



Agencia Națională a Funcționarilor Publici

RAPORT

PRIVIND

MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE
ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

PENTRU ANUL
2024



CUPRINS

ACRONIME/ABREVIERI	4
LISTA FIGURILOR.....	5
REZUMAT EXECUTIV	8
1. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ – CADRUL GENERAL	10
Definirea personalului din administrația publică și evidența ocupării.....	10
Tipuri de resurse umane din administrația publică	11
Atribuțiile privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice din România.....	12
Evidența personalului din administrația publică	14
Acte normative elaborate în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și publicate în Monitorul Oficial în anul 2024	15
Proiecte de acte normative elaborate în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici în anul 2024, cu impact asupra managementului funcției publice și al funcționarilor publici.....	17
2.REFORMA ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ.....	18
Măsuri de reformă și investiții cuprinse în PNRR.....	23
Organizarea și desfășurarea concursului național de ocupare a unor funcții publice vacante	28
3. PROIECTE CU FINANȚARE EXTERNĂ DERULATE DE ANFP PENTRU IMPLEMENTAREA MĂSURILOR DE REFORMĂ ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE	42
4. MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI, PRIN SISTEMUL INFORMATIC GESTIONAT DE ANFP	50
Cum s-a modificat structura funcțiilor publice în anul 2024	50
Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2024 și aspecte privind reorganizările instituționale	53
Cum este distribuită pe niveluri administrative ocuparea funcțiilor publice la nivelul anului 2024.....	55
Care a fost gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici) în anul 2024.....	59
Care a fost gradul de ocupare a posturilor aferente categoriei înalți funcționari publici în 2024.....	60
Ocuparea posturilor de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale	61
Ocuparea posturilor de arhitect-șef	62
Ocuparea posturilor de auditor	64
Ocuparea posturilor de consilier achiziții publice	67
Ocuparea posturilor de polițist local.....	68
Ocuparea posturilor de manager public.....	70

Distribuția în funcție de gen	71
Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici	75
Ocuparea funcțiilor publice	80
Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici	91
5. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII LEGISLAȚIEI, CONTROL ȘI CONTENCIOS ADMINISTRATIV, PRECUM ȘI DIFICULTĂȚILE SEMNALATE PRIN PETIȚIILE ADRESATE AGENȚIEI	97
6. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII PRINCIPIILOR ȘI A STANDARDELOR DE CONDUITĂ, PRECUM ȘI A PROCEDURILOR DISCIPLINARE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ	114
7. DATE REFERITOARE LA COMISIILE PARITARE ȘI ACORDURILE COLECTIVE.....	123
8.COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ ȘI EXTERNĂ.....	124
9.CONCLUZII / RECOMANDĂRI	128
10. ANEXE	129
Anexa 1: Cadrul legal general în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică	129
Anexa 2: Date privind distribuția funcțiilor publice generale și a celor specifice și gradul de ocupare a acestora	134
Anexa 3: Distribuția funcționarilor publici pe vârste și categorii de funcții publice (generale și specifice)	136
Anexa 4: Date agregate la nivel județean: populația după domiciliu, număr de instituții și autorități publice (nivel teritorial și local), număr de funcționari publici (2024)	137
Anexa 5: Indicatori în profil teritorial: populație, nr. autorități și instituții publice, nr. funcționari publici încadrați	139



ACRONIME/ABREVIERI

ADR	Autoritatea pentru Digitalizarea României
ANAF	Agenția Națională de Administrare Fiscală
ANFP	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
FESI	Fonduri Europene Structurale și de Investiții
INA	Institutul Național de Administrație
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MAE	Ministerul Afacerilor Externe
MDLPA	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
MF	Ministerul Finanțelor
MJ	Ministerul Justiției
MMSS/MMFTSS	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale/Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale
MIPE	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
MRU	Managementul resurselor umane
OECD/OCDE	Organisation for Economic Co-operation and Development/Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
OG	Ordonanța Guvernului
OPANFP	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici
OUG	Ordonanță de urgență a Guvernului
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență
SENEOSP	Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public
SDFP	Strategia în domeniul funcției publice
SDI ANFP	Strategia de dezvoltare instituțională a ANFP
SGG	Secretariatul General al Guvernului
SIMRU	Sistem integrat de management al resurselor umane
SNA	Strategia Națională Anticorupție 2021-2025
T	Trimestru
TSI	Technical Support Instrument - Instrumentul pentru Asistență Tehnică
SUAT	Subdiviziune a unității administrativ-teritoriale
UAT	Unitate administrativ-teritorială

Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2024

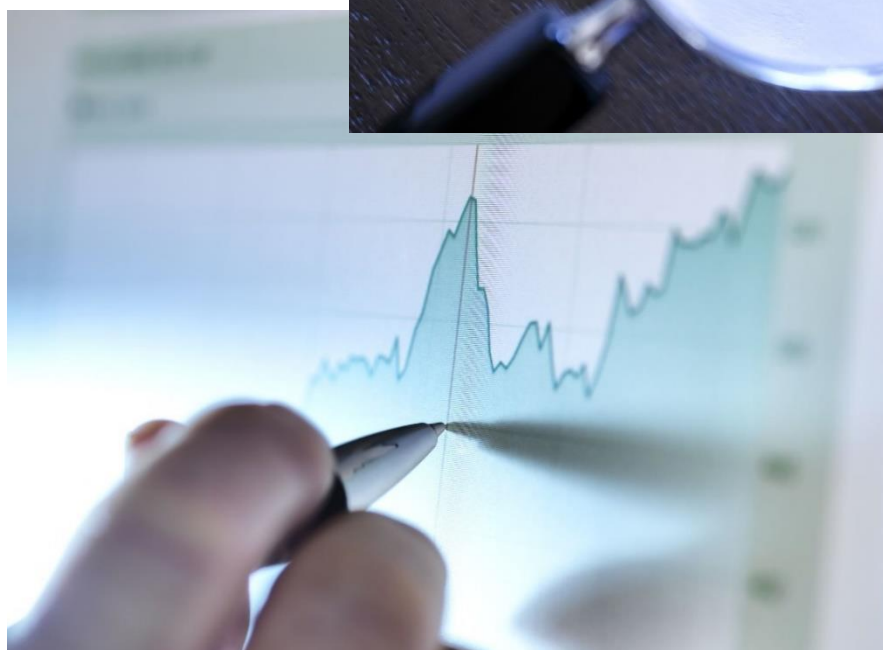
Coordonare: Vasile-Felix Cozma - Președinte ANFP, Lavinia Niculescu - Secretar general ANFP
Elaborare: Carmen Bălănescu, Paula Vitriuc, Victor Bădoiu și membrii grupului de lucru desemnat prin OPANFP nr. 16/03.02.2025, cu modificările ulterioare

LISTA FIGURILOR

Figura 1 - Procentul funcționarilor publici din totalul personalului plătit din fonduri publice	10
Figura 2 - Bibliografia de concurs	35
Figura 3 - Competențe verificate pentru funcțiile publice de debutanți și asistenți	36
Figura 4 - Competențe verificate pentru funcțiile publice de directori, directori adjuncți, directori executivi și directori executivi adjuncți care NU au calitatea de conducători ai instituțiilor publice	37
Figura 5 - Situația candidaților participanți la etapa de recrutare a concursului de ocupare - runda I.....	38
Figura 6 - Situația candidaților participanți la etapa de recrutare a concursului de ocupare - runda a II-a.....	39
Figura 7 - Nr. candidați declarați admiși la concursul național - pe județ și grad profesional.....	40
Figura 8 - Nr. total candidați declarați admiși la concursul național - pe județ.....	41
Figura 9 - Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale - anul 2024.....	50
Figura 10 - Evoluția numărului total de funcții publice (2015-2024)	51
Figura 11 - Evoluția numărului total de funcții publice ocupate* (2015-2024)	51
Figura 12 - Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2015-2024).....	52
Figura 13 - Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate	53
Figura 14 - Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2024.....	54
Figura 15 - Evoluția numărului de avize în perioada 2014-2024.....	55
Figura 16 - Ponderea funcțiilor ocupate pe niveluri administrative, prin raportare la total funcții publice ocupate (2024)	56
Figura 17 - Repartizarea funcțiilor publice (structuri centrale și teritoriale) - 2024: total funcții, număr funcții ocupate și grad de ocupare	56
Figura 18- Analiză comparativă privind gradul de ocupare (2024)	57
Figura 19 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor, inclusiv servicii publice (2024)	58
Figura 20 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor fără servicii publice incluse (2024)	58
Figura 21 - Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (2024)	59
Figura 22 - Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2024).....	59
Figura 23 - Evoluția gradului de ocupare pe categorii de funcții publice (2020 - 2024) ...	60
Figura 24 - Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2024).....	60
Figura 25 - Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2024)	61
Figura 26 - Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT în 2024.....	62
Figura 27 - Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2024.....	63
Figura 28 - Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2024	64
Figura 29 - Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local în 2024.....	64
Figura 30 - Funcții publice de auditor la nivel central (structuri centrale și teritoriale) .	65
Figura 31 - Funcții publice de auditor din administrația publică locală	66
Figura 32 - Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală (2024)	67
Figura 33 - Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local (2024)	68
Figura 34 - Situația posturilor de polițist local.....	68

Figura 35 Distribuția funcțiilor de polițist local în funcție de gradul profesional și regiunea de dezvoltare	69
Figura 36 - Situația posturilor de manager public	70
Figura 37 Distribuția funcțiilor de manager public în funcție de gradul profesional și regiunea de dezvoltare	70
Figura 38 - Evoluția ponderii funcționarilor publici, în funcție de gen (2015-2024).....	71
Figura 39 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici în 2024 (nr., %)	72
Figura 40 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici care ocupă funcții publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %).....	72
Figura 41 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici cu funcții de conducere în perioada 2020-2024.....	73
Figura 42 - Distribuție în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic	74
Figura 43 - Piramida vârstelor 2024 - distribuție pe gen (valori procentuale).....	76
Figura 44 - Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2015-2024).....	76
Figura 45 - Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2024.....	78
Figura 46 - Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2015-2024	79
Figura 47 - Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție (2023)	82
Figura 48 - Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2014-2024)	82
Figura 49 - Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2024 (nr., %)	83
Figura 50 - Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (nr. funcții ocupate prin concurs, 2014-2024).....	83
Figura 51 - Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2014-2024)	84
Figura 52 - Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2015-2024.....	84
Figura 53 - Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2024)	85
Figura 54 - Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări (2014- 2024)	86
Figura 55 - Evoluția numărului de funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor vacante și temporar vacante (2015-2024).....	87
Figura 56 - Evoluția numărului de funcții (directori și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2015-2024)	88
Figura 57 - Evoluția numărului de funcții (secretari/secretari generali UAT) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2015- 2024)	89
Figura 58 - Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2015- 2024)	90
Figura 59 - Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2015- 2024)	90
Figura 60 - Distribuția pe clase a funcționarilor publici de execuție (pentru funcțiile publice ocupate și temporar ocupate, dar nu și cele vacante, temporar vacante) (nr., % - 2024).....	92

Figura 61 - Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2024.....	92
Figura 62 - Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2024)	94
Figura 63- Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2024).....	94
Figura 64 - Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2015-2024)	95
Figura 65 - Modalitatea de soluționare a adreselor.....	98
Figura 66 - Categoriile de petenți	99
Figura 67 - Categoria de funcționar publici vizată	99
Figura 68 - Repartiția teritorială/ județe a solicitanților - procente	100
Figura 69 - Repartiția teritorială/ județe a solicitanților - valori nominale.....	101
Figura 70 - Reprezentarea grafică a domeniilor în care ANFP a formulat puncte de vedere la solicitarea persoanelor fizice și juridice	102
Figura 71 - Situația dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în 2024, în funcție de obiectul acestora.....	122
Figura 72 - Dosare în care ANFP a avut calitatea de parte în perioada 2019-2024 versus dosare în care a avut calitatea de reclamantă	122



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

Raportul pentru anul 2024 include informații despre:

- cadrul general privind managementul strategic al resurselor umane în domeniul funcției publice/administrația publică din România;
- managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici (evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici, ocupare, recrutare, promovare, clasificări în funcție de gen, studii, nivel ierarhic etc.), în perioada 2015-2024;
- proiectele derulate de către ANFP pentru implementarea măsurilor de reformă în domeniul funcției publice;
- monitorizarea implementării legislației, control și contencios administrativ și dificultățile semnalate prin petiții la ANFP;
- analiza principalelor provocări/probleme cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice;
- strategii și politici publice relevante pentru managementul funcției publice și al funcționarilor publici.

La elaborarea raportului au fost utilizate date din următoarele surse:

- sistemul informatic gestionat de ANFP pentru managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici;
- date furnizate de către structurile ANFP privind activitățile desfășurate în anul 2024;
- date din rapoartele elaborate la nivelul ANFP și alte studii, analize, statistici (publice);
- date raportate de autorități și instituții publice privind respectarea normelor de conduită, prin aplicația informatică specifică gestionată de ANFP.

În anul 2024, numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a scăzut față de anul anterior, până la **4.333** (față de 4.384 la 31 decembrie 2023). Prin raportare la cele **145.553 de funcții publice ocupate** (dintre care 53% sunt funcții de la nivel local, iar 47% sunt la nivel central și teritorial), numărul funcționarilor publici reprezintă un procent de aproximativ **11% din personalul plătit din fonduri publice**. Ponderea femeilor în funcția publică se menține mai mare decât cea a bărbaților (68% > 32%).

Pentru modernizarea managementului resurselor umane din administrația publică și dezvoltarea competențelor funcționarilor publici, a fost operaționalizat **SENEOSP** (Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public), prin adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 833/2024 privind normele referitoare la întocmirea, actualizarea și administrarea acestuia. De asemenea, au fost organizate **două runde de concurs național** pentru gradele profesionale debutant și asistent, respectiv pentru funcțiile publice de conducere de director și director adjunct, și a continuat implementarea celor șase proiecte aferente măsurilor de reformă și investițiilor ce revin ANFP în PNRR.

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

În continuare este necesară o administrație modernă, rezilientă, eficientă, transparentă, responsabilă, echitabilă, incluzivă și orientată spre participare. O astfel de administrație atrage resursele umane potrivite, valorifică tehnologia digitală, încurajează inovația, susține dezvoltarea durabilă și investește constant în competențele angajaților săi. În plus, trebuie să fie flexibilă și atentă la nevoile diverse ale cetățenilor, adaptându-se rapid la noi contexte.

Pe plan intern, este nevoie de strategii eficiente de management al schimbării, care să sprijine reforma sectorului public și tranziția către o nouă cultură organizațională. Se impune recunoașterea și recompensarea performanței, precum și crearea unui mediu profesional în care angajații sunt respectați, sprijiniți și încurajați să ia inițiativă. Creșterea satisfacției la locul de muncă și a productivității este esențială pentru consolidarea capacității administrației de a răspunde eficient nevoilor cetățenilor.

Pentru a face față provocărilor actuale, este crucială menținerea noului sistem de recrutare în funcția publică, simultan cu utilizarea competențelor în toate procesele de resurse umane. Totodată, sunt necesare politici coerente și integrate pentru întreaga carieră a funcționarilor publici și a celorlalte categorii de personal din administrație. Reforma managementului resurselor umane impune un efort comun din partea tuturor actorilor implicați, atât în adoptarea cadrului legal necesar, cât și în aplicarea acestuia și în asigurarea resurselor pentru implementare.



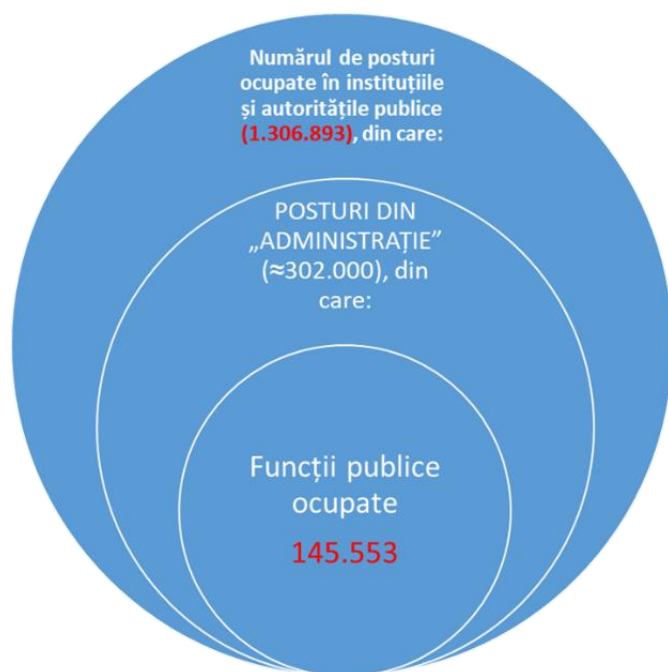
1. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ – CADRUL GENERAL

Definirea personalului din administrația publică și evidența ocupării

Personalul din administrația publică (cuprinzând atât funcționarii publici, cât și personalul contractual) este definit² ca familie ocupațională din cadrul sectorului bugetar, distinctă de celelalte domenii (învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomatie, justiție și Curtea Constituțională, apărare, ordine publică și securitate națională).

Agencia Națională a Funcționarilor Publici administrează evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, pe baza datelor transmise de către autoritățile și instituțiile publice. Aceste date sunt transmise de către responsabilii de resurse umane din fiecare instituție, prin intermediul portalului de management al funcțiilor și funcționarilor publici, gestionat și administrat de către ANFP, fiind integrate în sistemul național de evidență. În anul 2024, numărul autorităților și instituțiilor publice ale căror structuri de funcții publice au fost gestionate prin intermediul sistemului informatic integrat de management al funcțiilor și funcționarilor publici a scăzut față de anul anterior, până la **4.333** (față de 4.384 la 31 decembrie 2023).

Figura 1 - Procentul funcționarilor publici din totalul personalului plătit din fonduri publice



(Sursa: ANFP)

Astfel, la 31.12.2024 s-au înregistrat **176.400 de funcții publice**, dintre care: **145.553 funcții publice ocupate** (incluzând **134.253 funcții publice efectiv ocupate**; **4.011 funcții publice temporar ocupate** și **7.289 funcții publice temporar vacante**) și **30.847 funcții publice vacante**.

Prin raportare la datele de mai sus, precum și la numărul total de **1.306.893** posturi ocupate în instituțiile și autoritățile publice (date furnizate de către Ministerul Finanțelor), numărul funcționarilor publici reprezintă un procent de aproximativ **11%** din personalul plătit din fonduri publice.

² Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

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

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

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

Funcțiile publice au în comun faptul că se referă la activități care implică exercitarea „prerogativelor de putere publică” reglementate în Codul administrativ³, precum: elaborarea proiectelor de acte normative și a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice, precum și asigurarea avizării acestora; elaborarea propunerilor de politici publice și strategii, a programelor, studiilor, analizelor și statisticilor necesare fundamentării și implementării politicilor publice, precum și a actelor necesare executării legilor; autorizarea, inspecția, controlul și auditul public; gestionarea resurselor umane și a fondurilor publice; reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acesteia cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din țară și din străinătate; realizarea de activități în conformitate cu strategiile din domeniul societății informaționale.

Funcțiile publice generale (precum consilier, consilier juridic, auditor, expert, inspector, director, director general, secretar general etc.⁴) există în majoritatea autorităților și instituțiilor publice și reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter general și comun tuturor acestor entități, 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 sunt specifice nu datorită caracteristicilor instituționale, ci prin prisma programelor de formare absolvite și a atribuțiilor aferente funcției, cum este cazul managerilor publici⁵. Echivalarea anumitor funcții publice specifice cu funcții publice generale din cadrul unor autorități și instituții publice s-a realizat prin OUG nr. 138/2021 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019⁶.

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

3. Persoanele care au raporturi de muncă sau asimilate acestora cu autoritățile și instituțiile publice. Această categorie de angajați este numită informal „personal contractual” și cuprinde o categorie largă de „bugetari”, precum cei angajați în domenii precum învățământul, sănătatea, cultura etc., inclusiv cei care au un contract de

³ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 370;

⁴ Anexa nr. 5 la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

⁵ Conform OUG nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public, cu modificările și completările ulterioare

⁶ Anexa nr. 5¹ la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

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 personalului contractual fac de asemenea parte: personalul salariat încadrat la cabinetul demnitarului, magistrații, personalul asimilat acestora și categorii de personal auxiliar din cadrul instanțelor, cadrele didactice și alte categorii de personal din unitățile și instituțiile de învățământ; persoanele numite sau alese în funcții de demnitate publică, personalul din unitățile sanitare, cel al regiilor autonome, companiilor și societăților naționale, precum și al societăților din sectorul public, personalul militar, membrii Corpului diplomatic și consular al României și personalul contractual încadrat pe funcții specifice ministerului cu atribuții în domeniul afacerilor externe.

Atribuțiile privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice din România

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

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

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

Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), subordonată MDLPA, are atribuții, conform Codului administrativ, pentru „dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial” și „crearea unei evidențe necesare gestiunii personalului plătit din fonduri publice”. ANFP administrează evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, pe baza datelor transmise de responsabilii de resurse umane, prin intermediul unui sistem informatic. Situațiile transmise cuprind date referitoare la funcțiile publice generale, cele specifice și unele funcții cu statut special. Totodată, Agenția are ca atribuții: elaborarea proiectelor de acte normative, a politicilor și strategiilor în domeniul funcției publice, monitorizarea aplicării legislației în domeniu, centralizarea nevoilor de instruire a funcționarilor publici, managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, elaborarea cadrelor de competență, administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) etc.⁷

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

⁷ Lista atribuțiilor este prevăzută la art. 401 din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

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

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

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

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

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



Compartimentele de resurse umane din autorități și instituții publice (ca structuri distincte sau grupate cu alte funcții de suport, ca de exemplu bugetarea și achizițiile) au preponderent responsabilități administrative, precum: evidența deciziilor de numire și eliberare din funcție, gestiunea dosarelor profesionale ale angajaților, transmiterea de notificări și solicitări de avize către ANFP, conform legislației, aplicabile diferitelor procese de management al

resurselor umane, ca de exemplu recrutarea, stabilirea structurii de funcții publice etc. ANFP asigură suport și asistență de specialitate pentru compartimentele de resurse umane din autorități și instituții publice. Trebuie subliniat faptul că, potrivit Codului administrativ, gestiunea curentă a resurselor umane, inclusiv a funcțiilor publice, trebuie să fie organizată și realizată, în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, de către un compartiment specializat, care colaborează cu ANFP⁸.

⁸ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 404

Evidența personalului din administrația publică

Datele privind resursele umane din sectorul public sunt cuprinse în baze de date ale următoarelor instituții: Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Inspekția Muncii, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, Ministerul Finanțelor, Agenția Națională de Administrare Fiscală, Ministerul Educației etc. În plus, Institutul Național de Statistică colectează date privind ocuparea în sectorul public.

Tabelul 1 - Evidența personalului din sectorul public - baze de date existente

Sistem/ Instituție:	Obiect (categoria de personal):	Metoda de colectare a datelor:	Frecvență:	Datele sunt utilizate pentru:
Baza de date și portalul ANFP	Funcții publice generale și specifice și funcționari publici	Self-service în portalul ANFP, date raportate de către reprezentantul desemnat pentru resursele umane, pentru fiecare instituție.	În timp real pentru structură	Inventarul managementul funcționarilor publici și
SENEOSP - Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (registru electronic administrativ de utilitate publică) - ANFP	Funcționari publici - funcții publice generale și funcții specifice, funcționari publici cu statut special, personalul plătit din fonduri publice din familiile ocupaționale Administrație, Învățământ, Sănătate și asistență socială, Cultură Personal contractual angajat în afara organigramei (activități în cadrul programelor/proiec telor cu finanțare externă) Personal plătit din fonduri publice încadrat cu contract individual de muncă care își desfășoară activitatea în cadrul autorităților și instituțiilor publice finanțate integral din venituri proprii	Interconectarea sistemelor informatice multi-instituționale deținute de Ministerul Finanțelor, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, Ministerul Educației, Inspekția Muncii sau alte autorități și instituții publice, care cuprind date și informații privind personalul plătit din fonduri publice Protocoloale de colaborare încheiate cu Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Afacerilor Interne, Înalta Curte de Casație și Justiție, Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Consiliul Superior al Magistraturii și Ministerul Justiției	Lunar	Interpretare statistică

REVISAL/ REGES - Inspecția Muncii	Personal contractual	Departamentele de resurse umane de la nivelul instituțiilor operează în aplicația <i>desktop</i> sau exportă din propriile sisteme dedicate resurselor umane; Încărcarea fișierului în portal.	În timp real pentru modificări ale contractelor	Monitorizare și susținerea verificărilor în teren a aplicării legislației muncii la nivelul instituțiilor
Formularul L153	Tot personalul public (cu excepția personalului din categoria Apărare și ordine publică)	Completare PDF inteligent (sau export din propriul sistem); încărcare în portalul ANAF.	Anual	Monitorizarea aplicării Legii nr.153/2017
Soluții la nivel de minister (ex.:Edusal pentru învățământul preuniversitar)	Sistemul de învățământ primar și secundar (cadre didactice și personal auxiliar)	Operare directă în portalul central și aplicație <i>desktop</i> .	În timp real	Managementul resurselor umane Calcul salarial Declarații (inclusiv în Revisal/REGES)
Control finanțe buget (FOREXEBUG)	Numărul de posturi ocupate, vacante, alte categorii.	Încărcare PDF inteligent în portalul Ministerului Finanțelor	Lunar	Planificare și Monitorizare bugetară (inclusiv agregări salarizare și personal)
D112 - ANAF	Toate categoriile de personal	Încărcare PDF inteligent în portalul MF	Lunar	Declarații fiscale și contribuții sociale.

