

Anexa la Ordinul președintelui  
 Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.\_\_\_\_.\_\_\_\_\_

**Formatul standard**  
 al informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public

<b>I. DATE PRIVIND AUTORITATEA SAU INSTITUȚIA PUBLICĂ ȘI FUNCȚIONARIII PUBLICI</b>	
Denumirea autorității sau instituției publice	.....
Date de contact ale persoanei responsabile din cadrul compartimentului de resurse umane, pentru comunicarea informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public	Nume, Prenume: ..... Funcția deținută: ..... Telefon: ..... Fax: ..... E-mail: .....
<b>II. INFORMAȚII REFERITOARE LA RAPORTUL DE SERVICIU AL FUNCȚIONARULUI PUBLIC</b>	
<b>II.1.</b> Informațiile care se comunică funcționarului public la data numirii în funcția publică sau, după caz, de la data modificării raportului de serviciu	<b>II.2.</b> Temeiul legal al informațiilor care se comunică funcționarului public la data numirii în funcția publică sau, după caz, de la data modificării raportului de serviciu
1.1. Dreptul la formare și perfecționare profesională al funcționarului public, asigurat de autoritatea sau instituția publică	Având în vedere prevederile art. 458 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare: - Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.  Drepturile specifice ale beneficiarilor de formare - funcționari publici sunt prevăzute și de Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici.
1.2. Concediul de odihnă al funcționarului public	Conform art. 421 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:  - Funcționarii publici au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii, în condițiile legii. - În perioada concediilor medicale, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de

	<p>serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa funcționarului public în cauză, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 512 alin. (4) și (5).</p> <p>Conform art. 22 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, cu modificările și completările ulterioare și art. 1 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare, funcționarii publici au dreptul anual la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 21 de zile lucrătoare, pentru o vechime în muncă de până la 10 ani;</li> <li><input type="checkbox"/> 25 de zile lucrătoare, pentru o vechime în muncă de peste 10 ani.</li> </ul> <p>În cazul funcționarilor publici încadrați cu jumătate de normă, sunt aplicabile dispozițiile art. 2 ale Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 republicată, cu modificările ulterioare, care stabilesc că aceștia au dreptul la acordarea integrală a concediului de odihnă, corespunzător vechimii în muncă.</p> <p>Având în vedere prevederile art. 18 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, republicată, cu modificările ulterioare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- În afara concediului de odihnă, prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.</li> <li>- Salariații nevăzători și cei încadrați în grade de invaliditate beneficiază de drepturile de</li> </ul>
--	---

		<p>concediu de odihnă suplimentar prevăzute la art. 2 alin. (2) și (3) din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților.</p> <p>Totodată, conform art. 20 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 republicată, cu modificările ulterioare - În cazul în care salariatul, potrivit programării, a efectuat integral concediul de odihnă suplimentar convenit și ulterior, în cursul aceluiași an calendaristic pentru care a primit acel concediu suplimentar, nu mai lucrează în condiții deosebite, nu este obligat să restituie unității cota-parte din indemnizația primită, aferentă timpului nelucrat din acel an calendaristic.</p> <p>Alte drepturi de concedii plătite de care beneficiază funcționarii publici, conform Ordonanței Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, cu modificările ulterioare, sunt prevăzute la art. 24 din actul normativ menționat.</p>
1.3.	Condițiile de acordare a preavizului și durata perioadei de preaviz	<p>Conform art. 519 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare - Persoana care are competența legală de numire în funcția publică va dispune eliberarea din funcția publică prin act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, în cazul în care:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- autoritatea sau instituția publică și-a încetat activitatea în condițiile legii, iar atribuțiile și personalul acesteia nu au fost preluate de o altă autoritate sau instituție publică;</li> <li>- autoritatea sau instituția publică a fost mutată într-o altă localitate, iar funcționarul public nu este de acord să o urmeze;</li> <li>- autoritatea sau instituția publică își reduce personalul ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public;</li> <li>- ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul</li> </ul>

	<p>public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru incompetență profesională, în cazul obținerii calificativului nesatisfăcător în urma derulării procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale, respectiv necorespunzător, în condițiile prevăzute la art. 475 lit. b) din același act normativ;</li> <li>- funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 465 alin. (1) lit. f) sau g) ori nu obține avizul/autorizația prevăzut (ă) de lege, în condițiile art. 465 alin. (2) din același act normativ;</li> <li>- starea sănătății fizice sau/și psihice a funcționarului public, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției publice deținute;</li> <li>- ca urmare a refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de a da curs mobilității în condițiile art. 503 alin. (8) din același act normativ.</li> </ul> <p>Conform art. 519 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- În cazul eliberării din funcția publică, potrivit legii, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde funcționarilor publici un preaviz de 30 de zile calendaristice.</li> </ul> <p>Conform art. 519 alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perioada de preaviz este anterioară datei eliberării din funcția publică.</li> </ul> <p>Conform art. 519 alin. (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- În perioada de preaviz, persoana care are competența legală de numire în funcția publică poate acorda celui în cauză reducerea programului de lucru, până la 4 ore zilnic, la cererea funcționarului public căruia i s-a</li> </ul>
--	---

