorități și instituții pentru implementarea</p>	<p>Planuri de dezvoltare a capacității departamentelor de resurse umane și a managerilor din autorități și instituții publice din cadrul administrației publice locale și centrale implementate pe categorii de reformă</p>	<p>Începând cu semestrul II 2023</p>	<p>Plan de dezvoltare realizat</p> <p>Nr. funcționari publici de conducere și de</p>	<p>ANFP INA</p> <p>Autorități și instituții publice</p>

	<p>reformelor MRU descrise (privind cadrele de competențe, recrutarea, managementul performanței, SENEOSP, etc.), dezvoltarea profesiei de specialist de resurse umane, cu abordare etapizată și ajustată în funcție de capacitatea instituțională și reforma administrativ-teritorială, pentru administrația publică centrală și administrația publică locală.</p> <p>4.2. Crearea unor servicii partajate de MRU pentru clustere de instituții din administrația publică locală, în funcție de contextul local (propunere MDLPA)</p>	<p>Metodologii și ghiduri elaborate</p> <p>Programe de formare pentru toate etapele MRU</p> <p>Elaborare propuneri de actualizare/ajustare cadru normativ</p> <p>Cadru normativ ajustat</p> <p>Recomandări/ propuneri pentru dezvoltarea de servicii partajate de MRU pentru clustere de instituții din administrația publică locală</p>	<p>Începând cu semestrul II 2024</p>	<p>execuție instruiți privind MRU</p> <p>Cadru normativ ajustat</p> <p>Cel puțin un serviciu partajat de MRU pentru clustere de instituții din administrația publică locală creat</p>	<p>MDLPA</p>
	<p>4.3. Implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice</p>	<p>Elaborarea și aprobarea a 2 acte normative privind managementul resurselor umane.</p> <p>- Tematica proiectelor de acte normative propuse în PNRR: politică de mobilitate pe orizontală/rotație pentru înalții funcționari publici și funcțiile publice de conducere din administrația publică centrală, structurarea carierei funcționarilor publici de execuție, stabilirea mandatelor limitate în timp pentru pozițiile de conducere, cadru unitar pentru managementul resurselor umane în administrația publică.</p> <p>- Un studiu integrat privind managementul resurselor umane. (ANFP - inițiator MDLPA, SGG - nivel decizional Instituții cu rol de avizare)</p>	<p>Semestrul II 2024</p>	<p>Acte normative elaborate și adoptate</p>	<p>ANFP - inițiator MDLPA - nivel decizional Instituții cu rol de avizare</p>

		Pachet de intervenții publice în vederea diseminării și promovării rezultatelor și recomandărilor.			
<b>05</b>	<b>Obiectivul general 5 Promovarea eticii, integrității, transparenței și prevenirea corupției</b>				
	Dezvoltarea rolului consilierului de etică în cadrul autorităților și instituțiilor publice, prin participarea acestora la programele de formare și perfecționare profesională organizate de INA	Programe de formare și perfecționare profesională pentru consilierii de etică	Anual	Număr programe de formare și perfecționare derulate de INA Număr participanți	MDLPA ANFP Autorități și instituții publice centrale și locale INA (pentru programele de formare)
	Conceperea și integrarea unui modul IT privind baza de date a consilierilor de etică, în baza de date existentă a ANFP	Facilitarea transmiterii rapoartelor de etică	Semestrul II 2024	Modul dezvoltat	IT
	Monitorizarea respectării normelor de conduită și a implementării procedurilor disciplinare în domeniul funcției publice	Evidența consilierilor de etică	Anual	Nr. consilieri etică	
	Diseminarea informațiilor privind activitatea consilierilor de etică	Rapoarte de monitorizare	Anual	Rapoarte de monitorizare anuale realizate și publicate pe site-ul ANFP	
		Ghiduri de bune practici, programe de formare	Anual	Număr ghiduri de bune practici diseminate	