(Sursa: adaptat după Tabelul 1 din *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces*⁹)

Acte normative elaborate în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și publicate în Monitorul Oficial în anul 2024

În anul 2024, la nivelul ANFP au fost elaborate **11 proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici**, care au fost aprobate și publicate în Monitorul Oficial, conform tabelului următor:

Tabelul 2 - Acte normative privind funcția publică și funcționarii publici

Nr. crt.	Act normativ	Monitorul Oficial
1.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 243/2024 privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesional debutant și asistent, vacante, precum și a funcțiilor publice de conducere de director și director adjunct, vacante, prevăzute la art. XIII alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 104 din 05 februarie 2024

⁹ Banca Mondială (2019) Studiu privind cerințele de date și procedurile de acces, pag. 26-27, [2.1 Romania HRM - Study on data requirements and access procedures RO, Final.pdf \(gov.ro\)](#)

Nr. crt.	Act normativ	Monitorul Oficial
	pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, din autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, în condițiile legii	
2.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 308/2024 privind modificarea art. 1 lit. a) din anexa nr. 2 la Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1.109/2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 142 din 20 februarie 2024
3.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 332/2024 pentru aprobarea Metodologiei-cadru de analiză a posturilor	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 144 din 21 februarie 2024
4.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 337/2024 privind aprobarea informațiilor necesare elaborării planului de recrutare a funcționarilor publici și a planului de promovare în funcții publice de conducere, precum și modalitatea de transmitere a acestora	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 148 din 22 februarie 2024
5.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 435/2024 privind aprobarea procedurii și a condițiilor tehnice pentru înregistrarea probelor de concurs, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 265 din 28 martie 2024
6.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 436/2024 pentru aprobarea instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor de către comisia de concurs pentru ocuparea unor funcții publice de execuție vacante și temporar vacante și a unor funcții publice de conducere vacante, precum și la concursul de promovare în clasă și în grad profesional	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 270 din 29 martie 2024
7.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 437/2024 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind comunicarea înștiințării de către autoritățile și instituțiile publice, precum și publicarea anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 270 din 29 martie 2024
8.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 603/2024 pentru aprobarea instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs la etapa de selecție a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 541 din 11 iunie 2024

Nr. crt.	Act normativ	Monitorul Oficial
9.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 604/2024 pentru aprobarea instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor de către comisia de concurs la etapa de selecție a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 541 din 11 iunie 2024
10.	Hotărârea Guvernului nr. 684/2024 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici	Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 583 din 25 iunie 2024
11.	Hotărârea Guvernului nr. 833/2024 privind normele referitoare la întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date	Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 716 din 23 iulie 2024

Proiecte de acte normative elaborate în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici în anul 2024, cu impact asupra managementului funcției publice și al funcționarilor publici

1. Proiect de Hotărâre a Guvernului privind **conținutul și modalitatea de gestionare a dosarului profesional** - va fi actualizat prin raportare la prevederile OUG nr. 121/2023 și ale HG nr. 833/2024;
2. Proiect de Hotărâre a Guvernului pentru **aprobarea Strategiei în domeniul funcției publice pentru perioada 2023-2027** - a fost transmis la MDLPA, pe circuitul de avizare interinstituțională însă, ulterior, a fost necesară revizuirea acestuia prin raportare la prevederile Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare;
3. 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** - necesită actualizare prin raportare la prevederile OUG nr. 57/2019 astfel cum a fost modificată prin OUG nr. 191/2022 și OUG nr. 121/2023;
4. Proiect de ordonanță de urgență pentru **modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ**, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
5. Proiect de Hotărâre de Guvern pentru **aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2024-2025.**

De asemenea, în anul 2024, ANFP a asigurat avizarea proiectelor de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici ori emiterea, la solicitarea autorităților și instituțiilor publice, a unor puncte de vedere cu privire la acestea, pentru un număr de 210 proiecte de acte normative.

Totodată, au fost avizate competențele specifice pentru un număr de 61.239 de funcții publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și teritoriale și au fost acordate 1.244 vize de legalitate, detalii fiind prezentate în tabelele următoare:

Tabelul 3 - Nr. posturi avizate (2024)

Luna	Nr. posturi avizate 2024
februarie	53
martie	297
aprilie	50
mai	1.313
iunie	5.224
iulie	43.202
august	4.298
septembrie	3.512
octombrie	369
noiembrie	2.220
decembrie	701
TOTAL:	61.239

Tabelul 4 - Nr. vize de legalitate (2024)

Luna	Nr. vize de legalitate 2024
ianuarie	242
februarie	102
martie	92
aprilie	88
mai	79
iunie	201
iulie	221
august	62
septembrie	22
octombrie	51
noiembrie	37
decembrie	47
TOTAL:	1.244

2.REFORMA ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ

Planul Strategic Instituțional 2024-2027 al Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației¹⁰, prevede, în cadrul obiectivului strategic 4 *Adaptarea politicilor și a sistemului de resurse umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne*, programul 4.1 Reforma managementului funcției publice și al managementului funcției publice, care urmărește:

- să implementeze măsuri care decurg din strategiile sectoriale cu privire la dezvoltarea resursei umane din administrația publică atât în ceea ce privește cariera acestora, cât și referitor la formarea profesională continuă;
- să asigure o mai mare coerență a gestiunii resursei umane și o mai mare previzibilitate a carierei în general, având la bază utilizarea cadrelor de competență pentru toate procesele de management al resurselor umane în funcția publică;
- să atingă rezultate care să contribuie la profesionalizarea resurselor umane din administrația publică și la digitalizarea proceselor de resurse umane.

¹⁰ Aprobat prin Ordinul ministrului dezvoltării, lucrărilor publice și administrației nr. 2217 din 17 iunie 2024

Stadiul atingerii indicatorilor aferenți măsurilor ce revin ANFP este indicat în tabelul următor:

Tabelul 5 - Stadiul îndeplinirii indicatorilor aferenți măsurilor de reformă ale ANFP

Obiectiv specific: TRANSFORMAREA DIGITALĂ A MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ	
MĂSURA	STADIUL ÎNDEPLINIRII MĂSURII
4.1.1. Digitalizarea proceselor de carieră în administrația publică, prin dezvoltarea și implementarea 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 și SIMRU - sistem integrat de management al serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală (jaloul nr. 177 din PNRR)	Nr. sisteme informatice operaționalizate: 0, sistemele fiind în dezvoltare (v. secțiunea următoare, <i>Măsuri de reformă și investiții cuprinse în PNRR aprobat</i>)
4.1.2. Asigurarea unui management unitar și coerent al resurselor umane din administrația publică, prin gestionarea SENEOSP - sistemul național de evidență a ocupării în administrația publică și a sistemului informatic integrat de management al funcției publice și al funcționarilor publici	Nr. sisteme informatice operaționalizate: 1
Obiectiv specific: MANAGEMENTUL COMPETENȚELOR NECESARE PENTRU FURNIZAREA DE SERVICII PUBLICE DE CALITATE, PROFESIONALIZAREA MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE ȘI CREAREA UNUI MEDIU DE LUCRU PERFORMANT ȘI ATRACTIV ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE	
MĂSURA	STADIUL ÎNDEPLINIRII MĂSURII
4.1.3. Punerea în aplicare a sistemului mixt de recrutare și selecție a candidaților la funcțiile publice, bazat pe competențe generale și specifice (concurs național și selecție pe post - jaloul nr. 417 din PNRR)	Nr. concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici: 2 Au fost organizate două runde de concurs național pentru gradele profesionale debutant și asistent, respectiv pentru funcțiile publice de conducere de director și director adjunct. Organizarea următoarelor runde de concurs național depinde de aprobarea Planului de recrutare prin hotărâre de Guvern¹¹, în conformitate cu art. 467 alin. (5) din Codul

¹¹ La data publicării prezentului Raport, a fost deja adoptată *Hotărârea Guvernului nr. 298/2025 privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026.*

	administrativ și art. 18 alin. (1), raportat la art. 17 alin. (2) din anexa nr. 10 la același act normativ.
4.1.4. Reforma sistemului de carieră și a managementului performanței în domeniul funcției publice (managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, gestiunea personalului contractual din administrația publică, simplificarea clasificării posturilor, extinderea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de management al resurselor umane) - jaloanele nr. 418 și 419 din PNRR	Nr. politici publice și propuneri de reglementare: 4 Au fost elaborate două propuneri de politici publice și două propuneri de reglementare: 1. Propunere de politică publică privind managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație¹² 2. Propunere de politică publică privind gestiunea personalului contractual din administrația publică¹³ 3. Propunere de reglementare privind modificări ale managementului carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, care recompensează performanța și contribuie la dezvoltarea personalului (jalon 418 PNRR)¹⁴ 4. Propunere de reglementare privind gestiunea personalului contractual din administrația publică (jalon 418 PNRR)¹⁵ Luând în considerare normele de tehnică legislativă prevăzute de Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și faptul că prin propunerile de reglementare aferente Jalonului 418 și Jalonului 419 se impune modificarea și completarea aceluiași act normativ, respectiv a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cele două propuneri de reglementare aferente jalon 418, împreună cu propunerea de reglementare aferentă jalon 419 (propunerea legislativă ce vizează punerea în aplicare etapizată a cadrelor de competențe în instituțiile publice) au stat la baza elaborării de către ANFP a unui proiect de Lege, care a fost transmis spre analiză

¹²

https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/Proiecte/FESI%20114/Propunere%20politica%20publica_Cariera%20FP_final.pdf

¹³

https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/Proiecte/FESI%20114/Propunere%20politica%20publica_Cariera%20FP_final.pdf

¹⁴ [Propunere de reglementare cariera FP_rev. 3_28.06.pdf](#)

¹⁵ [propunere-de-reglementare-privind-gestiunea-personalului-contractual-din-administratia-publica-final-septembrie-2024crdownload.pdf](#)

	MDLPA în vederea îndeplinirii procedurii de transparență decizională.
4.1.5. Dezvoltarea competențelor digitale avansate ale funcționarilor publici - ținta nr. 185 din PNRR	Nr. funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală: 12.316 (dintre care 10.688 de funcționari publici au urmat programele generale de dezvoltare a competențelor digitale avansate în domeniile Management, Comunicare, Financiar, Back Office, iar 1.628 de funcționari publici de conducere au urmat programul de formare pentru dezvoltarea de competențe de leadership și managementul talentelor în contextul noilor tehnologii și al transformărilor digitale)
4.1.6. Asistență de specialitate în vederea dezvoltării capacității compartimentelor de resurse umane și a managerilor din autorități și instituții pentru implementarea reformelor descrise (cadrele de competențe, noul sistem de recrutare, managementul performanței)	Au avut loc șase sesiuni de instruire dedicate concursului național: 23.02.2024 - webinar pe tema OUG nr. 121/2023 cu reprezentanții autorităților și instituțiilor publice; 04.03.2024 - sesiune de instruire online pentru membrii comisiilor/ secretarii; 11.06.2024 - webinarul „Organizarea și desfășurarea concursului pe post, cu reprezentanții autorităților și instituțiilor publice din administrația centrală”; 18.06.2024 - webinarul „Organizarea și desfășurarea concursului pe post”, cu reprezentanții autorităților și instituțiilor publice din administrația centrală; 25.06.2024 - webinarul „Organizarea și desfășurarea concursului pe post, cu reprezentanții autorităților și instituțiilor publice din administrația centrală”; 28.06.2024 - Organizarea și derularea atelierului de lucru nr. 1 - „Organizarea și desfășurarea etapei de selecție”, cu reprezentanți ai autorităților și instituțiilor publice din administrația publică centrală. De asemenea, au fost elaborate materiale de promovare a concursului național (pliante, articole: „Concursul național, mituri și adevăruri”, „Fii pregătit pentru noul Concurs național”, „Profil vs dosar”, reel-uri: „Campion în administrație”, „Funcționarul acum 200 de ani”, „Funcționarul high tech”, quizz interactiv, postări social media) și au fost gestionate canalele social media dedicate: Facebook: https://www.facebook.com/ConcursNationalANFP/ Instagram: ANFP (@anfp.gov.ro) • Instagram photos and videos LinkedIn: (25) Concurs Național - ANFP: Company Page Admin J LinkedIn
Obiectiv specific: PROMOVAREA ETICII, INTEGRITĂȚII, TRANSPARENȚEI ȘI PREVENIREA CORUPȚIEI ÎN SCOPUL ÎMBUNĂTĂȚIRII APLICĂRII PREVEDERILOR LEGALE APLICABILE CONDUITEI PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI	

MĂSURA	STADIUL ÎNDEPLINIRII MĂSURII
4.1.7. Revizuirea și completarea cadrului normativ privind consilierul de etică prin consolidarea statutului și mandatului acestuia, cu acordarea de sprijin pentru o îndeplinire corespunzătoare a atribuțiilor	Nr. evenimente în domeniul eticii și integrității: patru (trei ateliere de etică organizate în format hibrid în cadrul proiectului „Etica organizațională în administrația publică”, în colaborare cu Asociația Pro Democrația, și Conferința națională de etică - Starea eticii în România 2024, organizată în colaborare cu Asociația Pro Democrația) Nr. studii, analize și rapoarte privind conduita funcționarilor publici: șapte 1. <i>Raport privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru anul 2023, elaborat de Agenție în baza rapoartelor transmise de consilierii de etică în anul 2024 și publicat pe website în primul semestru al anului 2024¹⁶,</i> 2. <i>Chestionar adresat cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității/instituției publice,</i> 3. <i>Îndrumar privind activitatea de consiliere etică a funcționarilor publici,</i> 4. <i>Propunere de modificare a H.G. nr. 931/2021, în ceea ce privește modalitatea de decontare a cheltuielilor de transport, cazare și de diurnă pentru desfășurarea activității de consiliere etică,</i> 5. <i>Pliantul „Raportare consilieri de etică 2024”,</i> 6. <i>Îndrumarul pentru elaborare analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul unei autorități sau instituții publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită,</i> 7. <i>Propunere de modificare a H.G. nr. 931/2021 privind armonizarea formatului standard al fișei postului corespunzătoare funcției publice deținute de consilierul de etică cu fișa postului standardizată.</i>

Implementarea acestor obiective este finanțată atât din bugetul ANFP cât și prin PNRR, detalii despre cele șase măsuri de reformă/investiții ce revin Agenției urmând a fi prezentate în capitolele următoare, cu evidențierea rezultatelor deja obținute.

¹⁶<https://www.anfp.gov.ro/comunicare/publicatii/rapoarte/raport-privind-respectarea-normelor-de-conduita/>

Măsurile de reformă și investiții cuprinse în PNRR



ANFP îndeplinește atât calitatea de coordonator de reformă și investiții, cât și calitatea de beneficiar în cadrul următoarelor componente din cadrul PNRR¹⁷:

Componenta C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public:

- **Jalon 416** - Analiza ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală
- **Jalon 417** - Finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/ grade de funcții publice
- **Jalon 418** - Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane
- **Jalon 419** - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală

Componenta C7 - Transformarea digitală, Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice:

- **Jalon 177** - S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală (e-ANFP, SIMRU)

Componenta C7 - Transformarea digitală, Investiția 16 - Program de formare de competențe digitale avansate pentru funcționarii publici:

- **Ținta 185** - Funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală

Agenția contribuie activ la implementarea reformelor și investițiilor din PNRR, având ca obiectiv modernizarea administrației publice prin digitalizare și un management performant al resurselor umane bazat pe competențe. Măsurile implementate urmăresc îmbunătățirea eficienței și calității administrației, precum și creșterea predictibilității decizionale, în vederea oferirii unor servicii publice adaptate nevoilor actuale ale cetățenilor.

¹⁷ Cf. Acordului de finanțare privind implementarea reformelor și/sau investițiilor finanțate prin Planul național de redresare și reziliență nr. 38921/05.04.2022, semnat între MIPE și ANFP



Jalon 417 - Finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin trei categorii/ grade de funcții publice (termen: trimestrul 4 - 2023; stadiu: în derulare)

Concursul național, derulat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici începând cu anul 2024, reprezintă noua modalitate de recrutare în funcția publică și are la bază modelul european de recrutare (EPSO - European Personnel Selection Office), care promovează principiile competiției, competenței, transparenței, incluziunii și meritocrației.

Mai multe detalii cu privire la implemetarea acestui jalon se regăsesc în cadrul secțiunii următoare, [Organizarea și desfășurarea concursului național de ocupare a unor funcții publice vacante](#).



Jalon 418 - Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane (termen: trimestrul 4 - 2024; stadiu: în derulare)

Pentru atingerea Jalonului 418, a fost prevăzută elaborarea a două acte legislative care vizează îmbunătățirea managementului resurselor umane din administrația publică, atât pentru funcționarii publici, cât și pentru personalul contractual. Actele normative propun modificări ale managementului carierei funcționarilor publici astfel încât aceasta să se bazeze pe meritocrație, dezvoltarea personalului și gestiunea personalului contractual din administrația publică. Noile reglementări urmăresc construirea unei administrații moderne, eficiente și flexibile care asigură un parcurs profesional bazat pe competențe și performanță. Obiectivul este ca funcția publică să devină predictibilă și performantă, reprezentând pilonul unei administrații publice eficiente care să furnizeze servicii publice de calitate cetățenilor.

În urma activităților derulate pentru atingerea Jalonului 418 au rezultat studii, analize, propuneri de reglementare, diagnoze, ghiduri și tutoriale. Toate materialele pot fi consultate pe site-ul ANFP, la adresa:

<https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/identificarea-si-implementarea-unor-solutii-privind-cresterea-prestigiului-functiei-publice/>

De asemenea, pe parcursul anului 2024 au fost organizate o serie de consultări cu părțile interesate, evenimente de diseminare a rezultatelor și a fost desfășurată o amplă campanie de promovare în mediul online.



Jalon 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală (termen: trimestrul 4 - 2025; stadiu: în derulare)

Introducerea cadrelor de competențe reprezintă o etapă importantă în procesul de modernizare a administrației publice, punând bazele unui sistem integrat de

management al resurselor umane bazat pe competență și performanță. Activitățile derulate au vizat următoarele:

- clarificarea rolurilor specifice posturilor și pregătirea pentru introducerea cadrului de competențe;
- simplificarea clasificării posturilor și corelarea infrastructurii TIC cu procesele de management al resurselor umane;
- evaluarea performanței profesionale pe baza competențelor.

În acest scop, au fost elaborate metodologii, analize, ghiduri, studii, documente de politică publică, propuneri de reglementare și au fost derulate instruirii, dedicate personalului din structurile de specialitate, care să faciliteze utilizarea cadrelor de competențe în cadrul proceselor de management al resurselor umane. Normele juridice privind punerea în aplicare a cadrelor de competențe în evaluarea performanței profesionale a funcționarilor publici fac parte integrantă din actul normativ care va include reglementări privind gestionarea carierei funcționarilor publici, precum și a personalului contractual din administrația publică. În ultimul trimestru al anului 2024, actul normativ care reunește cele trei domenii de reglementare a trecut printr-un amplu proces de consultare.

Toate aceste demersuri urmăresc corelarea nevoilor de personal cu competențele necesare și contribuie la profesionalizarea administrației publice.

Jalon 177 - S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală (e-ANFP, SIMRU) - (termen: trimestrul 4 - 2025; stadiu: în derulare)



CONECTAȚII PENTRU
FUNCTIA PUBLICĂ

E-ANFP presupune dezvoltarea și extinderea platformei de gestionare a funcției publice (nivel central, teritorial, local) integrând toate procesele aferente carierei (recrutare, evaluare, promovare, ieșire din sistemul public) și interconectarea cu alte instituții.

Mai multe instrumente inovative au fost dezvoltate și implementate pentru a facilita interacțiunea cu utilizatorii - website, chatbot, modul sondaje, sistemul de management documente și fluxuri de lucru (DMS).



DIGITALIZĂM MANAGEMENTUL PERSONALULUI
Fără hârtii, cu dedicare pentru oameni

SIMRU (Sistemul integrat de management al serviciilor de resurse umane din administrația publică centrală)

Platforma SIMRU va asigura creșterea productivității și a eficienței proceselor de MRU oferind o gamă completă de funcții prin care se realizează managementul resurselor umane.

Aceasta reprezintă un instrument inovator, prin care se va asigura standardizare și eficiență în managementul resurselor umane din administrația publică centrală. Beneficiile cheie ale operaționalizării SIMRU sunt:

- ✓ Servicii integrate de management al resurselor umane;
- ✓ Platformă integrată pentru gestiunea documentelor și datelor despre angajați și angajatori;
- ✓ Funcționalități de tip self-service, cum ar fi accesul la dosarul profesional digital și generarea automată de adeverințe sau alte tipuri de documente;

- ✓ Funcționalități de tip self-management, prin care angajații își vor putea actualiza datele personale;
- ✓ Funcționalități de raportare și analiză pentru formularea de politici publice bazate pe date (Open Government Data);
- ✓ Posibilitatea extinderii cu un modul de servicii financiare integrate pentru gestiunea prezenței și plata drepturilor salariale.

A fost realizată analiza cerințelor, a situației tehnice și legislative existente și au fost demarate activități privind interoperabilitatea și interconectarea SIMRU cu aplicații interne și externe.



**ÎNVĂȚĂM AZI
DEZVOLTĂM MÂINE**
COMPETENȚE ÎN PAS CU DIGITALIZAREA

Ținta 185 - Funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală (termen: trimestrul 2 - 2026; stadiu: în derulare)

Programele de formare derulate în vederea atingerii Țintei 185 contribuie la implementarea măsurilor privind digitalizarea administrației publice prin îmbunătățirea competențelor digitale ale funcționarilor publici care reprezintă una dintre măsurile complementare pentru realizarea e-guvernării. Prin PNRR este asumată o intervenție amplă în ceea ce privește digitalizarea serviciilor publice în scopul creșterii eficienței, transparenței și rezilienței instituționale.

Succesul măsurilor de digitalizare a serviciilor publice depinde în mare măsură de nivelul competențelor digitale ale personalului din administrația publică, iar obiectivul programelor de formare derulate pentru atingerea Țintei 185 este de a îmbunătăți atât competențele digitale avansate ale funcționarilor publici, cât și pe cele de leadership și management al talentelor în contextul digitalizării.

În cadrul Țintei 185, este prevăzută formarea a 32.500 de funcționari publici, astfel:

- ✓ 30.000 de funcționari publici vor fi instruiți pentru dobândirea de competențe digitale avansate (Lot I);
- ✓ 2.500 de funcționari publici de conducere vor fi instruiți în domeniul leadership și managementul talentelor în contextul noilor tehnologii și al transformării digitale (Lot II).

Sesiunile de formare adresate funcționarilor publici care vor fi instruiți pentru dobândirea de competențe digitale avansate au demarat în luna iunie 2024, iar până la data de 31.12.2024 au fost instruiți 10.754 de participanți, dintre care au fost certificați 10.688 de participanți.

Sesiunile de formare adresate funcționarilor publici de conducere care vor fi instruiți în domeniul leadership și managementul talentelor în contextul noilor tehnologii și al transformării digitale au început în luna februarie, iar din luna iunie au fost lansate și sesiunile la nivel local. Până la data de 31.12.2024 au fost instruiți un număr de 1.628 de participanți.

În total, pe cele două loturi au fost instruiți 12.382 funcționari publici.



(sursa ANFP)

Pentru buna derulare a sesiunilor de formare și pentru a se asigura numărul necesar de participanți, ANFP a lansat un apel către instituțiile și autoritățile publice în vederea încheierii de parteneriate interinstituționale. Acestea au drept scop asigurarea participării la sesiunile de formare pentru dezvoltarea de competențe digitale avansate, de leadership și managementul talentelor pentru funcționarii publici din cadrul acestora. Până la 31 decembrie 2024, au fost încheiate 984 protocoale de colaborare interinstituțională care asigură accesul funcționarilor publici la formare în vederea dezvoltării competențelor digitale avansate, de leadership și managementul talentelor în contextul noilor tehnologii și al transformării digitale și care vor conduce la modernizarea și digitalizarea serviciului public.

Pentru diseminarea informațiilor referitoare la organizarea sesiunilor de formare și pentru a face cunoscut conținutul și domeniile aferente formării, au fost realizate materiale de informare, a fost organizat un eveniment de promovare și a fost demarată o amplă campanie de promovare online.



(sursa ANFP)



Detalii privind măsurile de reformă și investițiile ce revin ANFP prin PNRR sunt disponibile pe website-ul Agenției, la adresa:

<https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/> .



Încă din anul 2019, de la adoptarea Codului administrativ, noua abordare propusă de Guvernul României privind managementul resurselor umane din sectorul public, atât în ansamblu, cât și în particular, implică un sistem de recrutare a funcționarilor publici bazat pe un concurs național¹⁸. Modelul concursului național a fost elaborat cu sprijinul Băncii Mondiale, în corelare directă cu modelul de cadre de competențe generale propus, ce vizează asigurarea unei abordări unitare și strategice a proceselor de planificare a forței de muncă, recrutare și managementul performanței în administrația publică din România.

Conceptul nou și inovator al concursului național pentru ocuparea funcțiilor publice vacante din administrația publică asigură implementarea recrutării pe bază de competențe și meritocrație, așa cum prevede cadrul strategic și legal național aprobat de Guvernul României.

Procesul de elaborare a proiectului de act normativ de modificare și completare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ s-a bazat pe recomandările formulate de echipa Băncii Mondiale, în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, cod SIPOCA 136, precum și pe rezultatele și recomandările analizei ex-post realizate în cadrul jalonului 416 din PNRR. Au fost organizate consultări cu autoritățile și instituțiile publice, la care au participat și experții tehnici ce au formulat propunerile de reformă privind managementul resurselor umane și sistemul de recrutare.

Prin urmare, tocmai ca reforma administrației publice și a funcției publice să fie continuată, a fost adoptată Ordonanța de urgență nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, act normativ ce reglementează și concursul național extins (în prezent, anexa nr. 10 la Codul Administrativ).