		<p>acordat preavizul prevăzut la alin. (4), fără afectarea drepturilor salariale cuvenite.</p> <p>Drepturi funcționari publici în perioada de preaviz:  Conform art. 519 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:  - În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. c), d) și f), în perioada de preaviz, dacă în cadrul autorității sau instituției publice există funcții publice vacante corespunzătoare, aceasta are obligația să le pună la dispoziția funcționarilor publici.</p> <p>Conform art. 519 alin. (8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:  - Funcționarul public de conducere are prioritate la ocuparea unei funcții publice vacante de nivel inferior. În cazul în care funcția publică vacantă de nivel inferior este o funcție publică de execuție și nu corespunde studiilor și/sau vechimii în specialitatea funcționarului public de conducere, aceasta poate fi transformată într-o funcție publică corespunzătoare, dacă transformarea nu afectează structura organizatorică aprobată.</p> <p>Conform art. 519 alin. (9) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:  - În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) -d) și f), dacă nu există funcții publice vacante corespunzătoare în cadrul autorității sau instituției publice, autoritatea ori instituția publică are obligația de a solicita Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în perioada de preaviz, lista funcțiilor publice vacante. În cazul în care există o funcție publică vacantă corespunzătoare, funcționarului public îi sunt aplicabile dispozițiile art. 506.</p>
1.4.	Data plății salariului și metoda de plată a salariului	Data plății salariului se stabilește în conformitate prevederile Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 86/2005 pentru reglementarea datei plății salariilor la instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare și este în data de _____.

		<p>Conform prevederilor art. 1 alin. (1) și alin. (3) din Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 86/2005, cu modificările și completările ulterioare, ordonatorii principali de credite și instituțiile publice și serviciile publice din subordinea acestora, pentru care data stabilită pentru plata salariilor cade într-o zi de repaus săptămânal, zi de sărbătoare legală sau zi liberă, efectuează plata salariilor în ziua lucrătoare anterioară acesteia, cu condiția încadrării în perioada 5-15 a lunii curente pentru luna precedentă.</p> <p>Plata salariului se poate efectua prin:</p> <p><input type="checkbox"/> virament într-un cont bancar, în conformitate cu prevederile art. 166 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu prevederile art. 367 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p><input type="checkbox"/> casierie.</p>
1.5.	<p>Modalitatea de efectuare a orelor suplimentare, remunerația acestora sau, după caz, compensarea prin ore libere plătite</p>	<p>Având în vedere prevederile art. 419 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:</p> <p>- Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii.</p> <p>Modalitatea de efectuare a orelor suplimentare se face în conformitate cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>Astfel, având în vedere prevederile art. 21 - Sporul pentru munca suplimentară din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare:</p> <p>- Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.</p>

		<p>- În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 60 de zile calendaristice, munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.</p> <p>- În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 60 de zile calendaristice, munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.</p> <p>- Plata muncii în condițiile enumerate mai sus se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.</p> <p>- Totodată, se vor avea în vedere actele normative în vigoare, cu privire la derogări și, după caz, excepții de la aplicarea normelor generale reglementate.</p>
1.6.	Acordurile colective încheiate de autoritatea sau instituția publică, în condițiile art. 487 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici la nivel de autoritate sau instituție publică, sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate din care face parte autoritatea sau instituția publică sau sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivel de grup	<p><input type="checkbox"/> Acordul colectiv nr. _____ încheiat de autoritatea sau instituția publică, în condițiile art. 487 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p><input type="checkbox"/> Actul administrativ nr. _____ al conducătorului autorității ori instituției publice, prin care s-a constituit comisia paritară, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.</p>

	de unități din care face parte autoritatea sau instituția publică, după caz, ori cu reprezentanții funcționarilor publici	
1.7.	Contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a funcționarului public suportate de autoritatea sau instituția publică, în condițiile legii	<p>Conform prevederilor art. 76 - Participanți și contribuții din Legea nr. 204/2006 privind pensiile facultative, cu modificările și completările ulterioare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuțiile la un fond de pensii facultative se stabilesc conform regulilor acelei scheme de pensii facultative, se rețin și se virează de către angajator, odată cu contribuțiile de asigurări sociale obligatorii, sau de către participant, lunar, în contul fondului de pensii specificat în actul individual de aderare.</li> <li>- Contribuția la un fond de pensii facultative poate fi de până la 15% din venitul salarial brut lunar sau din venitul asimilat acestuia al persoanei care aderă la un fond de pensii facultative.</li> </ul> <p>Conform art. 83 - Drepturile și obligațiile participanților la un fond, din Legea nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale, cu completările ulterioare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Drepturile și obligațiile participanților la un fond se stabilesc conform prospectului.</li> <li>- Angajatorul poate stabili cuanțumuri diferențiate de contribuție proprie pentru angajații săi pe criterii de vechime, funcție sau drepturi salariale.</li> </ul> <p>Determinarea impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor se realizează conform prevederilor art. 78 din Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare.</p>
1.8.	Regulamentul de organizare și funcționare al autorității sau instituției publice și regulamentul intern al autorității sau instituției publice	<p>Regulamentul de organizare și funcționare al autorității sau instituției publice, aprobat prin actul administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice nr. _____, anexat prezentei sau trimitere la link-ul unde se poate consulta documentul.</p> <p>Regulamentul intern al autorității sau instituției publice, aprobat prin actul administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice</p>



		nr. _____, anexat prezentei sau trimitere la link-ul unde se poate consulta documentul.
--	--	---