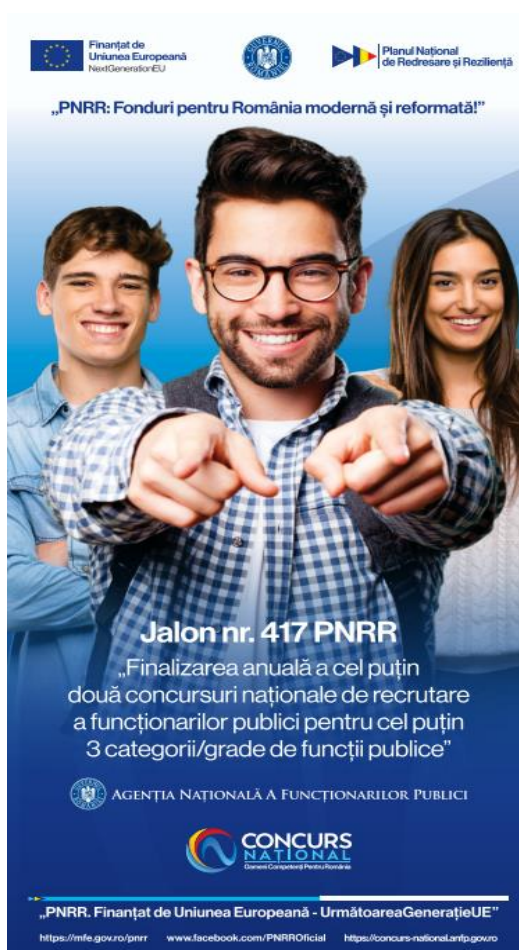
Normele privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din O.U.G. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, sunt reglementate prin anexa nr. 10 la actul normativ sus-menționat.

În anul 2024 s-a desfășurat concursul național extins, având ca scop eliminarea deficiențelor legate de profesionalism și performanță, în special a celor legate de coordonarea managementului funcției publice, atractivitatea funcției publice, managementul performanței și motivarea persoanelor care ocupă o funcție publică, precum și de managementul formării continue în administrația publică.¹⁹

¹⁸ Art. 467 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

¹⁹ A se vedea analizele aferente Strategiei pentru dezvoltarea funcției publice 2016-2020 și Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, precum și analizele realizate de

Scopul și obiectivele concursului național



În contextul celor prezentate, scopul concursului național este continuarea punerii în aplicare a noului model de recrutare în funcția publică, model ce are la bază principiile competiției, transparenței, competenței și egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale și conduce la un proces corect de recrutare, cu scopul de a profesionaliza funcția publică și implicit, de a crește performanța serviciilor publice, astfel cum este și modelul aplicat în administrațiile publice de la nivel european și adaptat nevoilor de dezvoltare ale funcției publice din România.

Principalele obiective ale concursului național (reglementat de art. 467 din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare) sunt aceleași cu cele din proiectul-pilot, respectiv:

- asigurarea sistemului de recrutare transparent și incluziv pentru administrația publică, bazat pe competențe și în corelare directă cu necesitățile/nevoile instituționale de resurse umane identificate;
- dezvoltarea ANFP într-un centru național de recrutare și evaluare competențe.²⁰

Obiectivele concursului național și atingerea acestora au fost planificate astfel încât să conducă la adresarea provocărilor legate de atragerea și păstrarea personalului calificat în funcția publică, utilizarea personalului într-un mod cât mai eficient, precum și motivarea și susținerea personalului existent pentru a atinge performanța.

Concursul național, în anul 2024, s-a derulat conform [calendarului orientativ](#) al activităților privind organizarea și desfășurarea concursului național de ocupare a unor funcții publice vacante, prevăzut la art. 467 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare - etapa de recrutare.

Astfel, el a fost organizat în două runde:

- RUNDA 1 pentru funcțiile publice vacante, de execuție de stat și teritoriale de grad profesional debutant și asistent, în perioada 28 decembrie 2023 - 17 aprilie 2024;
- RUNDA 2 pentru funcțiile publice vacante, de conducere de stat și teritoriale de director și director adjunct, în perioada 28 decembrie 2023 - 26 aprilie 2024.

Banca Mondială în 2019 și 2020, în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, cod SIPOCA 136

²⁰ A se vedea obiectivul Reformei 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, din cadrul PNRR, care face parte din Componenta C14 - Bună guvernare

Stabilirea necesarului de funcții publice pentru organizarea concursului național

În vederea organizării concursului național, autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și alin (2) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, au avut obligația de a previziona necesarul de funcții publice de execuție de stat și teritoriale de grad profesional debutant și asistent, precum și de funcții publice de conducere de director și director adjunct.

Previzionarea necesarului de resurse umane din funcția publică s-a realizat în conformitate cu prevederile art. XIII din O.U.G. nr. 121/2023 și ale art. 15 din anexa nr. 10 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în baza raportului analizei posturilor prevăzut la art. 27 alin. (1) lit. b) și art. 29 din anexa nr. 8 la actul normativ mai sus-menționat, precum și în baza analizei datelor și a deficitului de personal instituțional.

În vederea centralizării necesarului de funcții publice, autoritățile și instituțiile publice au transmis în format electronic, prin intermediul portalului de management al funcțiilor și funcționarilor publici, informațiile și documentele precizate în lege, Agenției, necesar ce a fost aprobat prin OPANFP nr. 243/05.02.2024, publicat în Partea I a Monitorului Oficial al României nr. 104/5 februarie 2024.

Funcțiile publice raportate în vederea centralizării necesarului pentru elaborarea planului de recrutare a funcționarilor publici și a planului de promovare în funcții publice de conducere, au impus parcurgerea procedurii *de avizare privind cadrele de competențe specifice*. Ulterior publicării ordinului sus-menționat, ANFP, în temeiul art. 467 alin. (6) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și al art. 19 din anexa nr. 10 la același act normativ, publicitatea etapei de recrutare a concursului de ocupare.

Organizarea și desfășurarea etapei de recrutare a concursului de ocupare

Principiile care au stat la baza organizării și desfășurării concursului pentru ocuparea funcțiilor publice vacante prin concursul național în anul 2024 au fost²¹:

- a) *competiția*, principiu potrivit căruia verificarea cunoștințelor și a competențelor necesare exercitării unei funcții publice se face prin concurs;
- b) *transparența*, principiu potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice organizatoare ale etapelor proiectului-pilot au obligația de a pune la dispoziția tuturor celor interesați informațiile de interes public referitoare la modalitatea de organizare și desfășurare a concursului, precum și la rezultatele etapelor din cadrul concursului, cu respectarea prevederilor legale privind protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- c) *competența*, principiu conform căruia persoanele care doresc să accedă la o funcție publică trebuie să demonstreze deținerea competențelor generale și a competențelor specifice necesare exercitării funcției publice respective²²;
- d) *egalitatea accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean*, principiu conform căruia are dreptul să se înscrie la proiectul-pilot orice persoană care îndeplinește condițiile legale de ocupare a unei funcții publice, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex,

²¹ Anexa nr. 9 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare CAPITOLUL I art. 3

²² competențele generale prevăzute în anexa nr. 8 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, opinii politice etc.

Organizarea etapei de recrutare a concursului de ocupare s-a derulat de la momentul înștiințării ANFP de către autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și alin. (2) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare cu privire la necesarul de funcții publice și până la publicarea anunțului privind organizarea acesteia.

Publicarea a fost realizată în M.O. al României nr. 42/09 februarie 2024, Partea a III-a pentru funcțiile publice vacante de execuție, precum și în M.O. al României nr. 44/12 februarie 2024, Partea a III-a pentru funcțiile publice vacante de conducere. Anunțurile privind cele două runde de concurs național au fost publicate și pe [site-ul ANFP](#), precum și pe [portalul dedicat concursului național](#) și în mediul online /social media.

Desfășurarea etapei de recrutare s-a realizat între prima zi de constituire a dosarului de concurs, de către candidați, în [Platforma informatică de concurs](#) și comunicarea raportului final, realizat pe baza rezultatelor și punctajelor obținute de candidați, generate de platforma informatică de concurs la finalizarea etapei de recrutare.

Centrele de testare puse la dispoziție de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici în cadrul concursului național au fost:

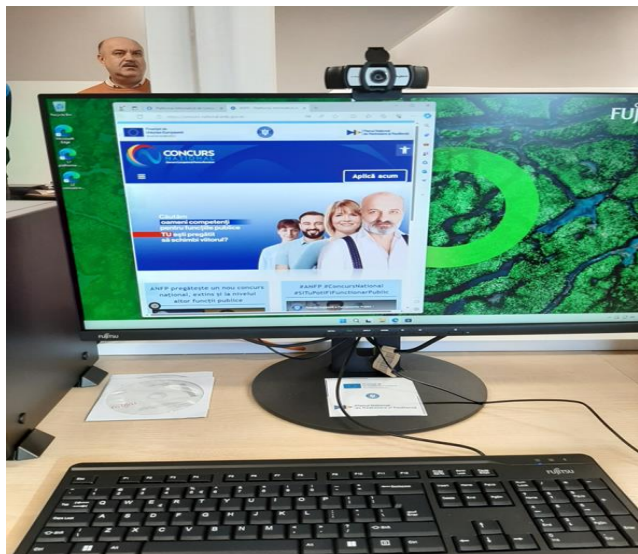


- în municipiul București, la sediul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, situată în București, Bd. Mircea Vodă nr. 44, bl. M17, tronsonul III, Sectorul 3;
- în municipiul București, la sediul Amerilex, Șoseaua Fabrica de Glucoză nr. 11, etaj 1, sala testare, Sector 2;
- în municipiul Suceava, la sediul CCI Suceava, Str. Universității, nr. 15-17, jud. Suceava;

(sursa ANFP)

- în municipiul Ploiești, la sediul CCI Prahova, Str. Cuza Voda, nr. 8, jud. Prahova;
- în municipiul Constanța, la sediul Universității Ovidius din Constanța, Aleea Universității, nr.1, Campus-corp A, etaj 1, 900470, jud. Constanța;
- în municipiul Timișoara, la centrul de testare din Str. Virgil Madgearu nr. 5, jud. Timiș;
- în comuna Ișalnița, la centrul de testare din Str. Al.I.Cuza, nr. 1, jud. Dolj;
- în municipiul Cluj-Napoca, la centrul de testare din Str. Ion I.C.Brătianu, nr. 20, jud. Cluj;

- în municipiul Braşov, la sediul SC Great People Inside, Strada Turnului nr. 25, clădirea MUM, intrarea 2, etaj 4, jud. Braşov.



(sursa ANFP)

La finalizarea etapei de recrutare a concursului de ocupare, s-au comunicat rapoartele finale realizate pe baza rezultatelor și punctajelor obținute de candidați, generate de platforma informatică de concurs, după cum urmează:

- Raport final privind modul de desfășurare și rezultatele obținute de candidați în cadrul etapei de recrutare a concursului de ocupare a unor funcții publice de execuție de grad profesional debutant și asistent, vacante, prevăzute la art. XIII alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023, din autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale - publicat pe pagina de internet a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în data de 19 aprilie 2024 - [AICI](#);
- Raport final privind modul de desfășurare și rezultatele obținute de candidați în cadrul etapei de recrutare a concursului de ocupare a unor funcții publice de conducere de director și director adjunct, vacante, prevăzute la art. XIII alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023, din autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale - publicat pe pagina de internet a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în data de 26 aprilie 2024 [AICI](#).

Platforma informatică de concurs



Platforma informatică de concurs este definită ca fiind o soluție IT care cuprinde funcționalități necesare organizării și desfășurării concursului național conform art. 467¹ din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Persoanele interesate de participarea la concursul național se înregistrează în platforma informatică de concurs, constituindu-și dosarul de concurs exclusiv în format electronic prin intermediul acesteia. Constituirea dosarului de concurs, susținerea tuturor probelor concursului de ocupare, precum și comunicarea cu candidații, prin notificările

primite de aceștia privind rezultatele probelor, s-au desfășurat prin platforma informatică de concurs.

Constituirea comisiilor

În vederea organizării și desfășurării etapei de recrutare, de la momentul publicării anunțului privind concursul, în condițiile legii, dar nu mai târziu de data începerii perioadei de verificare a eligibilității candidaților, au fost constituite comisii de verificare a eligibilității, comisii de soluționare a contestațiilor privind verificarea eligibilității, comisii de organizare și desfășurare a concursului, respectiv comisii de soluționare a contestațiilor, prin act administrativ al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Numărul și componența nominală a acestor comisii, precum și desemnarea secretarilor lor la etapa de recrutare au fost stabilite prin Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 342/28.02.2024, cu modificările și completările ulterioare, Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 439/27.03.2024, cu modificările și completările ulterioare (pentru funcțiile publice de execuție de grad profesional debutant și asistent), precum și prin Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 346/01.03.2024, cu modificările și completările ulterioare, și Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 446/09.04.2024 (funcții publice de conducere de director și director adjunct), astfel:

Pentru funcții publice de grad profesional debutant și asistent:

- 10 comisii de verificare a eligibilității formate fiecare din 2 membri și secretarul din cadrul Agenției și 1 membru din cadrul MDLPA;
- 3 comisii de soluționare a contestațiilor privind verificarea eligibilității formate fiecare din 2 membri și secretarul din cadrul Agenției și 1 membru din cadrul MDLPA;
- 12 comisii de organizare și desfășurare a concursului formate fiecare din 2 membri și secretarul din cadrul Agenției și 1 membru din cadrul MDLPA;
- 1 comisie de soluționare a contestațiilor formată din 2 membri și secretarul din cadrul Agenției și 1 membru din cadrul MDLPA;

Pentru funcții publice din categoria director și director adjunct:

- 2 comisii de verificare a eligibilității formate fiecare din 2 membri și secretarul din cadrul Agenției și 1 membru din cadrul MDLPA;
- 1 comisie de soluționare a contestațiilor privind verificarea eligibilității formată din 2 membri și secretarul din cadrul Agenției și 1 membru din cadrul MDLPA;
- 4 comisii de organizare și desfășurare a concursului formate fiecare din 2 membri și secretarul din cadrul Agenției și 1 membru din cadrul MDLPA;
- 1 comisie de soluționare a contestațiilor formată din 2 membri și secretarul din cadrul Agenției și 1 membru din cadrul MDLPA.

Etapele concursului național - etapa de recrutare

1. Înregistrarea persoanelor interesate

Platformă informatică de concurs - Mecanism de înrolare utilizatori, autorizare, modificare parolă + identificador unic de candidat.

Înrolarea/crearea profilului - permanent, anterior demarării procedurii unui concurs.

2. Constituirea dosarului de concurs

Notificarea candidaților înrolați privind publicarea unui concurs național.

Completarea formularului de înscriere.

Alegerea documentelor suport relevante pentru participarea la concurs.

Transmiterea dosarului de înscriere la concurs (aplicarea la concurs).

3. Verificarea eligibilității

Validarea îndeplinirii condițiilor minime pentru post.

Notificarea automată în profil și pe site-ul Agenției cu privire la rezultate.

Opțiunea de a alege centrul de testare - disponibilă doar pentru „admiși”.

Posibilitatea transmiterii contestațiilor.

4. Testarea preliminară

Testarea preliminară s-a desfășurat pe o durată maximă de 3 ore, prin parcurgerea succesivă a unor teste-grilă prin care au fost verificate:



cunoștințe generale în domeniul respectării demnității umane, protecției drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, prevenirii și combaterii incitării la ură și discriminare, egalitate de șanse și de tratament;



cunoștințe generale în domeniul administrației publice;



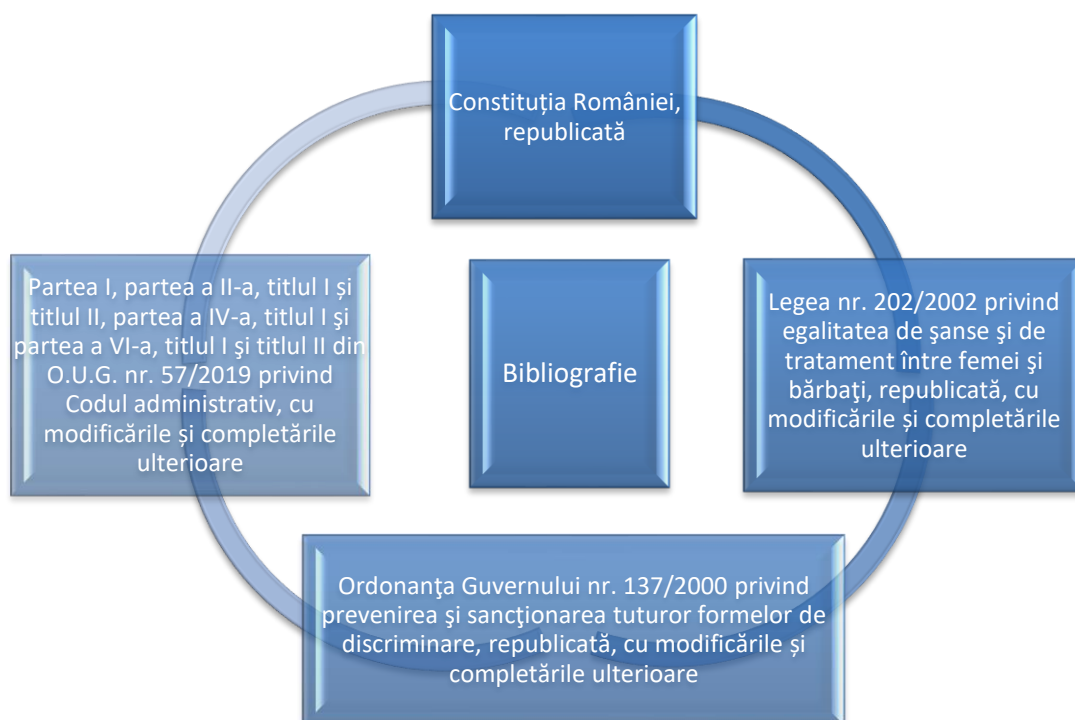
cunoștințe teoretice în domeniul tehnologiei informației;



aptitudinile cognitive ale candidaților;

Pentru testarea cunoștințelor generale în domeniul drepturilor și libertăților fundamentale, egalitate de șanse și de tratament și discriminare, precum și în domeniul administrației publice, Agenția Națională a Funcționarilor Publici și MDLPA au încheiat protocoale de colaborare cu reprezentanții următoarelor universități care au facultăți în domeniul administrației publice: Universitatea din București, SNSPA, Ștefan cel Mare - Suceava, Ovidius - Constanța, Universitatea de Vest - Timișoara, Al. I. Cuza- Iași, pentru constituirea unei baze de date cu subiecte (pe baza bibliografiei de concurs) și rezolvările acestora.

Figura 2 - Bibliografia de concurs



(Sursa: ANFP)

Pentru testarea cunoștințelor teoretice în domeniul tehnologiei informației, candidații au fost evaluați pentru nivelul „utilizator începător” similar nivelurilor de certificare de tip ECDL (European Computer Driving Licence) sau ICDL (International Computer Driving Licence), așadar ANFP a achiziționat baterii de teste avizate de către ECDL România.

În cadrul **testării aptitudinilor cognitive** s-a realizat evaluarea aptitudinală ce a avut ca rol identificarea măsurilor în care cerințele cognitive ale unui post se suprapun cu capacitatea persoanei de a face față cerințelor la nivel cognitiv. Instrumentul de evaluare a fost validat pe populația României și avizat de Colegiul Psihologilor din România pe perioadă nedeterminată (<https://copsi.ro/index.php/metodologie-menu/metode-si-tehnici>). Evaluarea s-a realizat în concordanță cu nivelul funcțiilor publice pentru care se organizează concursul.

Tabelul 6 - Descriere detaliată a aptitudinilor cognitive evaluate

Aptitudini cognitive	Descriere
Raționament deductiv	Abilitatea de a înțelege ideile exprimate cu ajutorul logicii și rațiunii.
Aptitudine numerică	Abilitatea de a înțelege informațiile numerice și de a rezolva corect problemele matematice.
Aptitudine verbală	Capacitatea de a utiliza eficient vocabularul pentru a înțelege sau transmite cu claritate diferite concepte și perspective.

Promovarea probei de testare preliminară s-a realizat prin obținerea de către candidați a unui punctaj general de minimum 60%, cu condiția obținerii pentru fiecare test-grilă a unui punctaj minim de 50%.

5. Testarea avansată

Testarea avansată pentru funcțiile publice de execuție de grad profesional debutant și asistent, precum și pentru funcțiile de conducere de director și director adjunct, s-a realizat în centrele de testare, exclusiv prin platforma informatică de concurs, în continuarea testării preliminare (în cadrul aceleiași sesiuni) pe o durată maximă de 2 ore.

Chestionarele au fost elaborate de evaluatori calificați de competențe profesionale, iar prin acestea au fost verificate competențele generale prevăzute în anexa nr. 8 la O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Figura 3 - Competențe verificate pentru funcțiile publice de debutanți și asistenți



(Sursa: ANFP)

Figura 4 - Competențe verificate pentru funcțiile publice de directori, directori adjuncți, directori executivi și directori executivi adjuncți care NU au calitatea de conducători ai instituțiilor publice



(Sursa: ANFP)

6. Gestionarea grupului de candidați promovați

Agencia Națională a Funcționarilor Publici gestionează grupul de candidați care au promovat etapa de recrutare a concursului, prin intermediul platformei informatice de concurs, pe o perioadă de maximum 3 ani de la data promovării acestei etape pentru fiecare candidat.

Generalități privind etapa de selecție a concursului de ocupare

Competența de organizare a etapei de selecție a concursului de ocupare a aparținut autorităților și instituțiilor publice, în cadrul cărora s-au aflat funcțiile publice vacante prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din O.U.G. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Autoritățile și instituțiile publice au avut obligația de a demara procedura de organizare a etapei de selecție a concursului în termen de *maximum 60 de zile calendaristice* de la data afișării raportului final al etapei de recrutare a concursului de ocupare.

De asemenea, acestea au avut obligația de a înștiința Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la organizarea etapei de selecție cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data publicării anunțului de concurs.

Extragerea automată și aleatorie a subiectelor de la concursurile pe post

În vederea desfășurării probei scrise a etapei de selecție din cadrul concursului de ocupare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a pus la dispoziția autorităților și instituțiilor publice organizatoare a etapelor de selecție o **platformă informatică de extragere automată și aleatorie a subiectelor**. Instrucțiunile privind utilizarea

instrumentelor informatice de către membrii comisiei de concurs au fost aprobate prin OPANFP nr. 604/11 iunie 2024 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor de către comisia de concurs la etapa de selecție a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Fiecare membru al comisiei de concurs propune cel puțin 5 subiecte pentru fiecare element cuprins în bibliografia și tematica de specialitate, precum și baremul de corectare aferent, care se încarcă în platforma informatică de extragere automată a subiectelor în ziua probei scrise a concursului. Punctajul maxim stabilit pentru subiectele de sinteză nu poate depăși 30% din punctajul probei scrise, diferența de punctaj fiind alocată celorlalte tipuri de subiecte.

Înregistrarea audio-video a probelor de concurs la etapa de recrutare și etapa de selecție

Toate probele de concurs din etapa de recrutare și etapa de selecție, cu excepția probei de verificare a eligibilității candidaților, au fost înregistrate audio-video.

Înregistrarea probelor de concurs se păstrează, în condițiile legii, timp de doi ani de la data afișării rezultatelor finale ale etapei de recrutare, respectiv ale etapei de selecție, de către instituția sau autoritatea publică organizatoare.

Procedura și condițiile tehnice pentru înregistrarea probelor de concurs, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării s-au realizat cu respectarea OPANFP nr. 435/26 martie 2024 privind aprobarea procedurii și a condițiilor tehnice pentru înregistrarea probelor de concurs, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării.

Concursul național din perspectivă statistică

Figura 5 - Situația candidaților participanți la etapa de recrutare a concursului de ocupare - runda I

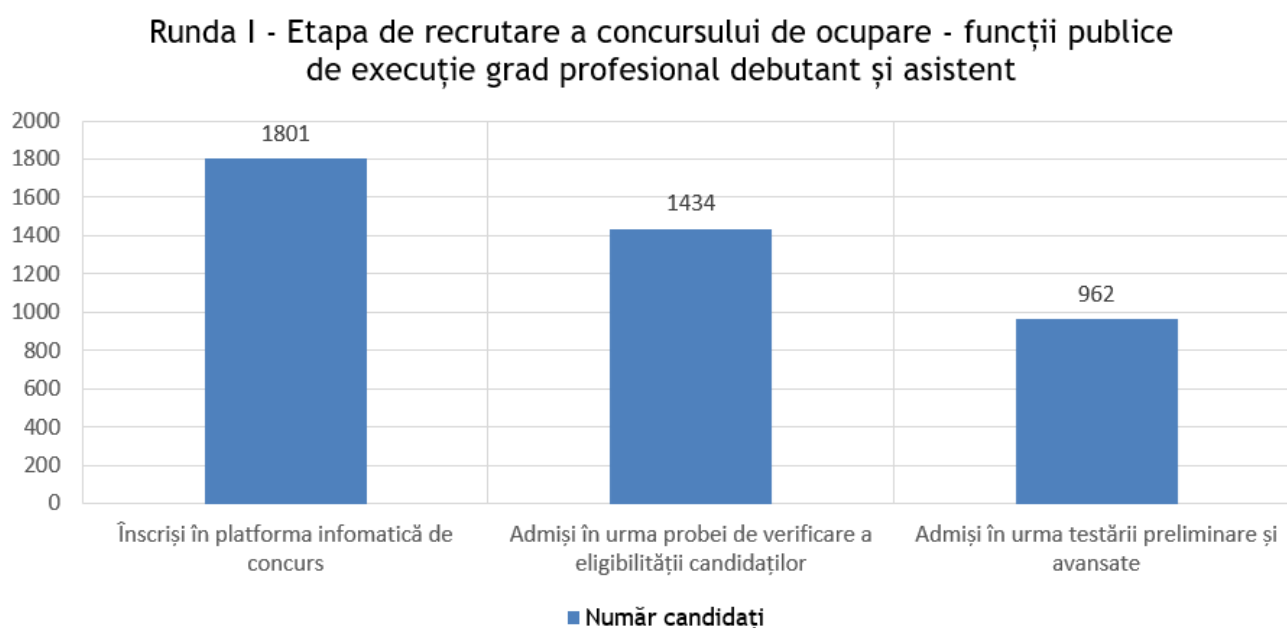
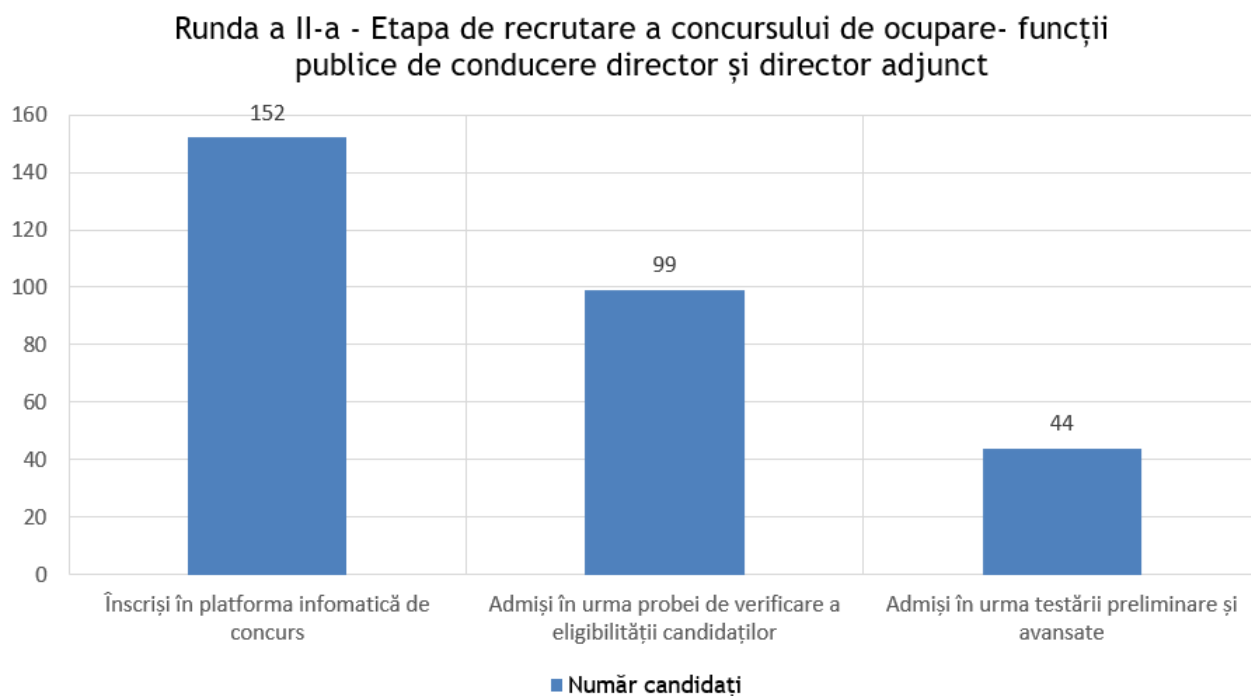


Figura 6 - Situația candidaților participanți la etapa de recrutare a concursului de ocupare - runda a II-a



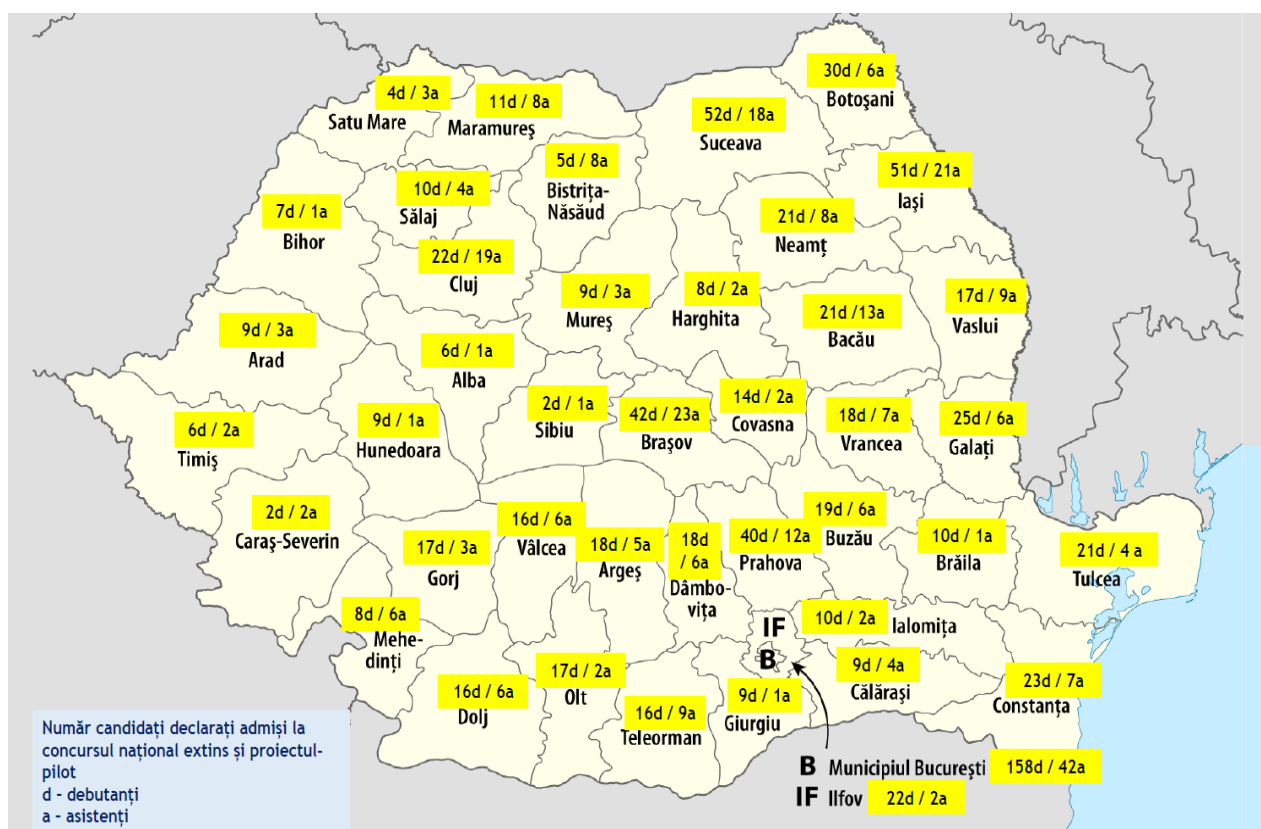
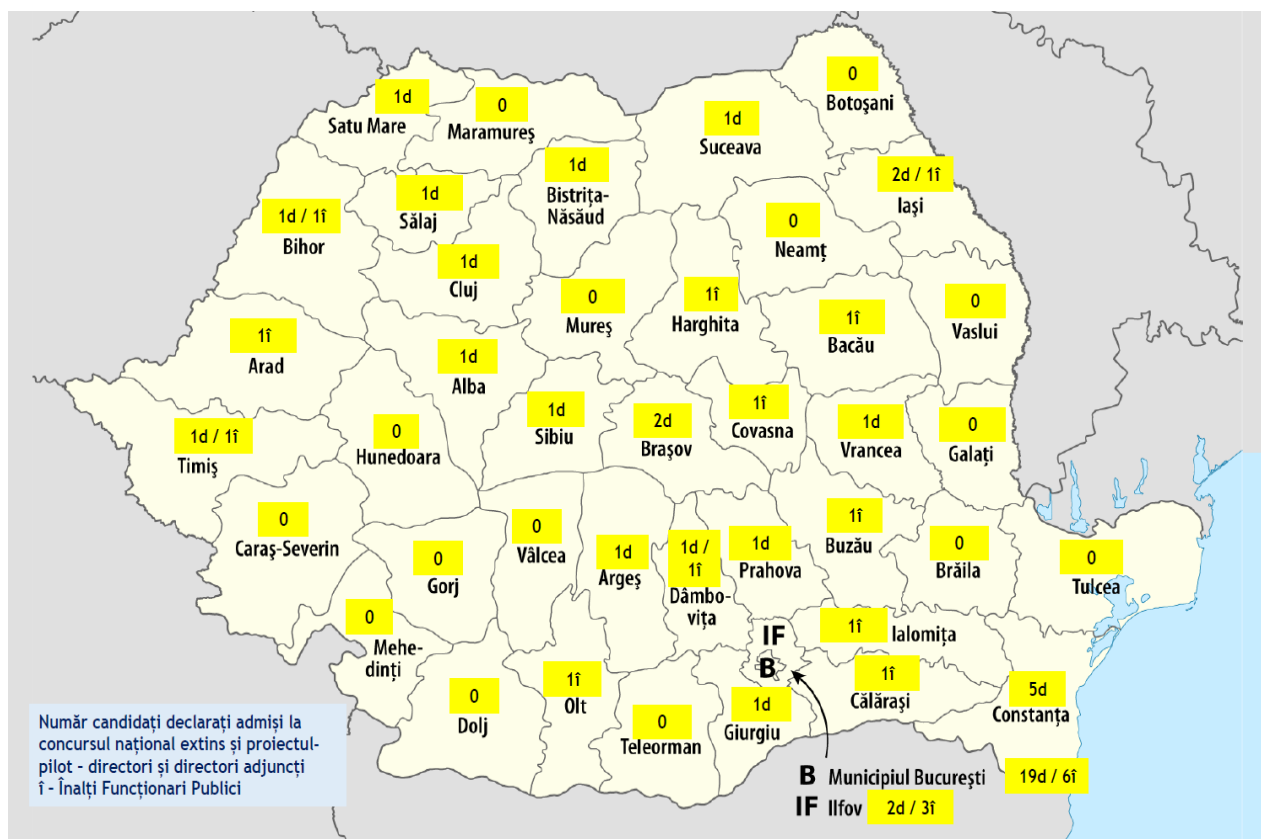
(Sursa: ANFP)

Tabelul 7 - Situația candidaților participanți la etapa de recrutare a concursului național - în funcție de etapa de concurs și gradul profesional

	Funcții publice de execuție - grad profesional debutant	Funcții publice de execuție - grad profesional asistent	Funcții publice de conducere: director și director adjunct	Total
Număr funcții publice înscrise în necesarul de funcții publice	167 funcții	130 funcții	21 (director)+5 (director adjunct) = 26 funcții	323
Aplicanți în platforma informatică de concurs	1174 candidați	627 candidați	152 candidați	1953
Admiși în urma probei de verificare a eligibilității candidaților	1017 candidați (aprox. 87% din totalul celor înscriși)	413 candidați (aprox. 66% din totalul celor înscriși)	97 candidați (aprox. 64% din totalul celor înscriși)	1527 (aprox. 78%)
Admiși în urma soluționării contestațiilor depuse cu privire la proba de verificare a eligibilității candidaților	3 admiși Total admiși după verificarea eligibilității: 1020	1 admis Total admiși după verificarea eligibilității: 414	2 admiși Total admiși după verificarea eligibilității: 99	1533
Prezenți la testare preliminară - avansată	781	334	80	1195
Absenți	239 (23,43% din total admiși după verificare eligibilitate)	80 (19,32% din total admiși după verificare eligibilitate)	19 (19,2% din total admiși după verificare eligibilitate)	338
Din care admiși	668 (85,53% din total prezenți)	294 (88% din total prezenți)	44 (55% din total prezenți)	1006
Din care respinși	113 (14,47% din total prezenți)	40 (12% din total prezenți)	36 (45% din total prezenți)	189

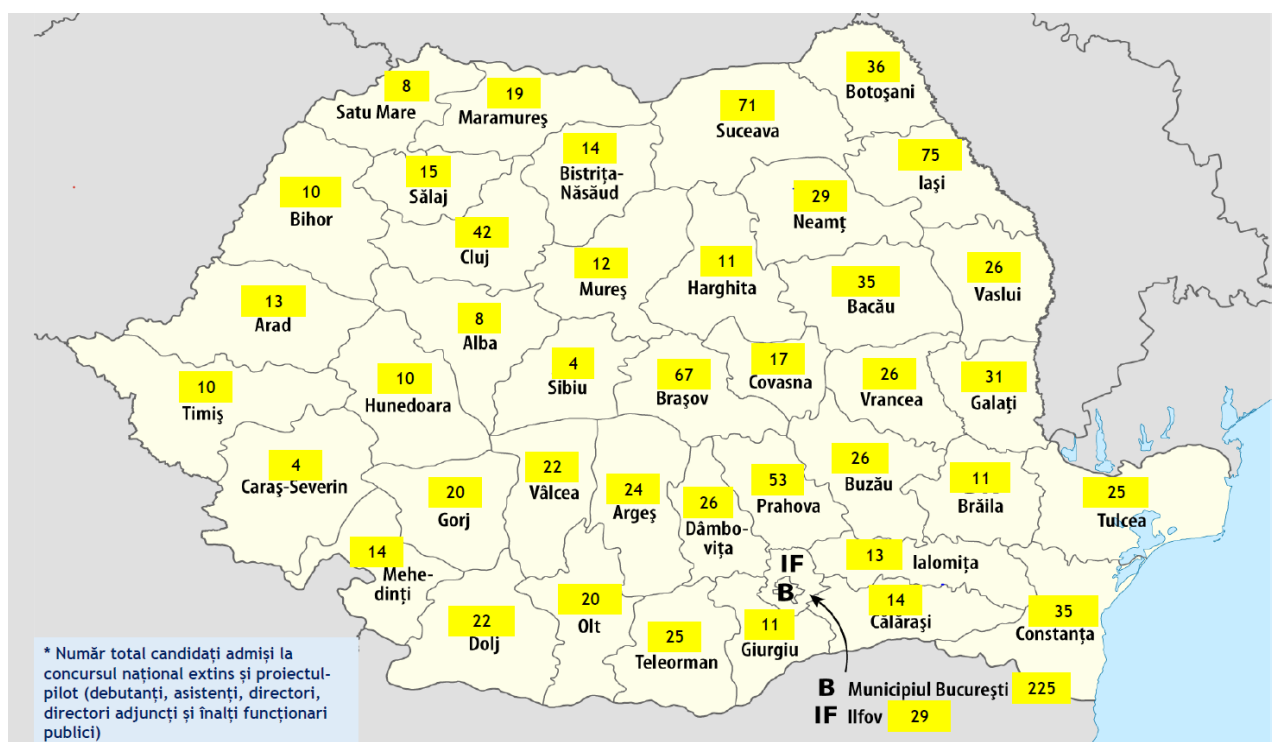
(Sursa: ANFP)

Figura 7 - Nr. candidați declarați admiși la concursul național - pe județ și grad profesional



(Sursa: ANFP)

Figura 8 - Nr. total candidați declarați admiși la concursul național - pe județ



(Sursa: ANFP)

Concluzii:

Prevederile legislative adoptate în anul 2023 și în anul 2024 (*Ordonanța de urgență nr. 121/2023* pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ; *Ordonanța de urgență nr. 31/2024* privind reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative; *Ordonanța de urgență nr. 107/2024* pentru reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare în domeniul gestionării creanțelor bugetare și a deficitului bugetar pentru bugetul general consolidat al României în anul 2024, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative; *Ordonanța de urgență nr. 156/2024* privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, *Ordinele Președintelui ANFP din anul 2024*, precum și *O.U.G. nr. 57/2019*, cu modificările și completările ulterioare, au asigurat cadrul normativ clar și suficient pentru organizarea concursului național, reprezentând un important pas înainte în procedurile de recrutare a funcționarilor publici în ceea ce privește:

- Asigurarea recrutării funcționarilor publici pe baza competențelor adecvate pentru funcția publică;
- Asigurarea unui cadru transparent și digitalizat pentru recrutarea în funcția publică, astfel încât să fie eliminate riscurile de fraudă, corupție, conflicte de interese;
- Asigurarea accesului la funcția publică și pentru persoane cu dizabilități;
- Întinerirea administrației publice din România.

Concursul național este modalitatea de recrutare în funcția publică ce testează competențele și cunoștințele generale ale candidaților, într-un mod riguros, imparțial și transparent, prin intermediul platformei informatice de concurs, având la baza modelul european al European Personnel Selection Office (EPSO).



3. PROIECTE CU FINANȚARE EXTERNĂ DERULATE DE ANFP PENTRU IMPLEMENTAREA MĂSURILOR DE REFORMĂ ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE

Agenția Națională a Funcționarilor Publici joacă un rol esențial în modernizarea administrației publice din România, prin implementarea de proiecte finanțate din fonduri europene și alte surse externe. Aceste proiecte vizează îmbunătățirea managementului funcției publice, dezvoltarea competențelor funcționarilor și promovarea unei administrații eficiente și transparente.

Cu o experiență de peste 16 ani în implementarea a peste **30 de proiecte** cu finanțare externă, a căror valoare totală este de peste 75 milioane de euro, ANFP demonstrează o capacitate solidă de a implementa proiecte finanțate din fonduri europene. Până la finalul anului 2024, un număr de aproximativ 40.000 de persoane din cadrul administrației publice și-au îmbunătățit competențele în domenii precum: managementul resurselor umane, digitalizare, etică și integritate, GDPR, gestionarea proiectelor. Astfel, ANFP se afirmă ca un actor cheie în procesul de reformă și modernizare a administrației publice din România.

Pe parcursul anului 2024 au fost derulate **zece proiecte cu finanțare externă**, în valoare totală de 270.372.683 lei, relevante atât pentru atingerea obiectivelor instituționale, cât și pentru modernizarea managementului resurselor umane din administrația publică și dezvoltarea competențelor funcționarilor publici:

- șase proiecte aferente măsurilor de reformă și investițiilor ce revin ANFP prin PNRR, cu o alocare financiară de 44.000.000 euro, asistență financiară nerambursabilă, proiecte prezentate deja în prezentul raport, în cadrul cap. 2 *Reforma în funcția publică*, secțiunea *Măsuri de reformă și investiții cuprinse în PNRR aprobat*;
- patru proiecte aferente perioadei de programare 2014-2020 sau finanțate direct de către Comisia Europeană:
 - două proiecte finanțate prin Programul Asistență Tehnică (PoAT) 2021-2027, în valoare totală de 12.500.000 lei,
 - un proiect finanțat prin Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027, în valoare totală de 4.929.683,00 lei, din care bugetul ce revine ANFP este de 689.581,00 lei,
 - un proiect finanțat prin Instrumentul pentru Sprijin Tehnic 2024, în valoare de 670.000 euro (aproximativ 3.329.000 lei).

Informații detaliate privind fiecare dintre aceste proiecte (perioadă de implementare, buget, activități derulate) sunt disponibile în [Raportul anual privind activitatea ANFP](#).

Prin aceste inițiative, ANFP contribuie semnificativ la dezvoltarea competențelor funcționarilor publici, promovarea eticii și integrității în administrație, precum și la creșterea transparenței și eficienței serviciilor publice.

Cele mai importante rezultate obținute pe parcursul anului 2024 sunt evidențiate în tabelul următor:

Tabelul 8 - Proiecte cu finanțare externă, alta decât cea aferentă PNRR

TITLU / SURSA DE FINANȚARE/ BENEFICIAR ȘI PARTENERI/CONTRACT DE FINANȚARE	Obiectiv	Grup țintă/ Rezultate așteptate
 Instruire orizontală pentru personalul din sistemul de coordonare, gestionare și control, cod proiect 2.018/cod MySMIS 327402 Sursa de finanțare: Proiectul este co-finanțat din Fondul Social European Plus (FSE+) prin Programul Asistență Tehnică (PAT) 2021-2027 Beneficiar: ANFP Valoare: 6.000.000 lei Durata de implementare: 01.02.2024 - 31.01.2026 Contract de finanțare nr. 2018/15.02.2024	Dezvoltarea continuă a competențelor personalului din sistemul de coordonare, gestionare și control în vederea gestionării și implementării proiectelor cu finanțare europeană în condiții de eficiență, eficacitate și conformitate.	Vor fi instruite începând cu anul 2025 un număr de 500 de persoane din cadrul structurilor de coordonare, gestionare și control al fondurilor europene, respectiv MIPE - structurile orizontale, AM PoAT, AM Sănătate, AM Dezvoltare Durabilă, AM Creștere Inteligentă, Digitalizare și Instrumente Financiare, Curtea de Conturi - Autoritatea de Audit, Ministerul Finanțelor - Autoritatea de Certificare și Plată.

TITLU / SURSA DE FINANȚARE/ BENEFICIAR ȘI PARTENERI/CONTRACT DE FINANȚARE	Obiectiv	Grup țintă/ Rezultate așteptate
 <u>Instruire specifică pentru personalul beneficiarilor programelor, inclusiv pentru personalul UIP stabilite la nivelul acestora, cod proiect 2.049, cod MySMIS 331116</u> Sursa de finanțare: Proiectul este co-finanțat din Fondul Social European Plus (FSE+) prin Programul Asistență Tehnică (PAT) 2021-2027 Beneficiar: ANFP Valoare: 6.500.000 lei Durata de implementare: 01.10.2024 - 30.09.2026 Contract de finanțare nr. 2.049/18.10.2024	Dezvoltarea continuă a competențelor personalului beneficiarilor programelor - PS, PCIDIF, PDD și PAT, în vederea accesării și implementării proiectelor cu finanțare europeană în condiții de eficiență, eficacitate, conformitate și sustenabilitate.	Vor fi instruite începând cu anul 2025 un număr de 500 de persoane din cadrul personalului beneficiarilor programelor - Program Sănătate (PS), Program Creștere Inteligentă, Digitalizare și Instrumente Financiare (PCIDIF), Program Dezvoltare Durabilă (PDD) și Program Asistență Tehnică (PAT), inclusiv personalul UIP stabilite la nivelul acestora.
 Finanțat de Uniunea Europeană <u>Cod proiect 312950 - <i>Student activ - Profesionist de succes - PRO-ACTIV 3.0</i></u> Sursa de finanțare: Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027 Beneficiar: Universitatea din București, parteneri: ANFP și Wilshire Business House S.R.L. Durata de implementare: 01.01.2025 - 31.12.2026 Valoare: 4.929.683,00 lei, din care bugetul ce revine ANFP este de 689.581,00 lei Contract de finanțare nr. G2024-97875 din 19.12.2024, încheiat între MIPE în calitate de Autoritate de Management pentru Programul Educație și Ocupare și Universitatea din București	Furnizarea unei oferte educaționale optimizată prin parteneriat social, centrată pe formarea și dezvoltarea de competențe profesionale și transversale cerute pe piața muncii, participând la îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv, a eficacității și a relevanței sistemelor de educație.	260 studenți din cadrul Facultății de Administrație și Afaceri a Universității din București, precum și din cadrul altor facultăți cu profil economic și administrație publică ai altor universități, care au domiciliul în regiunile Nord-Est, Sud-Est, Sud Muntenia, Sud-Vest Oltenia, Vest, Nord-Vest și Centru vor beneficia de stagii de practică.

TITLU / SURSA DE FINANȚARE/ BENEFICIAR ȘI PARTENERI/CONTRACT DE FINANȚARE	Obiectiv	Grup țintă/ Rezultate așteptate
 Finanțat de Uniunea Europeană Proiectul 24R012 - <u>Dezvoltarea cadrului de competențe digitale generale pentru funcționarii publici din România</u> Sursa de finanțare: Comisia Europeană prin Instrumentul pentru Sprijin Tehnic 2024 Beneficiar: ANFP, partenri INA și ADR cu asistență tehnică furnizată de către Banca Mondială Valoare: 670.000 euro (aprox. 3.329.000 lei) Durata de implementare: octombrie 2024 - ianuarie 2026 Acord de Administrare încheiat între Comisia Europeană și Banca Mondială	Definirea competențelor digitale pentru funcționarii publici din România în vederea revizuirii cadrului general de competențe reglementat prin Codul Administrativ, în contextul digitalizării administrației publice.	Efectuarea unei evaluări a competențelor digitale necesare în funcția publică din România. Dezvoltarea unui cadru de competențe digitale pentru funcția publică din România. Elaborarea de recomandări pentru introducerea și operaționalizarea cadrului de competențe digitale.
 Planul Național de Redresare și Reziliență <u>Tinta nr. 185 din PNRR - „Funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală”</u> Sursa de finanțare: PNRR - Componenta 7 Transformarea digitală, Investiția 16 - Program de formare de competențe digitale avansate pentru funcționarii publici - ținta nr. 185 „Funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală” Beneficiar: ANFP Termen de implementare: Trim 2 2026  ÎNVĂȚĂM AZI DEZVOLTĂM MÂINE COMPETENȚE ÎN PAS CU DIGITALIZAREA	Creșterea nivelului de competențe ale funcționarilor publici, pentru a susține digitalizarea serviciilor publice.	30.000 de funcționari publici vor fi instruiți pentru a dobândi competențe digitale avansate. 2.500 de funcționari publici de conducere își vor dezvolta competențele de leadership și managementul talentelor în contextul noilor tehnologii și al transformării digitale.

TITLU / SURSA DE FINANȚARE/ BENEFICIAR ȘI PARTENERI/CONTRACT DE FINANȚARE	Obiectiv	Grup țintă/ Rezultate așteptate
 Planul Național de Redresare și Reziliență Jalon nr. 177 „S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală” (SIMRU) Sursa de finanțare: PNRR Componenta C7 - Transformarea digitală, Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice Beneficiar: ANFP Termen de implementare: T4 2025  DIGITALIZĂM MANAGEMENTUL PERSONALULUI Fără hârtii, cu dedicare pentru oameni	SIMRU (Sistemul integrat de management al serviciilor de resurse umane din administrația publică centrală) reprezintă o platformă de gestiune internă utilizată de către autoritățile și instituțiile publice pentru a realiza procesele de management al resurselor umane.	Platformele colaborative (e-ANFP și SIMRU) vor integra întregul parcurs profesional, de la recrutare și integrarea noilor angajați până la evaluare, promovare și ieșirea din sistemul public. Acestea se vor baza pe modelul cadrelor de competență și pe fișe de post standardizate, asigurând o gestionare eficientă a resurselor umane.
 Planul Național de Redresare și Reziliență Jalon nr. 177 ”S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică central (E-ANFP) Sursa de finanțare: PNRR Componenta C7 - Transformarea digitală, Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice Beneficiar: ANFP Termen de implementare: T4 2025  CONECTAȚI PENTRU FUNCȚIA PUBLICĂ	E-ANFP presupune dezvoltarea și extinderea platformei de gestionare a funcției publice (la nivel central, teritorial, local), integrând toate procesele aferente carierei.	Platformele colaborative (e-ANFP și SIMRU) vor cuprinde toate procesele, de la on-boarding-recrutare până la evaluare, promovare, ieșirea din sistemul public, având la bază modelul cadrelor de competență și fișe de post standardizate.

TITLU / SURSA DE FINANȚARE/ BENEFICIAR ȘI PARTENERI/CONTRACT DE FINANȚARE	Obiectiv	Grup țintă/ Rezultate așteptate
 Planul Național de Redresare și Reziliență Jalon 416: Analiza ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală - iunie 2023; Jalon 417 - Finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/ grade de funcții publice Sursa de finanțare: PNRR Componenta C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public Beneficiar: ANFP Termen de implementare: Jalon 416 - T2 - 2023 Jalon 417 - T4 - 2023 	Modernizarea managementul funcției publice, prin promovarea unui nou sistem de recrutare transparent și incluziv, ce utilizează un cadru de competențe adecvat realităților din sectorul public, în corelare directă cu nevoile instituționale, precum și cu cele ale cetățenilor și ale mediului de afaceri.	În vederea evaluării rezultatelor și a impactului obținut de concursul pilot a fost efectuată analiza ex-post, ale cărei rezultate au contribuit la adaptarea concursului național extins la celelalte categorii de funcții publice. În anul 2024 au fost finalizate primele 2 runde de concurs național, pentru 4 categorii de funcții publice (runda 1 - debutant, asistent, runda 2 - director și director adjunct).
 Planul Național de Redresare și Reziliență Jalon nr. 418 „Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane” Sursa de finanțare: PNRR Componenta C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public Beneficiar: ANFP Termen de implementare: Trim 4 2024	Identificarea și implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice.	Gestionarea măsurii privind implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice include elaborarea, adoptarea și punerea în aplicare efectivă a două acte normative privind managementul resurselor umane din administrația publică. Elaborarea acestora se sprijină pe o analiză/radiografie a managementului

TITLU / SURSA DE FINANȚARE/ BENEFICIAR ȘI PARTENERI/CONTRACT DE FINANȚARE	Obiectiv	Grup țintă/ Rezultate așteptate
		resurselor umane la momentul actual.
 Planul Național de Redresare și Reziliență Jalon 419 - <u>Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală</u> Sursa de finanțare: PNRR Componenta C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public Beneficiar: ANFP Termen de implementare: Trim 4 2025 	Introducerea cadrului de competențe susține integrarea armonizată a funcțiilor de resurse umane, de la identificarea nevoilor de personal, până la recrutare și evoluția în carieră.	Pentru atingerea jalonului 419 a fost prevăzută intrarea în vigoare a actului legislativ și punerea în aplicare efectivă a acestuia. Ordonanța de urgență nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1280/30.12.2022

În vederea continuării asigurării finanțării necesare pentru proiectarea și ulterior implementarea măsurilor de reformă a managementului resurselor umane din administrația publică, în 2024 au fost identificate și transmise spre evaluare două noi proiecte, prin accesarea Instrumentului pentru Asistență Tehnică - Technical Support Instrument (TSI) 2025:

- **Ideea de proiect cu titlul "NRRP Civil Service Reforms from Policy to Progress: Measuring Change, Driving Growth" - „PNRR - Reformele funcției publice de la politică publică la progres: măsurând schimbarea, stimulăm creșterea”, în cadrul Pilonului I ComPact (Consolidarea spațiului administrativ european): Competențe pentru sistemele administrației publice,**

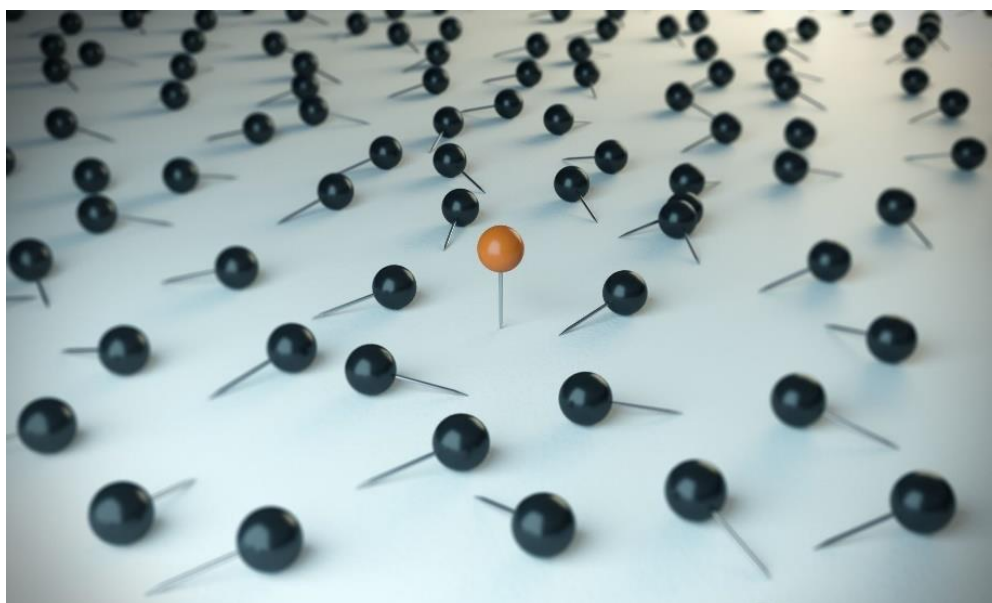
- **Ideea de proiect „Sprijin pentru implementarea MRU bazat pe competențe pentru administrația publică din România” (“Support for introduction of competency-based HRM for public administration in Romania”), depusă de către Institutul Național de Administrație, în parteneriat cu ANFP.**

Prin proiectele în derulare și cele finalizate, ANFP contribuie semnificativ la profesionalizarea funcției publice și la creșterea eficienței serviciilor publice în România.

Analiza portofoliului de proiecte al ANFP evidențiază o abordare strategică și coerentă în direcția modernizării administrației publice din România. Implementarea cu succes a proiectelor finanțate din fonduri europene și alte surse externe demonstrează capacitatea instituțională a ANFP de a gestiona eficient resursele disponibile pentru îmbunătățirea managementului funcției publice.

Valoarea adăugată a proiectelor implementate de către ANFP:

- **Viziune coerentă** - proiectele au fost construite în jurul unor direcții strategice clare, vizând consolidarea resurselor umane din administrație.
- **Capacitate de adaptare** - ANFP a demonstrat flexibilitate în adaptarea temelor de instruire la contextul actual (ex: digitalizare, GDPR).
- **Expertiză și continuitate** - complementaritatea dintre proiecte reflectă acumularea de expertiză și profesionalizarea constantă a intervenției instituționale.
- **Impact sistemic** - formarea funcționarilor, standardizarea proceselor și consolidarea valorilor etice contribuie la o administrație publică eficientă și transparentă.



4. MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI, PRIN SISTEMUL INFORMATIC GESTIONAT DE ANFP

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

Cum s-a modificat structura funcțiilor publice în anul 2024

În anul 2024, numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a fost de **4.333** (față de 4.384 la 31.12.2023), având un număr de **176.400 funcții publice** (în scădere, prin raportare la anul precedent, când au fost raportate 178.690 de funcții publice).

Figura 9 - Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale - anul 2024

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 ²³	61.176	2.652	3.941	67.769	10.297	78.066
Funcții publice structuri locale	73.077	1.359	3.348	77.784	20.550	98.334
TOTAL	134.253	4.011	7.289	145.553	30.847	176.400

(Sursa: ANFP)

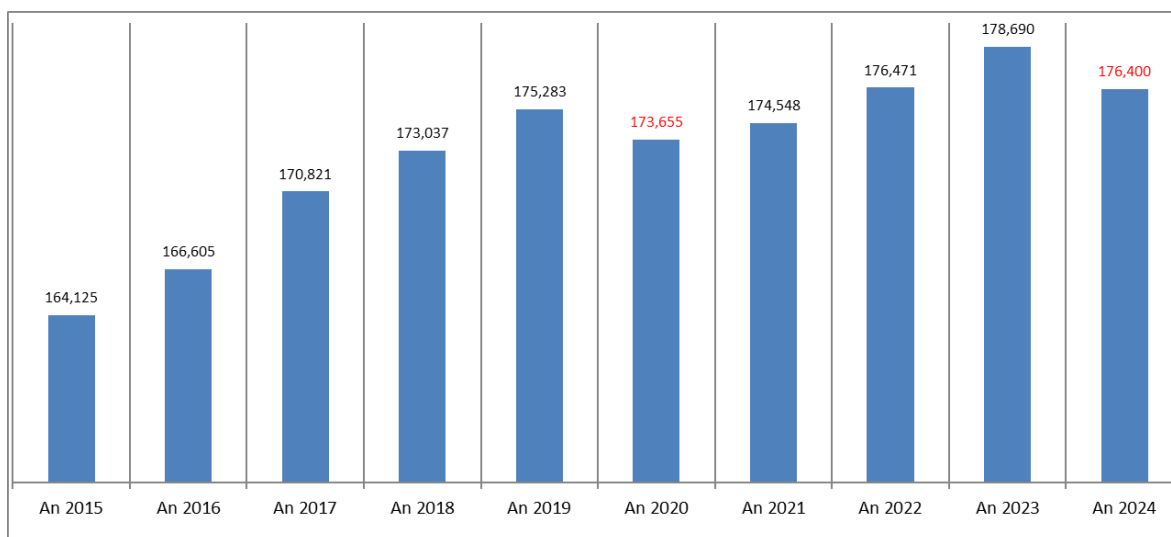
În perioada 2015-2024, numărul funcțiilor publice a crescut aproape an de an (cu un ușor recul în 2020, respectiv 2023) ajungând la o valoare maximă în 2022 (178.690 funcții publice).

Ca o tendință generală, se remarcă faptul că în ultimii 10 ani funcțiile publice au crescut în valori nominale cu circa 12.000 de posturi la nivel național, cele mai multe funcții publice fiind înregistrate la nivelul anului 2023. Practic, singurii ani (din seria de timp analizată) în care s-au înregistrat scăderi ale numărului de funcții publice sunt 2020 (-1.628) și 2024 (-2.290) - prin raportare la anul precedent.



²³ Având în vedere că doar o parte a structurilor de la nivel central au organizat funcțiile publice la nivel teritorial în structuri cu personalitate juridică, precum și faptul că anumite structuri regionale înglobează funcții publice de la nivelul mai multor județe, prezentul raport nu decelează numărul funcțiilor structurilor centrale în funcții publice de stat și funcții publice teritoriale.

Figura 10 - Evoluția numărului total de funcții publice (2015-2024)

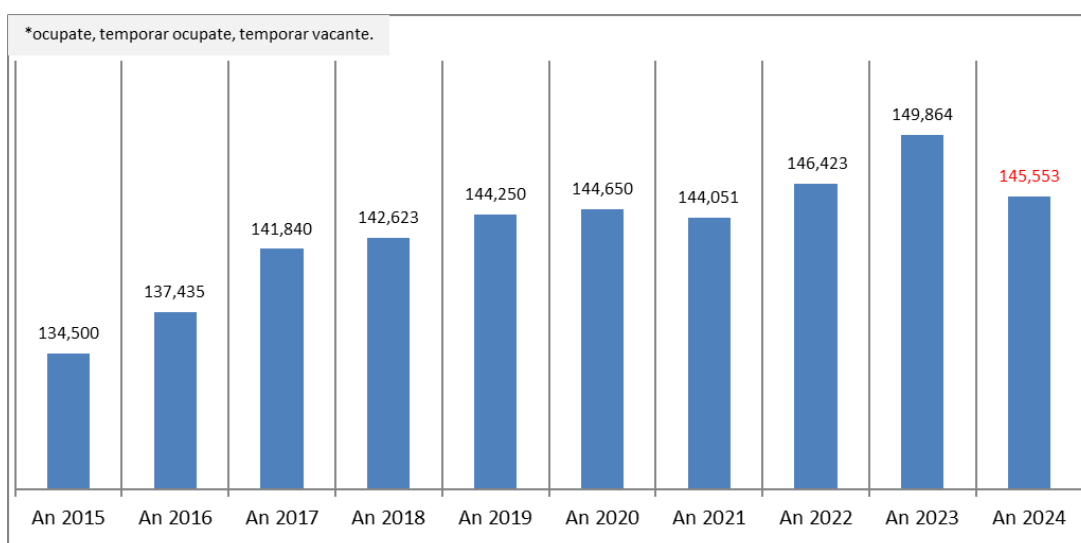


(Sursa: ANFP)

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

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

Figura 11 - Evoluția numărului total de funcții publice ocupate* (2015-2024)

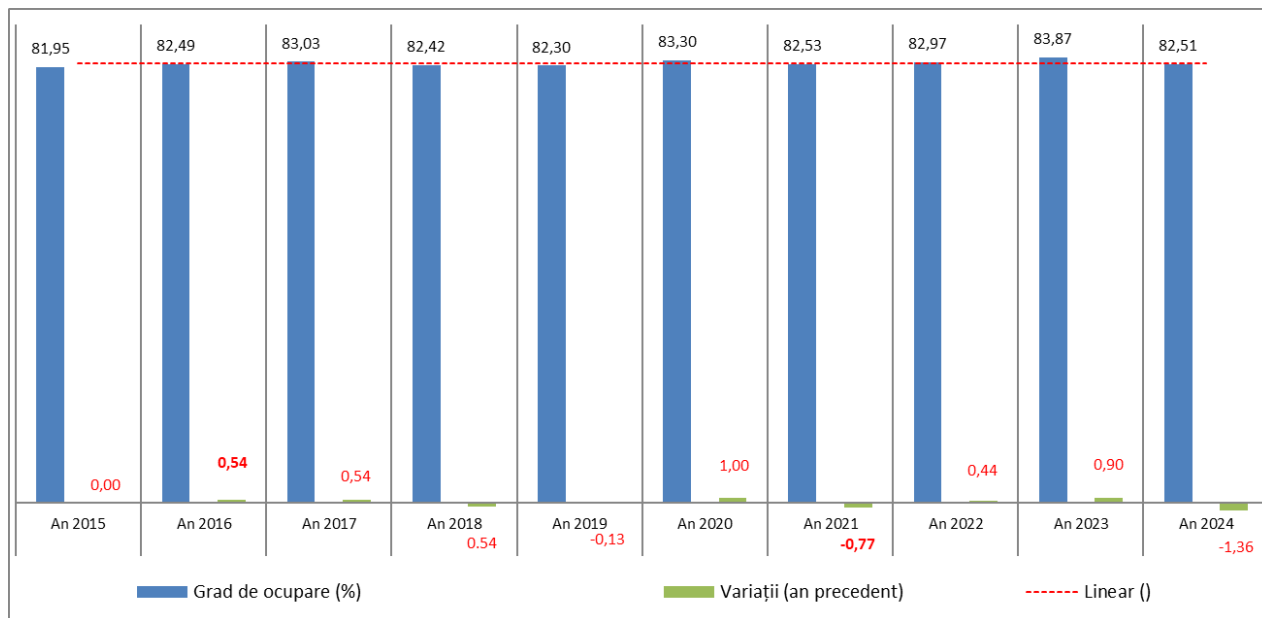


(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește evoluția numărului absolut al funcțiilor publice ocupate, cumulând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante, aceasta a avut în general o tendință de creștere (cu doar 2 scăderi în 10 ani), dar gradul de ocupare a rămas relativ constant - în marja 82% - 84% (în valori rotunjite).

Cel mai mare grad de ocupare se observă la nivelul anului 2023, acesta fiind de 83,87%, ulterior înregistrând o scădere de 1,36%. Practic, nu au existat variații mari în ceea ce privește gradul de ocupare a funcțiilor publice. Mai mult, după 2015 asistăm la o stabilizare a evoluției (grade de ocupare în media multianuală), cu excepția ultimilor 2 ani din seria de timp analizată²⁴, când se înregistrează o fluctuație (creștere urmată de scădere).

Figura 12 - Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2015-2024)



(Sursa: ANFP)

Rezumând, o analiză comparativă a evoluțiilor privind numărul de funcții publice (totale și ocupate) arată, în general, o tendință crescătoare, precum și o asociere ridicată (corelație pozitivă²⁵, semnificativă statistic - Figura 13). Numărul total de funcții publice a fost (în medie) mai mare cu circa 30.000 decât numărul de funcții publice ocupate (media intervalului analizat).

În valori absolute, această diferență a fost semnificativ mai mică în 2016 (+29.170), vârful fiind reprezentat de anul 2019 (+31.033 funcții publice). Relevantă nu este însă această diferență (populația statistică²⁶ este atât de mare, încât diferențele în procente iau valori mici), ci, mai degrabă, asocierea puternică între cele 2 evoluții pe intervalul de timp reprezentat de ultimii 10 ani.

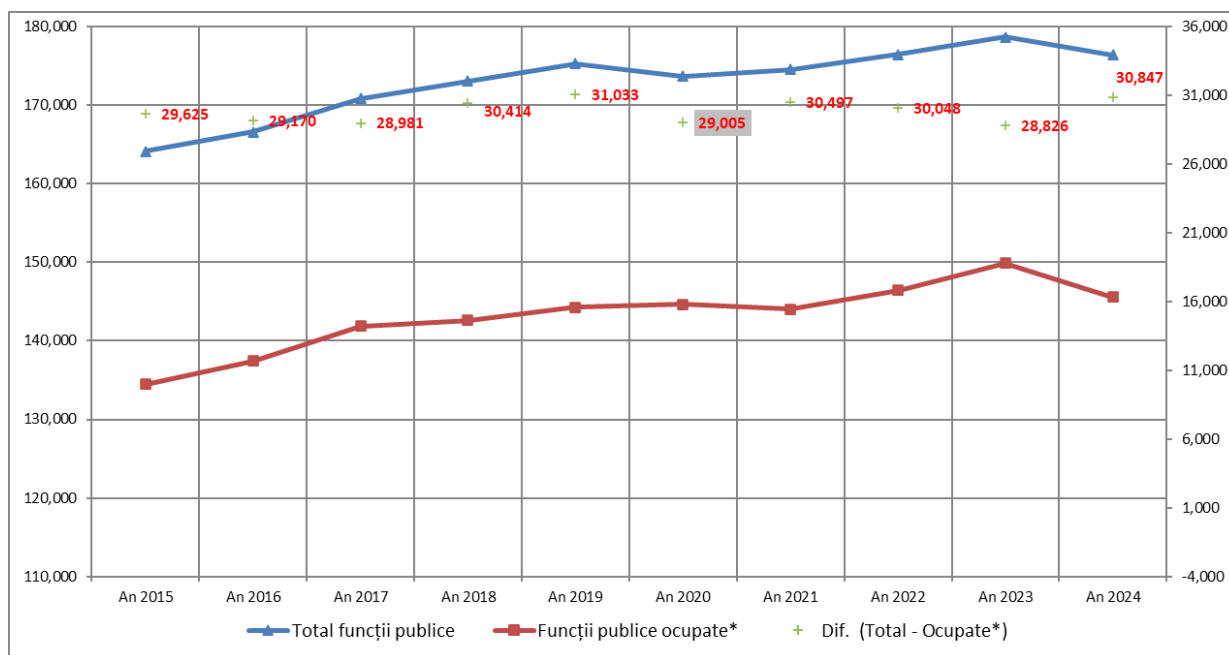


²⁴ Prin raportare la anul precedent variațiile au fost mici, chiar și în anii 2020 (+1%), 2023 (+0,90) și 2024 (-1,36%).

²⁵ Coeficient de corelație = 0,911, prag de semnificație = 0,001 bidirecțional.

²⁶ Prin populație statistică înțelegem numărul total de funcții publice, respectiv de funcții publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante.

Figura 13 - Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate (2015-2024)



(Sursa: ANFP)

Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2024 și aspecte privind reorganizările instituționale

Acordarea de avize în procesul de stabilire sau modificare a structurii de funcții publice s-a realizat pe parcursul anului 2024 în conformitate cu prevederile art. 402 din Codul administrativ, respectiv prin avizarea prealabilă și obligatorie, de către Agenție, a funcțiilor publice de stat și cele teritoriale, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, la stabilirea sau modificarea structurii de funcții publice, precum și la momentul reorganizării activității autorității sau instituției publice.

Un impact semnificativ asupra acestui proces a fost determinat de intrarea în vigoare a Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, prin care au fost dispuse măsuri de disciplină economico-financiară conform capitolului III cu impact asupra structurilor de funcții publice din cadrul administrației publice centrale și locale din România. Printre măsurile aduse de acest act normativ, se numără desființarea funcției publice de șef birou precum și a structurilor organizatorice care funcționează ca birouri, reducerea cu 10% a numărului maxim al posturilor corespunzător fiecărei unități/subdiviziuni administrativ-teritoriale, stabilit potrivit art. III alin. (8¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 63/2010, cu modificările și completările ulterioare, dar și modificarea articolul 391 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, alineatele (1) și (2). Astfel, numărul total al funcțiilor publice de conducere din cadrul autorității sau instituției publice, cu excepția funcțiilor publice de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale, precum și al funcțiilor publice de conducere a căror ocupare se face prin detașare cu personal din cadrul instituțiilor din sectorul de apărare, ordine publică și siguranță națională, conform statelor de organizare aprobate, în condițiile

legii, este de maximum 8% din numărul total al posturilor aprobate la nivel de ordonator principal de credite. Pentru determinarea numărului total al funcțiilor de conducere prin aplicarea cotei de 8% prevăzute la alin. (1) se procedează după cum urmează:

a) în cazul în care numărul rezultat este mai mic de unu, acesta se rotunjește la întreg;

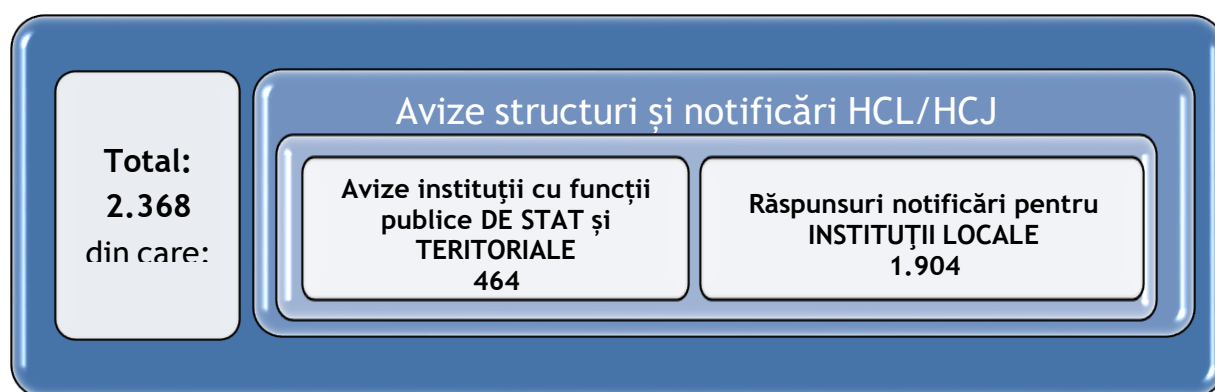
b) în cazul în care numărul rezultat este mai mare de unu, acesta se rotunjește la numărul întreg imediat superior acestuia, dacă fracțiunea este mai mare sau egală cu 0,50.

Termenele de realizare a măsurilor dispuse prin Legea nr. 296/2023 au fost prorogate prin diverse acte normative ulterior intrării în vigoare. Prin urmare, pe parcursul anului 2024 Agenția, prin Direcția Gestionarea Procedurilor Administrative a acordat un număr de **464 avize pentru stabilirea funcțiilor publice de stat și teritoriale din cadrul autorităților și instituțiilor publice**. Scăderea numărului de avize acordate față de anii precedenți este determinată de **modificarea legislativă adusă Codului administrativ prin OUG nr. 121/2023** pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din OUG nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ începând cu data de 28 decembrie 2023.

Prin urmare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici **nu mai acordă aviz privind funcțiile publice în cazul** promovării în grad sau în clasă a funcționarilor publici, definitivării de stagiu al funcționarilor publici, precum și în situația transformării de funcții publice vacante, situații juridice ce intră sub incidența dispozițiilor art. 402 alin. (11) din același act normativ.

Pentru autoritățile și instituțiile publice locale, Agenția realizează analiza actelor administrative transmise (hotărâri ale consiliilor locale/județene). Astfel, au fost formulate **1.904 adrese de răspuns asupra actelor administrative privind stabilirea funcțiilor publice locale**, modificarea structurii de funcții publice locale, precum și reorganizarea activității la nivelul autorităților și instituțiilor publice locale.

Figura 14 - Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2024



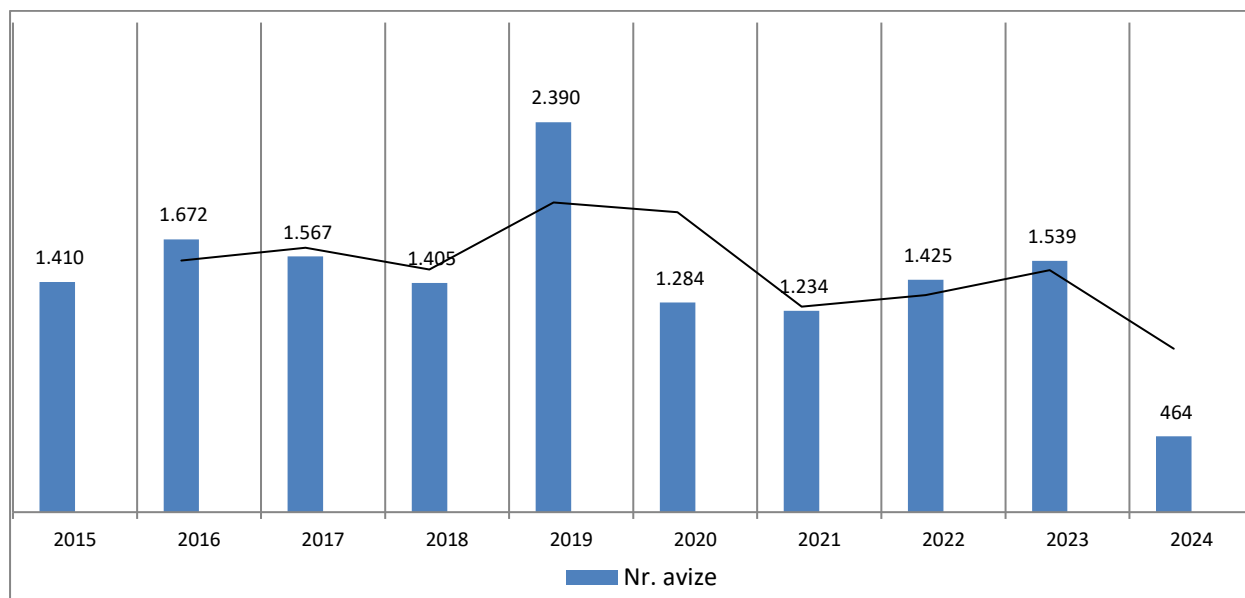
(Sursa: ANFP)

**Având în vedere înlocuirea sistemului integrat de management al documentelor cu unul nou începând cu luna august 2024, precum și faptul că modulul rapoarte din noul sistem nu este funcțional, datele referitoare la numărul avizelor de funcții publice emise precum și la adresele de răspuns la HCL /HCJ formulate sunt aproximative.*

Referitor la reorganizarea activității autorităților și instituțiilor publice, având în vedere că Agenția nu mai acordă aviz pentru structurile de funcții publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice locale după intrarea în vigoare a Codului administrativ, a crescut numărul de solicitări din partea cetățenilor, a consilierilor

locali, a sindicatelor, precum și a instituțiilor publice din administrația publică locală supuse procesului de reorganizare prin care se solicită asistență de specialitate, astfel că modul în care are loc reorganizarea necesită analize ample și după caz, inițierea acțiunilor la instanța de contencios administrativ.

Figura 15 - Evoluția numărului de avize în perioada 2014-2024



(Sursa: ANFP)

Cel mai mare număr de avize a fost emis în anul 2019. Acest fapt reflectă tendința de evoluție a funcțiilor publice din acești ani, iar explicația detaliată a cauzelor se regăsește la secțiunea dedicată evoluției numărului de funcții publice.

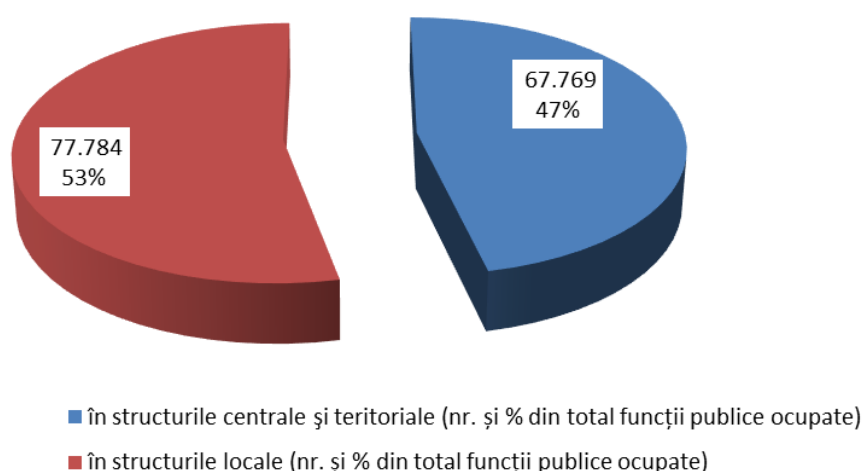
De asemenea, este de subliniat faptul că scăderea bruscă a numărului de avize aferentă anului 2020 este determinată de intrarea în vigoare a OUG nr. 57/2019, moment de la care Agenția nu mai acordă aviz pentru structurile administrației publice locale, ci realizează doar o analiză ex-post a actelor administrative transmise. Scăderea numărului de avize acordate aferentă anului 2024 se datorează schimbărilor legislative ce au avut loc, respectiv Agenția nu mai acordă aviz privind funcțiile publice în cazul promovării în grad sau în clasă a funcționarilor publici, definitivării de stagiu a funcționarilor publici, precum și în situația transformării de funcții publice vacante.

Cum este distribuită pe niveluri administrative ocuparea funcțiilor publice la nivelul anului 2024

Potrivit datelor din **Figura 16**, la nivelul anului 2024, din totalul de 145.553 de funcții publice ocupate, 53% sunt funcții de la nivel local (județe, municipii, orașe și comune), iar 47% sunt la nivel central (instituții și autorități publice centrale la care se adaugă instituțiile deconcentrate de la nivel teritorial) - distribuția fiind similară celei din anii 2019-2022.

Analiza distribuției funcțiilor publice în **structurile centrale și teritoriale** arată că, în 2023, gradul de ocupare era de 90,7% (Figura 17), respectiv, din 77.969 de funcții publice, 70.738 erau ocupate. Față de anul 2022, gradul de ocupare în structurile centrale și teritoriale a înregistrat o creștere de 3%.

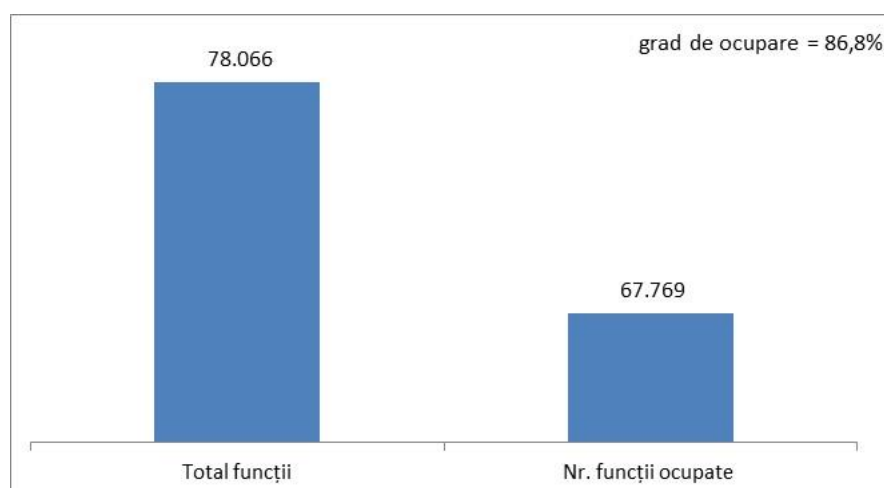
Figura 16 - Ponderea funcțiilor ocupate pe niveluri administrative, prin raportare la total funcții publice ocupate (2024)



(Sursa: ANFP)

Exclusiv în structurile centrale și teritoriale avem un grad de ocupare mai mare decât cel înregistrat la nivel sistemic (86,8% dată de 82,5%), explicația fiind dată de gradul de ocupare din structurile locale. O scădere a atractivității instituțiilor locale are probabil cauze socio-culturale (instituții și autorități publice localizate în comunități marginalizate, inclusiv rurale, o distribuție inegală a capitalului de competențe, dezechilibre dintre cerere și ofertă pe piața muncii, aspecte culturale și de gen asociate ocupațiilor din mediul rural sau din urbanul mic etc.).

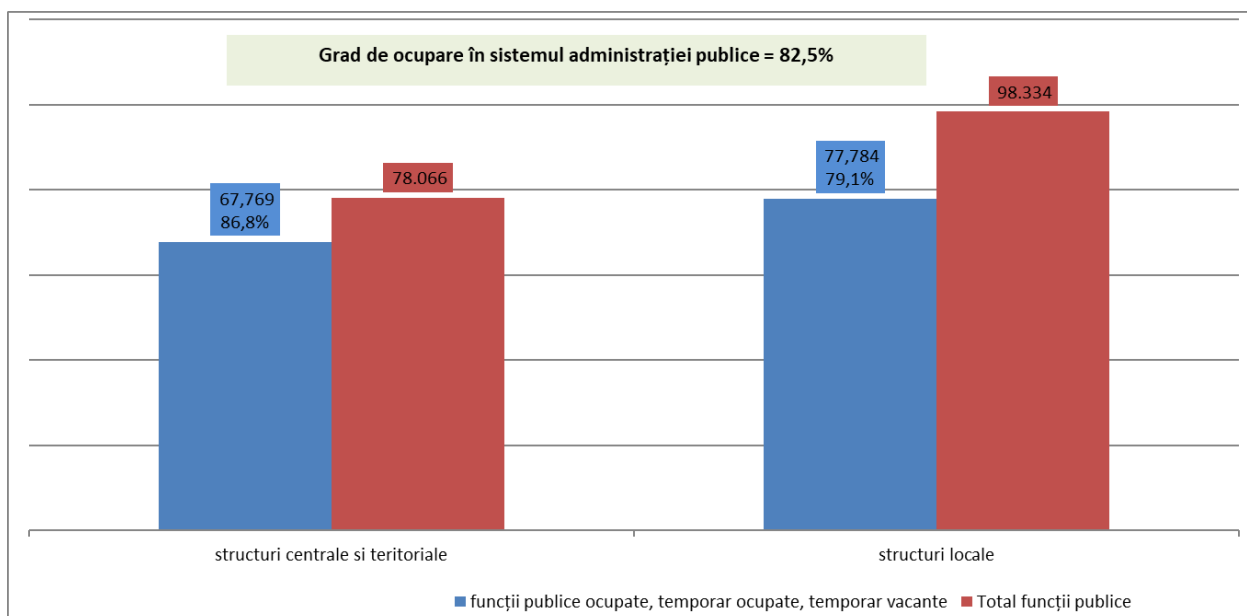
Figura 17 - Repartizarea funcțiilor publice (structuri centrale și teritoriale) - 2024: total funcții, număr funcții ocupate și grad de ocupare



(Sursa: ANFP)

Dacă la nivel sistemic gradul de ocupare este de 82,51%, există o diferență majoră între gradul de ocupare înregistrat la nivelul structurilor locale (79,1%) - față de indicatorul de referință înregistrat la nivelul structurilor centrale și teritoriale (86,8%) - așa cu arată și graficul de mai jos.

Figura 18- Analiză comparativă privind gradul de ocupare (2024)

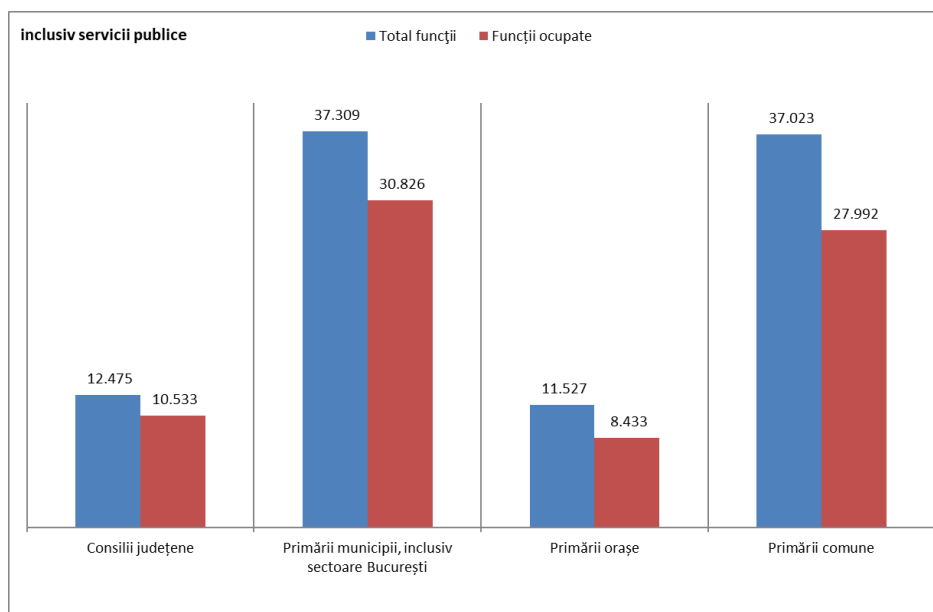


(Sursa: ANFP)

Corelativ, **la nivel local**, respectiv la nivelul consiliilor județene, municipiilor, orașelor și comunelor, analiza gradelor de ocupare arată că:

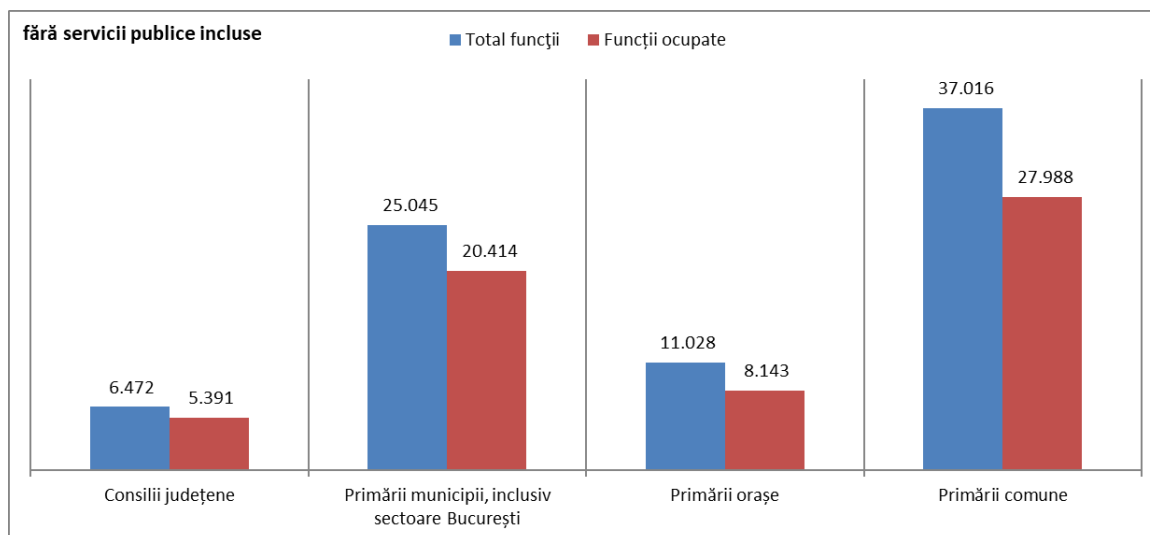
- cu excepția gradului de ocupare înregistrat la nivelul municipiilor (consilii județene, primării de municipii, inclusiv sectoarele din municipiul București), gradele de referință sunt mai mici decât cele înregistrate la nivelul anului precedent, în ambele scenarii (cu și fără servicii publice incluse);
- urbanul mic (orașe) și ruralul înregistrează grade de ocupare mai mari în 2024 față de anul precedent de raportare; creșterile sunt însă sub 2% iar prezența serviciilor publice este aproape inexistentă în mediul rural;
- funcții publice ocupate exclusiv din serviciile publice locale reprezintă puțin peste 20% din totalul funcțiilor publice ocupate la nivelul tuturor instituțiilor și autorităților publice locale (mai exact 20,4% - doar 1 din 5 funcții publice ocupate sunt într-un serviciu public de interes local, municipal sau județean);
- există un decalaj al ocupării în profil instituțional: dacă în cazul consiliilor județene și al primăriilor de municipii gradele de ocupare sunt de peste 80%, în cazul primăriilor orașenești și comunale gradul de ocupare se situează în intervalul 74% - 76% în ambele scenarii (cu, și respectiv fără serviciile publice aferente);
- prin raportare la totalul funcțiilor publice ocupate în administrația publică locală, ponderea celor aferente exclusiv serviciilor publice este de 19,1% (21,1% în anul 2023);
- altfel, în profil instituțional (serviciile publice de nivel județean, respectiv de nivel local - municipiu, oraș, comună), aceste servicii au o pondere relevantă numai la nivelul consiliilor județene și a primăriilor de municipii (ca număr de servicii publice, respectiv ca funcții publice ocupate).

Figura 19 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor, inclusiv servicii publice (2024)



(Sursa: ANFP)

Figura 20 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor fără servicii publice incluse (2024)



(Sursa: ANFP)

Care a fost gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici) în anul 2024

După nivelul atribuțiilor, funcțiile publice se clasifică în trei categorii²⁷:

- funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici,
- funcții publice de conducere,
- funcții publice de execuție.

Managementul de nivel superior al autorităților și instituțiilor publice centrale este realizat, alături de demnitari, de către **înalții funcționari publici**.

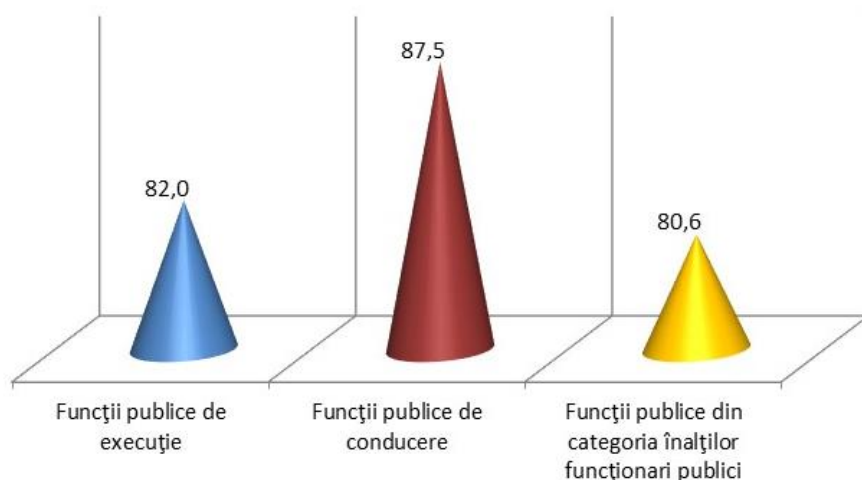
Funcționarii publici de conducere asigură managementul funcțional și tehnic al structurilor organizaționale, alcătuite din personal de execuție. Categoria funcționarilor publici de conducere cuprinde persoanele numite în una dintre următoarele funcții: director general și director general adjunct, director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

Figura 21 - Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (2024)

Categorii de funcții publice	Total ocupate	Total funcții	Grad ocupare (%)
Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	133	165	80,6
Funcții publice de conducere	14.974	17.108	87,5
Funcții publice de execuție	130.446	159.127	82,0
TOTAL GENERAL	145.553	176.400	82,5

(Sursa: ANFP)

Figura 22 - Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2024)



Datele din figura de mai sus arată că, per totalul funcțiilor publice, gradul de ocupare în 2024 a fost de 82,53%. Tendința este dată de funcțiile publice de conducere, care au și cea mai mare pondere.

Gradul de ocupare a funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici și a funcțiilor publice de conducere este influențat în principal de decizia conducătorilor instituțiilor și autorităților publice de a dispune măsura privind exercitarea cu caracter temporar a acestor funcții publice începând din 2023, prin aplicarea legislației în vigoare.

(Sursa: ANFP)

²⁷ Codul administrativ, art. 387.

În ceea ce privește categoria înalților funcționari publici, există tendința unei ajustări, prin raportare la evoluțiile din ultimii 3 ani (gradul de ocupare fiind de aprox. de 71,6% în 2023 și de 83,3% în 2022).

Figura 23 - Evoluția gradului de ocupare pe categorii de funcții publice (2020 - 2024)

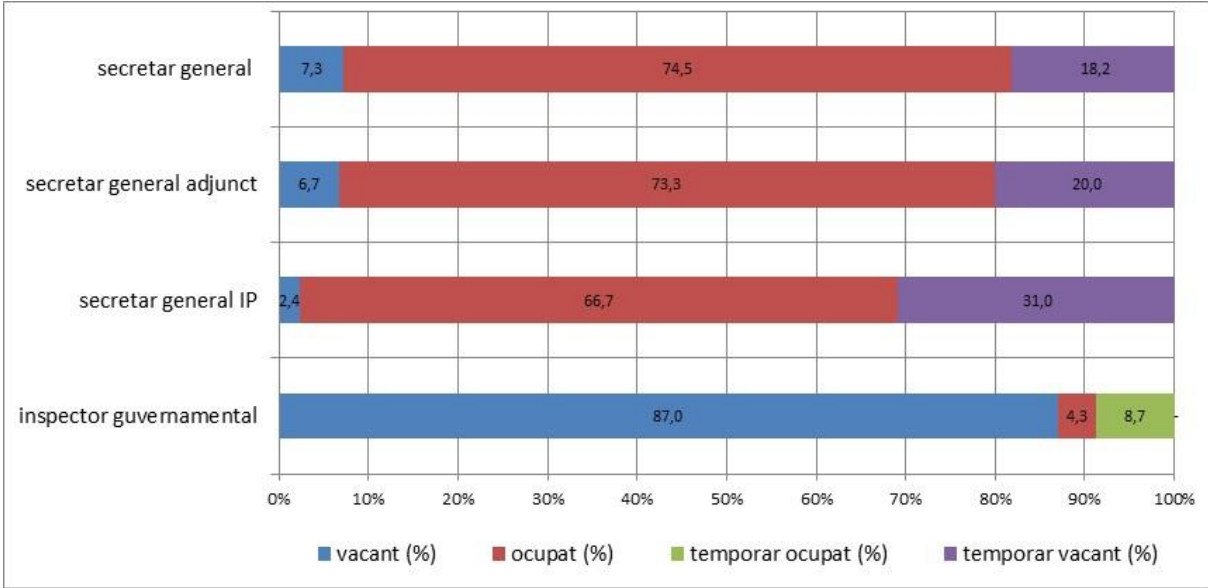
Categorii de funcții publice	grad de ocupare 2024 (%)	grad de ocupare 2023 (%)	grad de ocupare 2022 (%)	grad de ocupare 2021 (%)	grad de ocupare 2020 (%)
Funcții publice de execuție	82,0	82,0	82,85	82,03	82,95
Funcții publice de conducere	87,5	87,5	83,98	86,51	86,02
Înalți funcționari publici	80,6	80,6	83,33	76,13	85,53

(Sursa: ANFP)

Care a fost gradul de ocupare a posturilor aferente categoriei înalți funcționari publici în 2024

La data de 31 decembrie 2024, categoria înalților funcționari publici cuprindea persoanele numite în următoarele funcții: **secretar general și secretar general adjunct** din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv autorități administrative autonome, secretar general al instituției prefectului și inspector guvernamental (odată cu intrarea în vigoare, la data de 03 februarie 2021, a OUG nr. 4/2021, respectiv cu amendarea Codul administrativ).

Figura 24 - Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2024)



(Sursa: ANFP)

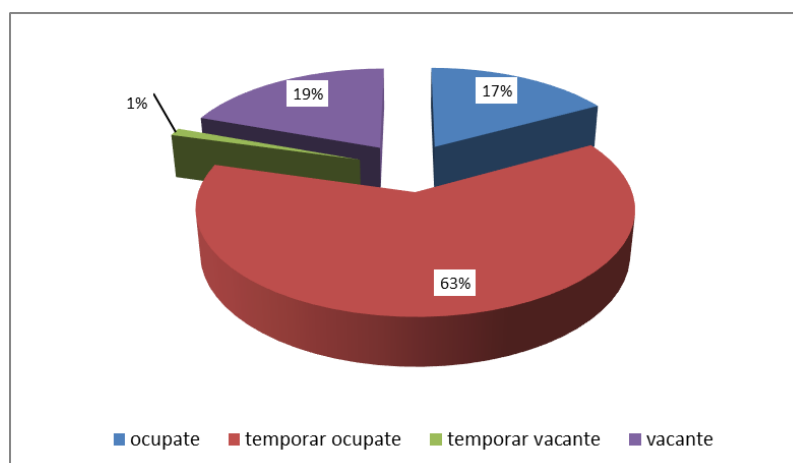
Ocuparea funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici se realizează definitiv sau temporar. Specifică acestei categorii este mobilitatea (modificarea raporturilor de serviciu, în cadrul acestei categorii, realizate în interes

public, pentru desfășurarea activității autorităților și instituțiilor publice, precum și pentru dezvoltarea profesională a înalților funcționari publici). Deși există această procedură de mobilitate, care se adresează doar funcționarilor publici numiți definitiv în cadrul categoriei, politica guvernamentală s-a axat pe numirea temporară a unor funcționari publici de conducere sau execuție în funcții publice corespunzătoare înalților funcționari publici.

Această tendință se reflectă în **Figura 25**, prin numărul mare de posturi temporar ocupate (exercitate temporar) în raport cu cele ocupate și prin ponderea acestora în numărul total de funcții publice aferente categoriei. Astfel, din perspectiva ocupării, cele mai multe posturi sunt temporar ocupate (63% din totalul funcțiilor asociate categoriei înalți funcționari publici, față de 52,3% în anul 2023), iar 19% - vacante (28,4% în 2023).

Mobilitatea se aplică și funcțiilor de inspectori guvernamentali, care se stabilesc în cadrul SGG și coordonează activități, proiecte sau programe complexe. Aceștia nu sunt numiți în cadrul unei autorități sau instituții publice. Ponderea cea mai mare de posturi ocupate în raport cu numărul total de posturi în această categorie este rezultatul aplicării principiului mobilității.

Figura 25 - Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2024)



(Sursa: ANFP)

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

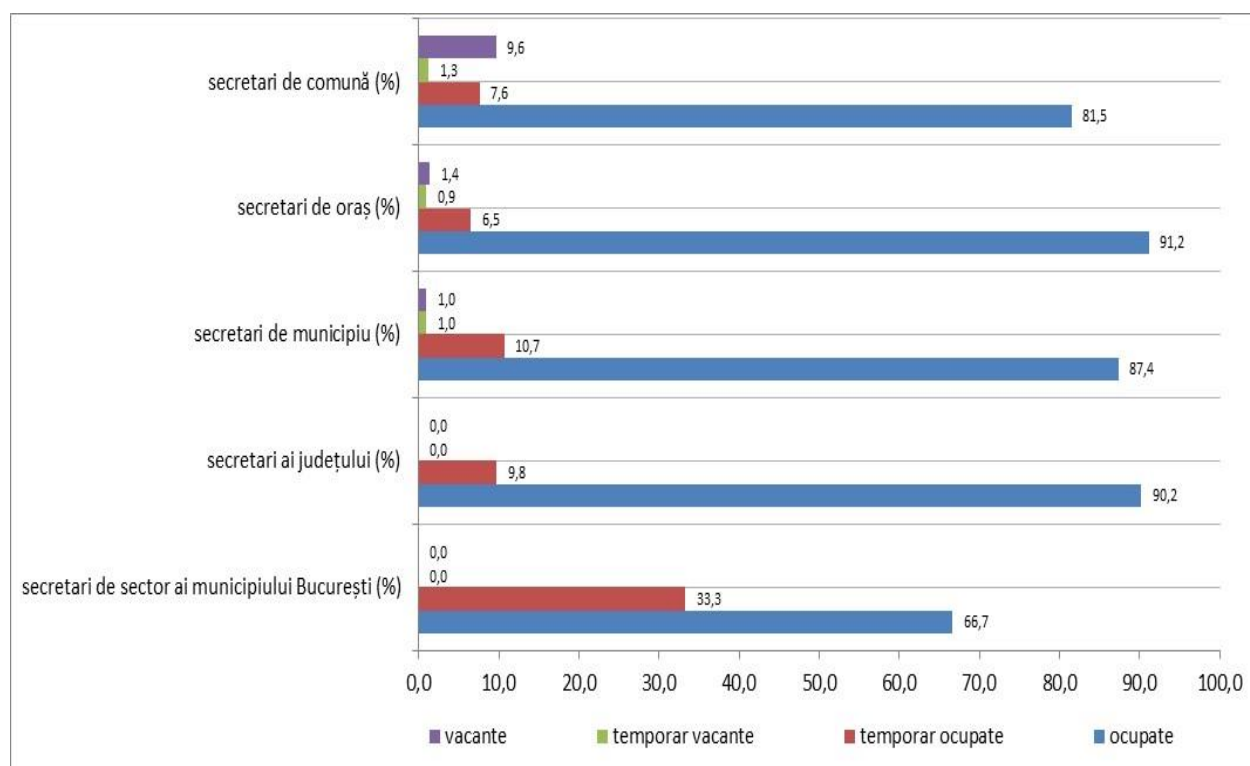
Ocuparea posturilor de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale

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

Astfel, conform datelor prezentate în **Figura 26**, la nivel de comună, 81,5% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 7,6% sunt temporar ocupate, 1,3% sunt temporar vacante și 9,6% sunt vacante. La nivel de oraș, 91,2% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 1,4% sunt vacante și 6,5% temporar ocupate. La nivel de municipiu 87,4% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, iar aproape 11% - temporar ocupate. La nivel de județ 90,2% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, iar restul de 9,8% sunt temporar ocupate.

La nivel de sector al municipiului București, la 31.12.2024, toate funcțiile de secretar general erau fie ocupate (două treimi), fie temporar ocupate (o treime) - ca și în anul 2023.

Figura 26 - Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT²⁸ în 2024



(Sursa: ANFP)

Ocuparea posturilor de arhitect-șef

O altă funcție publică specifică de conducere este cea de **arhitect-șef**. Astfel ponderea ocupării posturilor de arhitect șef este următoarea:

- la nivel de comună, **58,1% din funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante (60,3% în 2023)** și doar 40,3% - ocupate (35,3% în 2023);
- la nivel de oraș, **aproape jumătate dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante (49,8%)**, iar 46,9% - ocupate;
- la nivel de municipiu, **23,3% dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante**, iar 66% - ocupate;
- la nivel de sector, toate funcțiile publice de arhitect-șef sunt ocupate sau

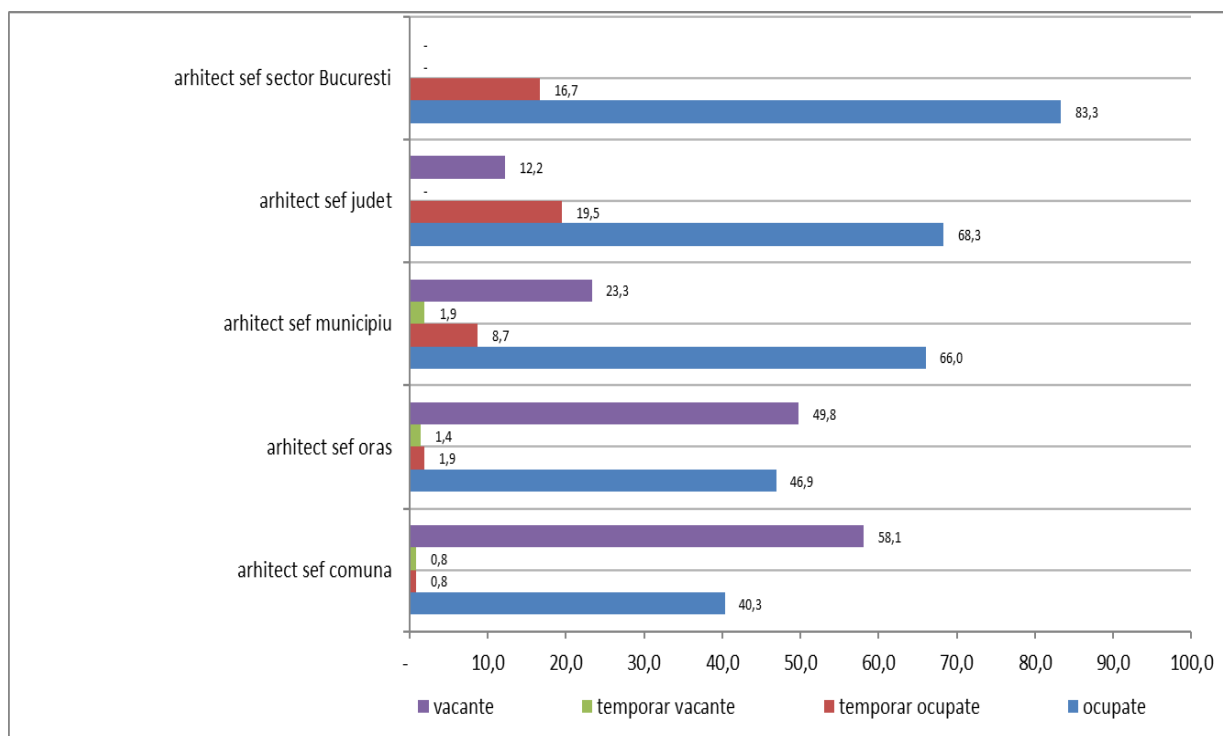
²⁸ Conform bazei de date ANFP.

temporar ocupate;

- la nivel județean 87,8% dintre funcțiile de arhitect-șef sunt ocupate sau temporar ocupate, iar restul de 12,2% - vacante.

Comparativ cu ultimii 2 ani, în 2024 ponderea funcțiilor efectiv ocupate din total funcții publice de arhitect șef a fost de 57,6% (51,0% în 2023, 53,1% în 2022). Astfel, se constată și unele progrese (scăderea ponderii posturilor vacante) în ceea ce privește ocuparea funcției de arhitect-șef la nivel de comună.

Figura 27 - Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2024



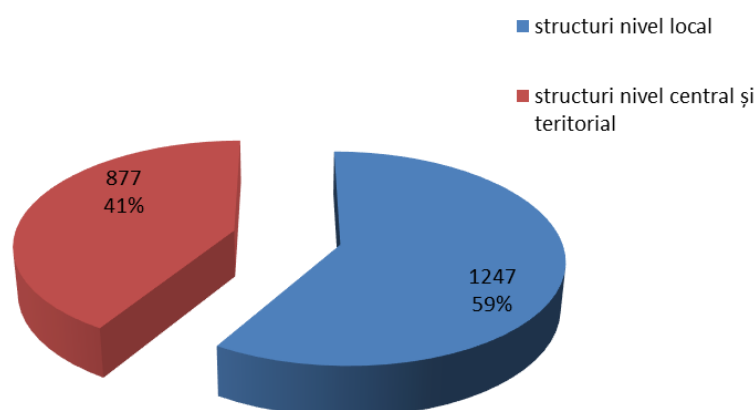
(Sursa: ANFP)



Ocuparea posturilor de auditor

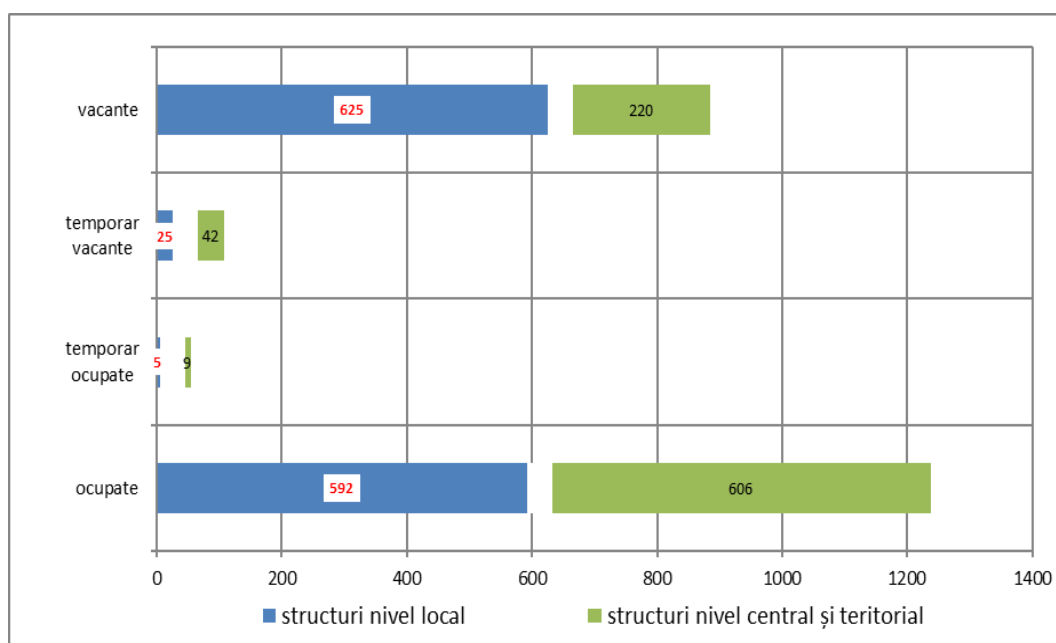
Auditorii ocupă funcții publice de execuție de clasa I și se supun regimului juridic privind incompatibilitățile, au drepturi și obligații, în conformitate cu Codul administrativ, precum și cu prevederile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Referitor la distribuția auditorilor pe nivelurile administrației publice centrale și locale, **59% dintre funcțiile publice de auditor se regăsesc în structurile de nivel local**, iar 41% - la nivel central, inclusiv teritorial, așa cum reflectă și **Figura 28**.

Figura 28 - Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2024



(Sursa: ANFP)

Figura 29 - Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local în 2024



(Sursa: ANFP)

Datele din **Figura 29** ne indică și faptul că, din totalul funcțiilor de auditor vacante, majoritatea se regăsesc la nivelul autorităților publice locale (625, adică 74%).

Pe de altă parte, în privința funcțiilor publice de autor care sunt efectiv ocupate, distribuția este similară între cele 2 paliere administrativ-teritoriale:

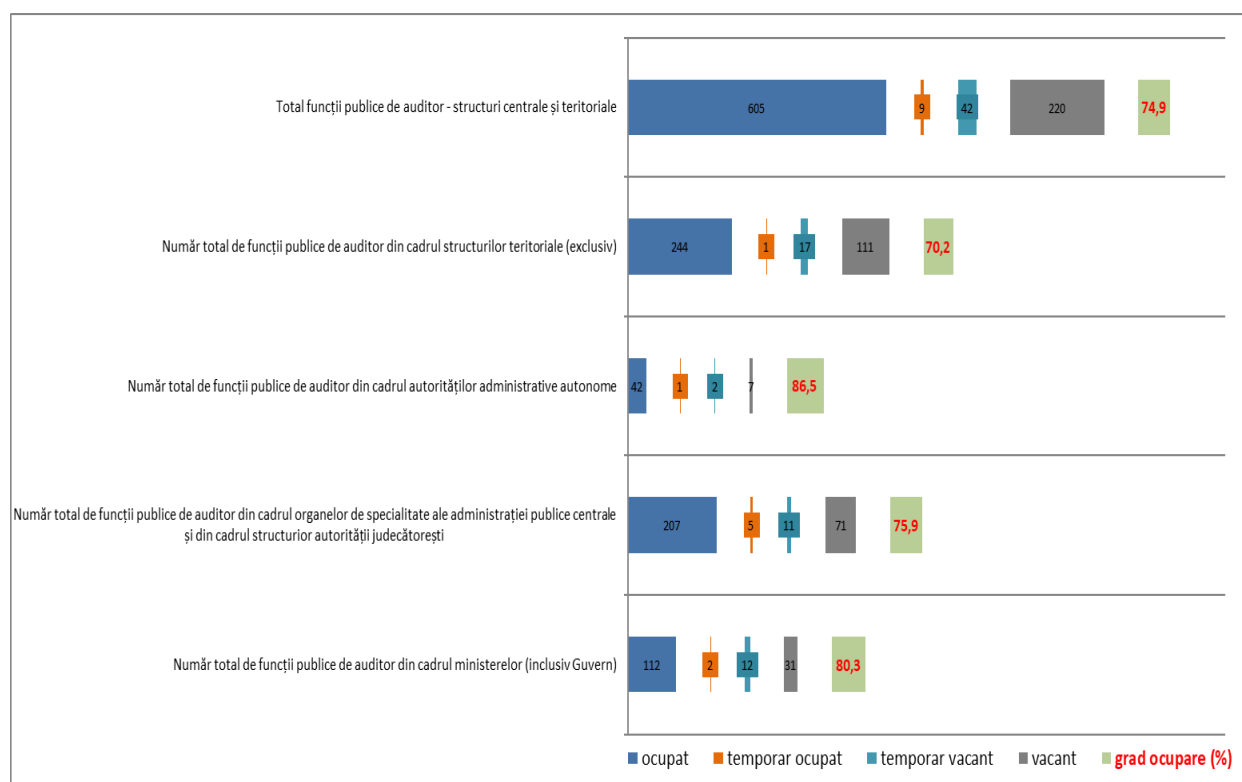
- în structurile de nivel central și teritorial - 606 de auditori (50,6%);
- în structurile de nivel local - 592 de auditori (49,4%).

Față de anul 2023, s-a constatat că:

- în structurile de nivel local a crescut ponderea funcțiilor publice de auditor ocupate (+5,9%) - din total auditori;
- în structurile de nivel central și teritorial a crescut ponderea funcțiilor publice de auditor ocupate (+4,6%) - din total auditori;
- în structurile de nivel local a crescut ponderea funcțiilor publice de auditor vacante (-5,6%) - din total funcții publice de auditor vacante.

Sintetic, a crescut gradul de ocupare în cazul auditorilor, dinamica datorându-se în mare măsură diminuării volumului de funcții vacante de la nivelul primăriilor și consiliilor județene.

Figura 30 - Funcții publice de auditor la nivel central (structuri centrale și teritoriale)

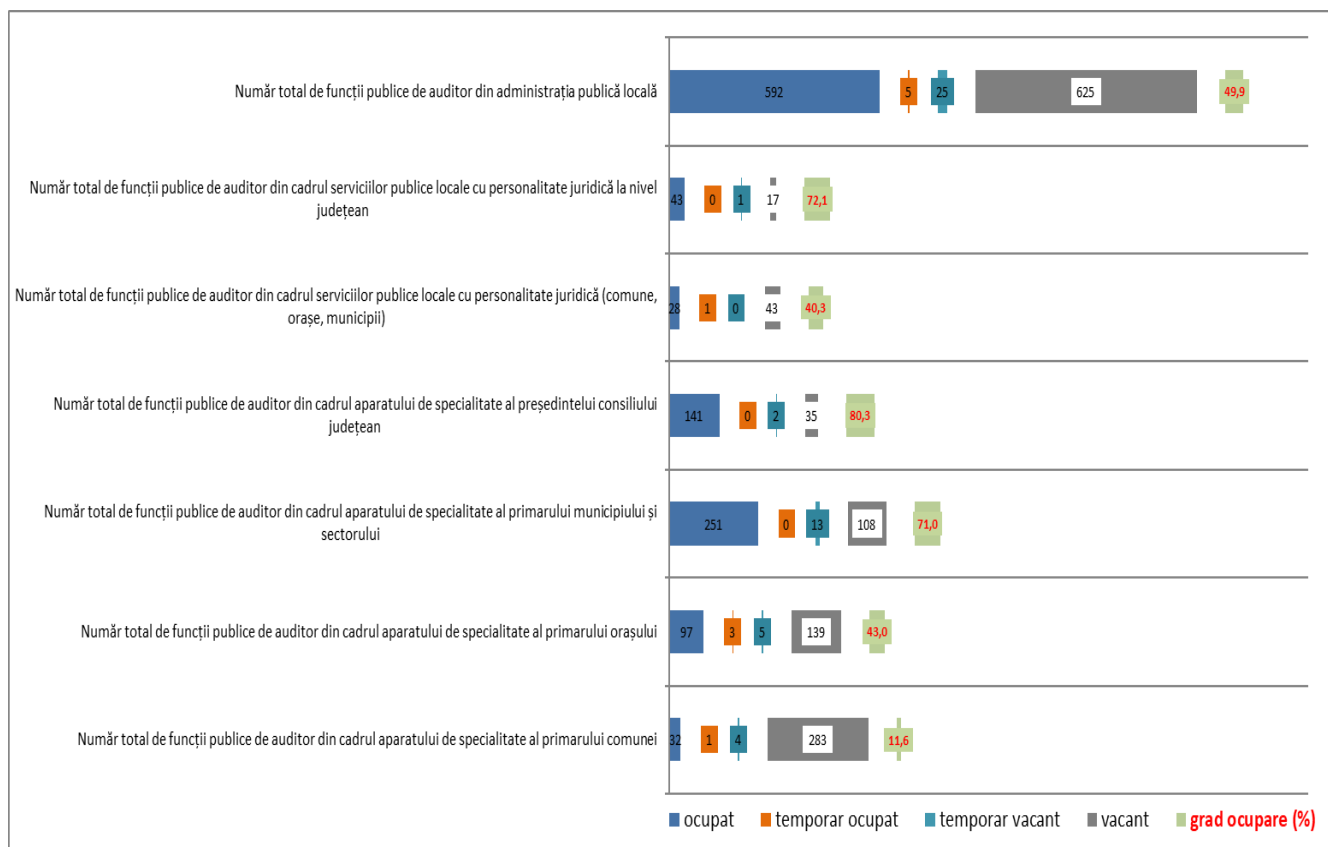


(Sursa: ANFP)

În structurile centrale și teritoriale, gradul de ocupare, incluzând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante (funcția publică de auditor), este de aproape 75% (ca și în 2023). Acesta diferă însă de la o categorie instituțională la alta: ministere și Guvern (80,3%), organe de specialitate ale administrației publice centrale și din cadrul structurilor autorității judecătorești (75,9%), autorități administrative autonome (86,5%). Exclusiv la nivelul structurilor teritoriale, gradul de ocupare este mai scăzut, atât față de palierele de nivel central analizate, cât și față de anul anterior (70,2% în 2024, 72,3% în 2023).

Per ansamblu, gradul de ocupare aferent totalului funcțiilor publice de auditor - structuri centrale și teritoriale - a rămas relativ constant (75,3% în 2023, 74,9% în 2024).

Figura 31 - Funcții publice de auditor din administrația publică locală



(Sursa: ANFP)

În administrația publică locală, **gradul de ocupare** pentru funcția publică de auditor rămâne scăzut față de cel înregistrat în structurile centrale și teritoriale. Prin raportare la 2023 asistăm însă la o creștere de circa 5%: în administrația publică locală gradul de ocupare pentru această funcție a fost de **49,9%** (44,3% în 2023).

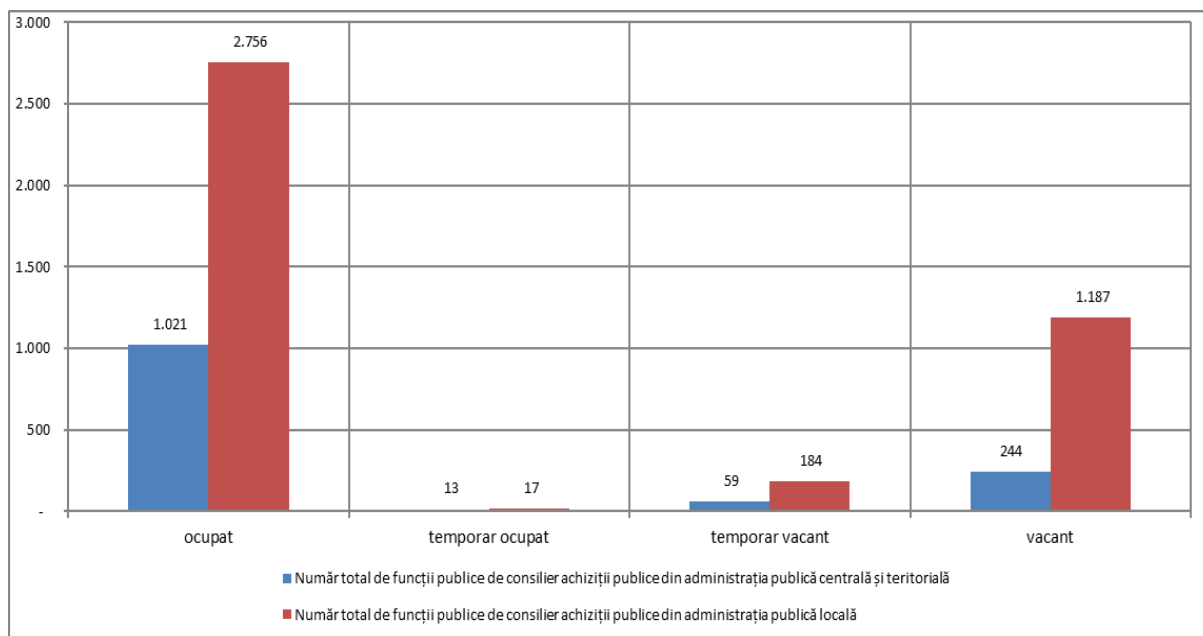
Acesta diferă însă în funcție de tipul de unitate administrativ-teritorială: ridicat în cazul sectoarelor, municipiilor și al județelor, respectiv scăzut în cazul comunelor (11,6%), respectiv orașelor (43%).

În ceea ce privește serviciile publice, se constată un decalaj major la nivel județean (72,1%) față de nivelul local - comune, orașe, municipii (40,3%). Per ansamblu, față de anul anterior, gradul de ocupare aferent funcției publice de auditor a fost similar.



Ocuparea posturilor de consilier achiziții publice

Figura 32 - Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală (2024)



(Sursa: ANFP)

Prelucrarea datelor arată că, din totalul posturilor de consilier achiziții publice, 73,9% sunt ocupate²⁹; ponderea este mai mică în cazul administrației locale (71,4%) și mai ridicată în administrația centrală (aproape 82%) - situație similară celei înregistrate la nivelul anului precedent.

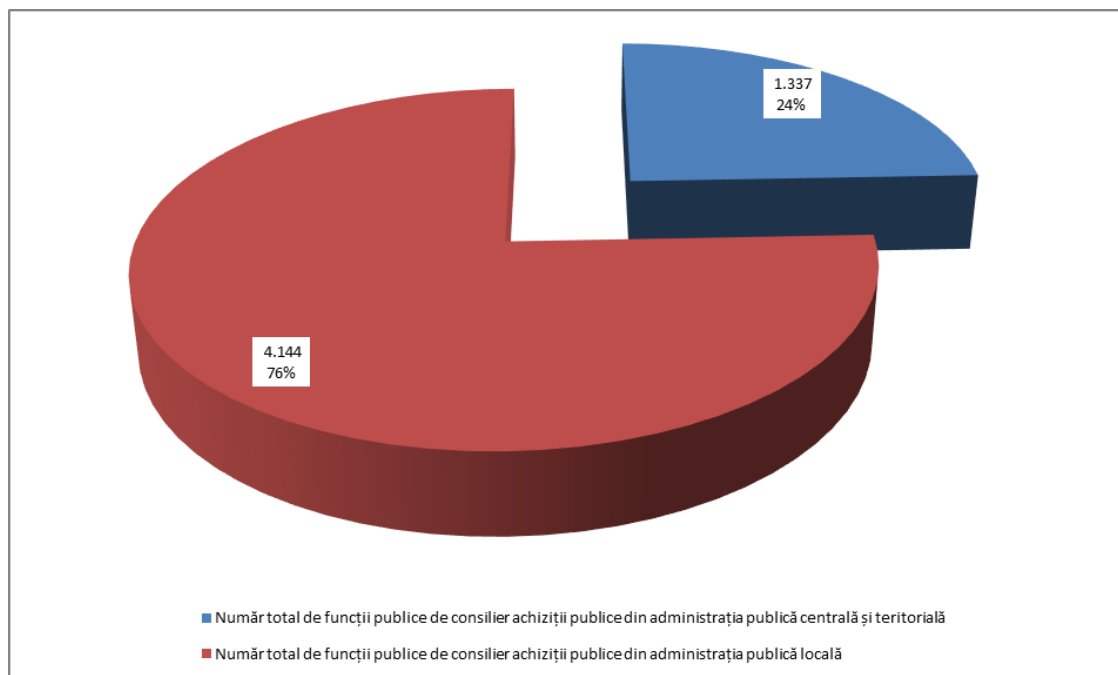
Totodată, din totalul posturilor de consilier achiziții publice, 26,1% sunt vacante, ponderea fiind mult mai mare în cazul administrației publice locale (28,6% din posturi sunt declarate vacante).

În concluzie, per ansamblu, gradul de ocupare aferent funcției publice de consilier achiziții publice a fost același ca în 2023 și 2022 (circa 74%). Relevant este și faptul că stabilitatea indicatorului de referință este replicabilă atât la nivel central și teritorial, cât și local.

Pe de altă parte, conform figurii următoare, funcția publică de consilier achiziții este în mod evident subreprezentată la nivel local, indiferent de statusul ocupării: aproape un sfert dintre funcțiile publice de consilier achiziții publice se regăsesc în structurile locale, în condițiile în care ponderea **tuturor** funcțiilor publice este relativ echilibrată: structuri locale = 55,7%; structuri centrale și teritoriale = 44,3%.

²⁹ Posturi ocupate = cumul de posturi ocupate, temporar ocupate și vacante. Prin raportare la aceste 3 categorii se determină gradul de ocupare. În schimb, sintagma *efectiv ocupate* vizează exclusiv prima categorie menționată.

Figura 33 - Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local (2024)

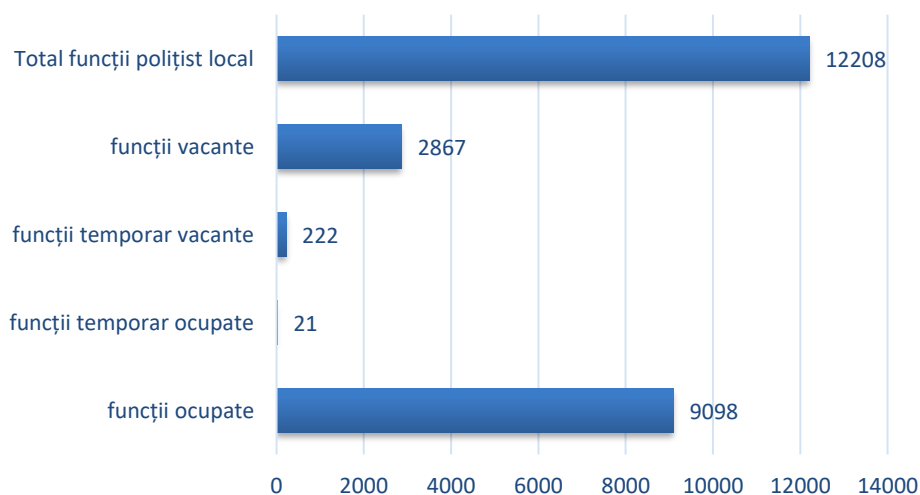


(Sursa: ANFP)

Ocuparea posturilor de polițist local

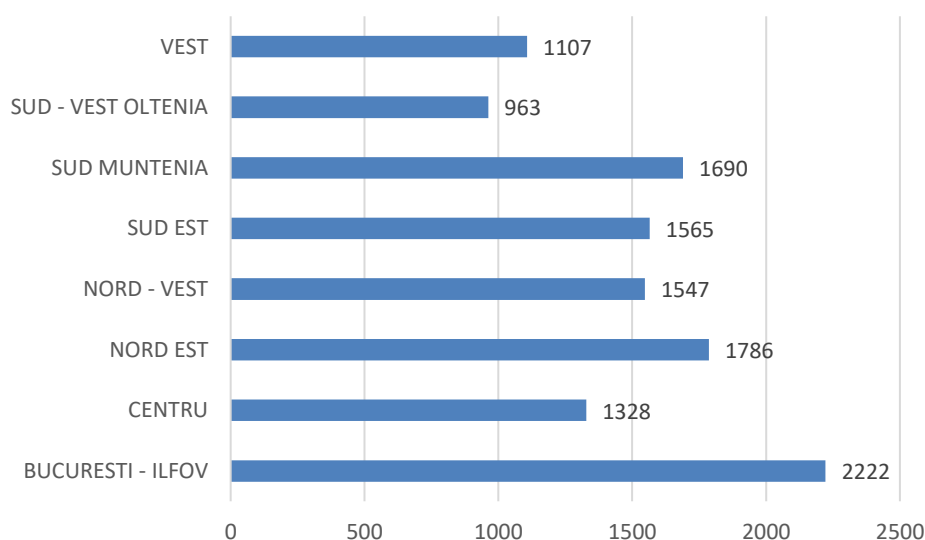
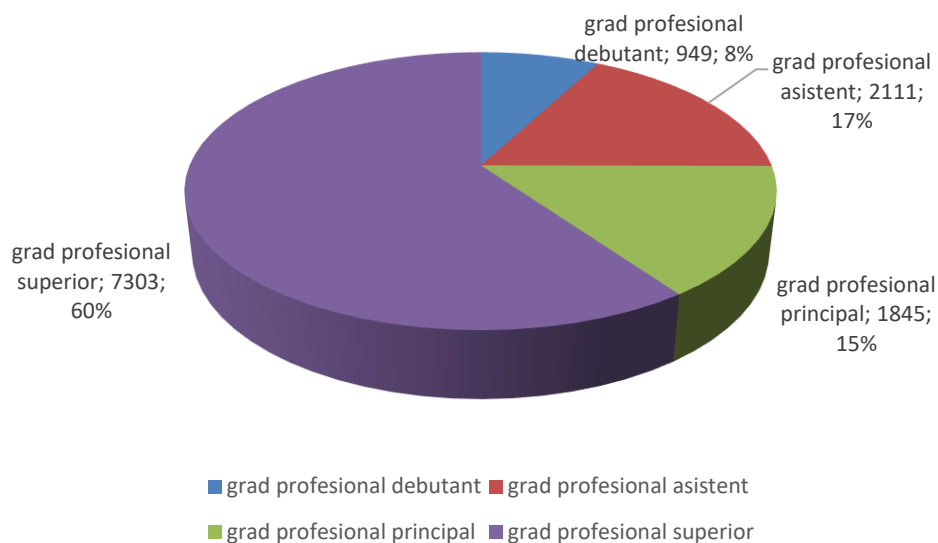
Din totalul de 12.208 de posturi la nivel național, 74,7% sunt ocupate și temporar ocupate, iar 25,3% sunt vacante și temporar vacante, gradul de ocupare fiind de 76,5%. Distribuția pe gen pentru această funcție publică specifică este inversată față de distribuția generală pe gen la nivelul funcțiilor publice, majoritatea polițiștilor locali fiind bărbați (7.341, reprezentând 60,1% din totalul funcțiilor ocupate și temporar ocupate).

Figura 34 - Situația posturilor de polițist local



(Sursa: ANFP)

Figura 35 Distribuția funcțiilor de polițist local în funcție de gradul profesional și regiunea de dezvoltare



(Sursa: ANFP)

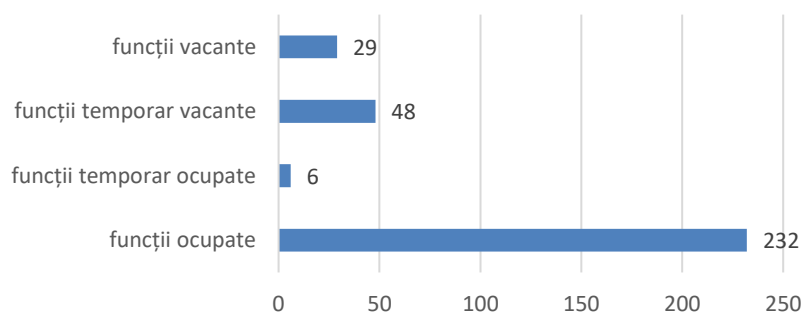
În ceea ce privește distribuția pe vârste, 53,2% dintre polițiștii locali au vârste peste vârsta medie a funcționarilor publici, de 49 de ani, aspect corelat și cu ponderea de 74,9% funcții la nivelul gradului superior principal (15,1%) și superior (59,8%).

Interval de vârstă	Până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 de ani și peste
Nr. polițiști locali	2	64	199	405	983	1065	1547	2113	2074	636	31

Ocuparea posturilor de manager public

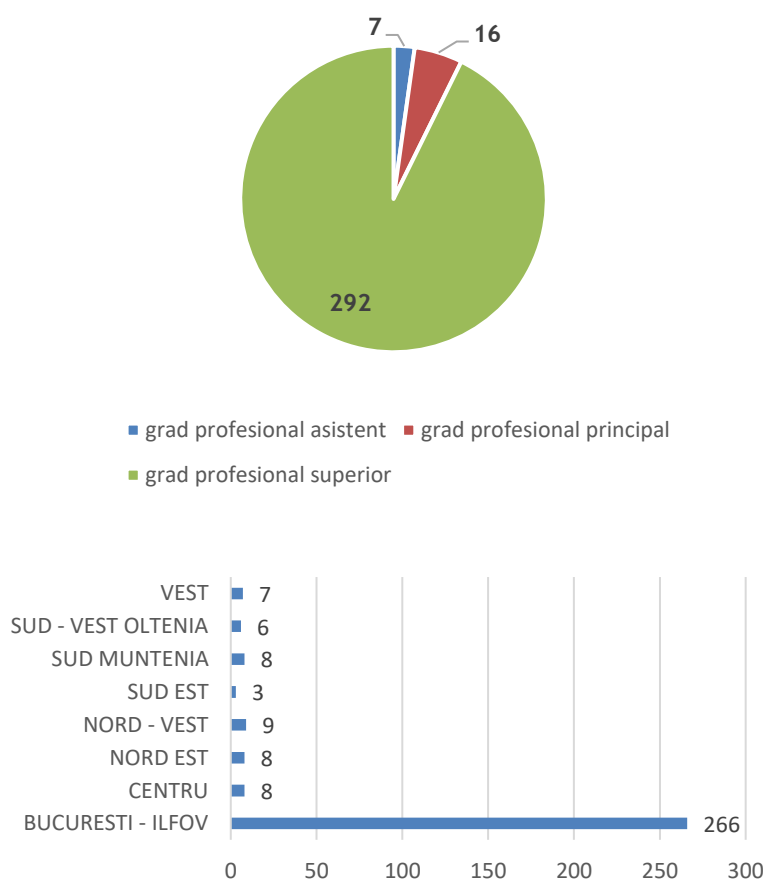
Din totalul de 315 posturi la nivel național, 75,6% sunt ocupate și temporar ocupate, iar 24,4% sunt vacante și temporar vacante, gradul de ocupare fiind de 90,8%. Distribuția pe gen pentru această funcție publică specifică corespunde distribuției generale pe gen la nivelul funcțiilor publice, 36,1% dintre managerii publici fiind bărbați și 63,9% fiind femei. În ceea ce privește gradul profesional, 92,7% dintre managerii publici sunt încadrați în gradul profesional superior.

Figura 36 - Situația posturilor de manager public



(Sursa: ANFP)

Figură 37 Distribuția funcțiilor de manager public în funcție de gradul profesional și regiunea de dezvoltare



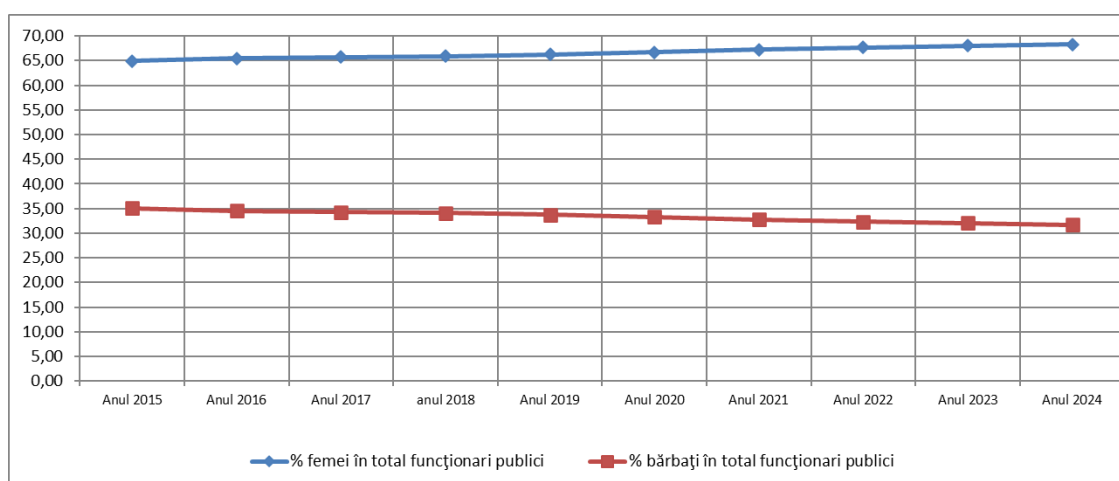
(Sursa: ANFP)

Distribuția în funcție de gen

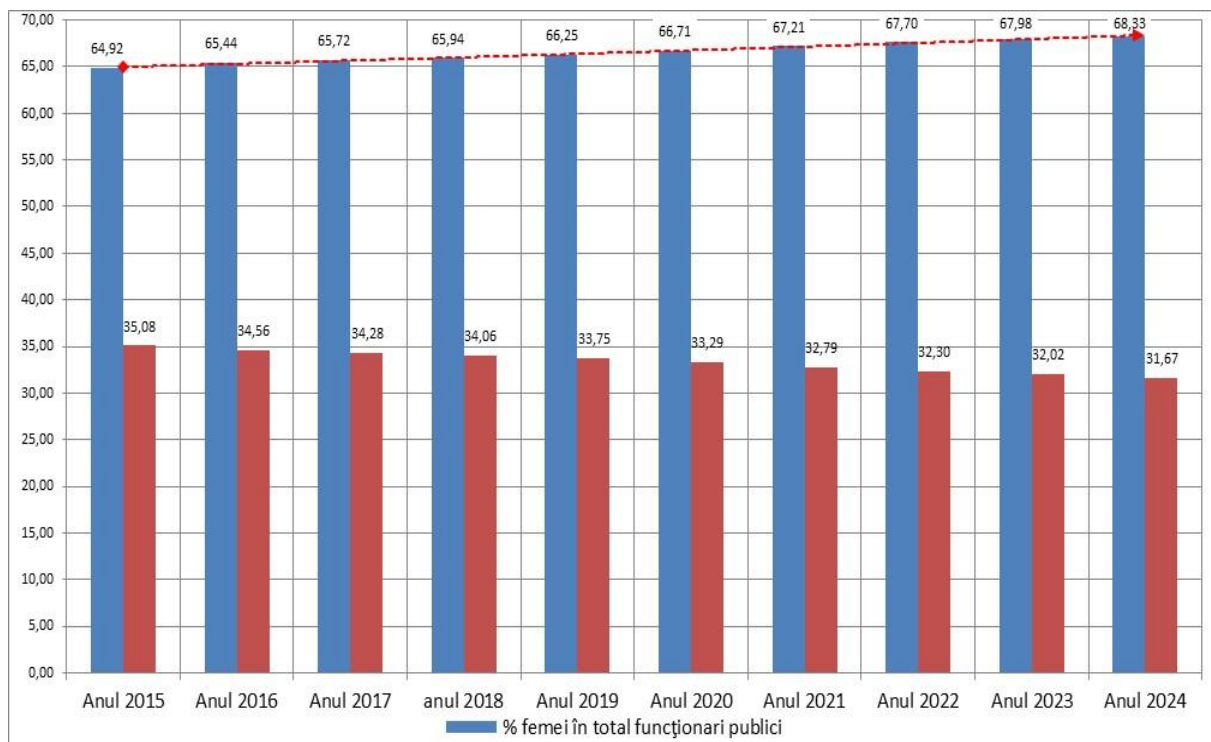


Diferite documente legislative și non-normative asumate de România consacră egalitatea de gen ca un principiu fundamental. Distribuția pe gen a funcțiilor publice este reliefată în figurile de mai jos și urmează constant în timp proporția de două treimi femei și o treime bărbați.

Figura 38 - Evoluția ponderii funcționarilor publici, în funcție de gen (2015-2024)



(Sursa: ANFP)



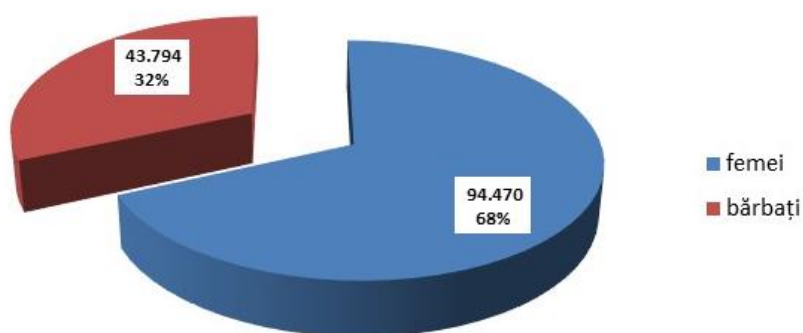
(Sursa: ANFP)

An	Total funcționari publici, din care*	Nr. femei	Nr. bărbați	% femei în total funcționari publici	% bărbați în total funcționari publici
Anul 2015	128.376	83.336	45.040	64,92	35,08
Anul 2016	130.780	85.579	45.201	65,44	34,56
Anul 2017	135.038	88.749	46.289	65,72	34,28
Anul 2018	135.916	89.621	46.295	65,94	34,06
Anul 2019	138.714	91.897	46.817	66,25	33,75
Anul 2020	137.260	91.568	45.692	66,71	33,29
Anul 2021	136.555	91.837	44.718	67,25	32,75
Anul 2022	139.401	94.379	45.022	67,70	32,30
Anul 2023	139.701	94.964	44.737	67,98	32,02
Anul 2024	138.264	94.470	43.794	68,33	31,67

*Funcții publice ocupate și temporar ocupate

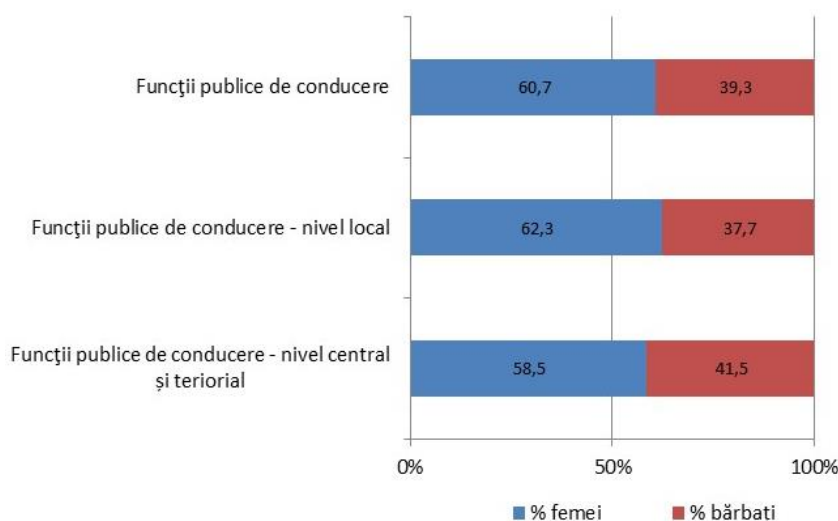
Cu toate acestea, ponderea femeilor înregistrează o ușoară creștere (de la 64,9% în 2015 la 68,3% în 2024 - deși evoluția numărului de funcționari publici a avut fluctuații, o creștere semnificativă fiind constatată în anul de raportare).

Figura 39 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici în 2024 (nr., %)



(Sursa: ANFP)

Figură 40 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici care ocupă funcții publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %)

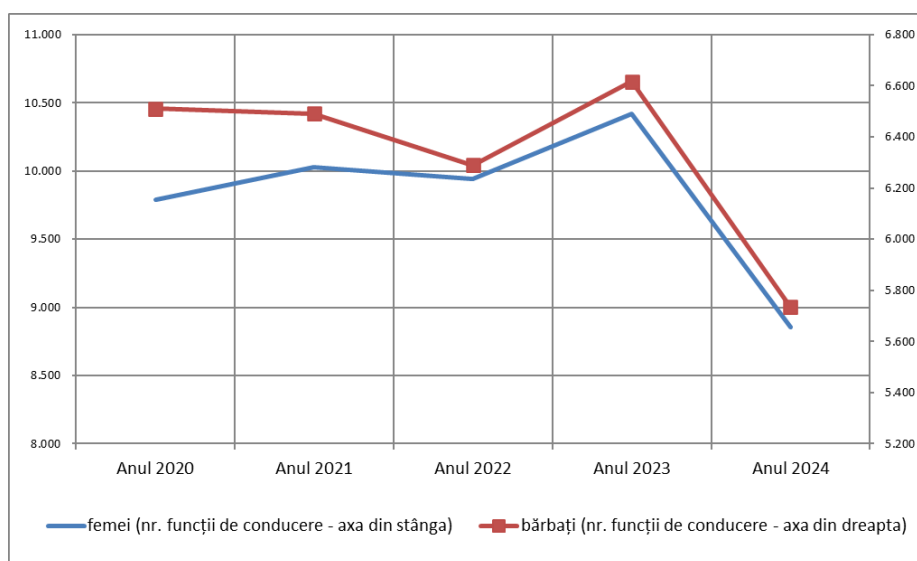


(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește exclusiv funcțiile de conducere, 60,7% sunt ocupate de către femei și 39,3% de către bărbați. Femeile sunt relativ reprezentate (în funcții de conducere) la nivel local (62,3%), comparativ cu nivelul central și teritorial (58,5%). Ponderile și distribuțiile aferente celor trei paliere de analiză (sistemic, local, central și teritorial) sunt similare cu cele constatate la nivelul anului precedent.

Având în vedere ponderea femeilor în totalul funcționarilor publici (68,3% în 2024), putem vorbi de o subreprezentare a acestora în pozițiile de conducere - mai ales la nivel central și teritorial. Pe de altă parte, analiza ultimilor 5 ani (2020-2024), indică o dinamică diferită în primii 3 ani, respectiv identică în ultimii 2 ani (prin raportare la numărul de femei, respectiv de bărbați în funcții de conducere).

Figura 41 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici cu funcții de conducere în perioada 2020-2024



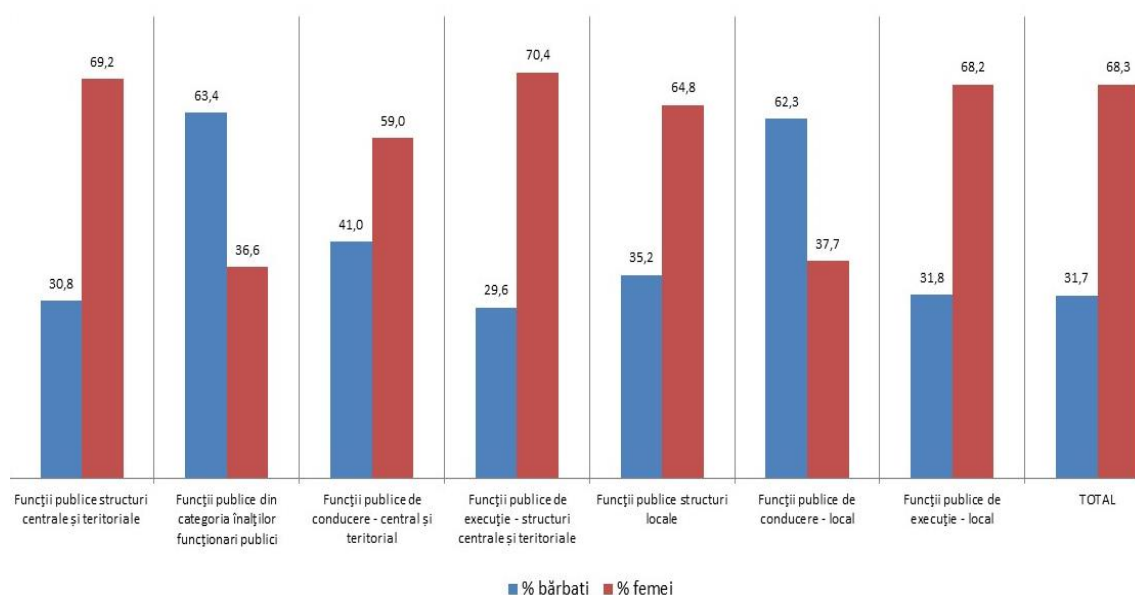
(Sursa: ANFP)

În realitate însă, dacă păstrăm proporțiile (raportarea în valori procentuale) se constată că intervalul analizat poate fi caracterizat mai degrabă prin stabilitate: femeile cu funcțiile de conducere au reprezentat între 60,1% (2020) și 61,3% (2022) din totalul funcționarilor publici de conducere.

Funcții publice de conducere	% femei	% bărbați
Anul 2020	60,1	39,9
Anul 2021	60,7	39,3
Anul 2022	61,3	38,7
Anul 2023	61,2	38,8
Anul 2024	60,7	39,3

În anul 2024 a fost realizată o analiză privind distribuția pe gen a funcționarilor publici din cele trei categorii de funcții publice (înalți funcționari publici, funcționari publici de conducere, funcționari publici de execuție), respectiv pe niveluri administrative. Constatăm că, și de această dată, categoria înalților funcționari publici face notă discordantă față de tendința generală, 63,4% fiind bărbați (în anul precedent ponderea a fost de 66,1%). Cu toate acestea, se remarcă o relativă creștere a procentului aferent femeilor în categoria înalților funcționari publici în ultimii 6 ani analizați (19,5% în 2019, 28,1% în 2020, 32,4% în 2021, 36,8% în 2022, 33,9% în 2023, 36,6% în 2024).

Figura 42 - Distribuție în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic



(Sursa: ANFP)

Astfel, analiza datelor în profil instituțional structurat pe 2 paliere (nivel central și teritorial, respectiv local) mai arată că:

- la nivel sistemic (administrația publică în general), femeile reprezintă 68,3% din totalul funcționarilor publici. Față de această valoare referențială, acestea sunt adecvat reprezentate atât la nivel central și teritorial (69,2%), cât și la nivel local (64,8%);
- dacă analizăm exclusiv funcțiile publice de conducere, potrivit graficului de mai sus observăm că ponderea femeilor în asemenea funcții este mai mică atât în structurile centrale și teritoriale (59% conducere - față de ponderea funcționarilor publici femei, adică 69,2%), cât și în structurile locale (37,7% față de 64,8% - total femei care dețin o funcție publică în administrația publică locală).

În concluzie, **femeile sunt subreprezentate în funcțiile publice de conducere**, raportat la ponderea populației feminine în totalul funcționarilor publici de la fiecare nivel administrativ analizat.

Evident că această subreprezentare este contrabalansată de ponderea femeilor în funcțiile publice de execuție (evident, mult mai numeroase).

Altfel, această subreprezentare a femeilor în funcțiile publice de conducere este mai accentuată în structurile centrale și teritoriale (și mai puțin la nivel local). Subreprezentarea este însă semnificativă pentru categoria înalților funcționari publici (dacă palierul managerial ar fi extins), având în vedere că doar puțin peste o treime dintre aceste funcții sunt ocupate de femei.

Această reprezentare este relevantă strict prin raportare la distribuția funcționarilor publici din România pe criteriul gen (și la valorile procentuale aferente). Altfel, așa cum am arătat, **ponderea femeilor este mai mare decât cea a bărbaților atât în ceea ce privește numărul total de funcționari publici (68% > 32%), cât și în privința numărului funcțiilor publice de conducere** (reamintim că în structurile centrale și teritoriale sunt 3.606 femei care ocupă asemenea funcții, comparativ cu 2.509 bărbați).

Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici

Cadrul normativ incident prevede că vârsta minimă de intrare în corpul funcționarilor publici este de 18 ani. Pe de altă parte, încetarea raportului de serviciu se realizează, de drept, la data vârstei standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii succesive pe o perioadă de maximum 3 ani. De asemenea, prin Decizia Curții Constituționale nr. 112/2021 sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea exercitării raportului de serviciu, în condiții identice cu barbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

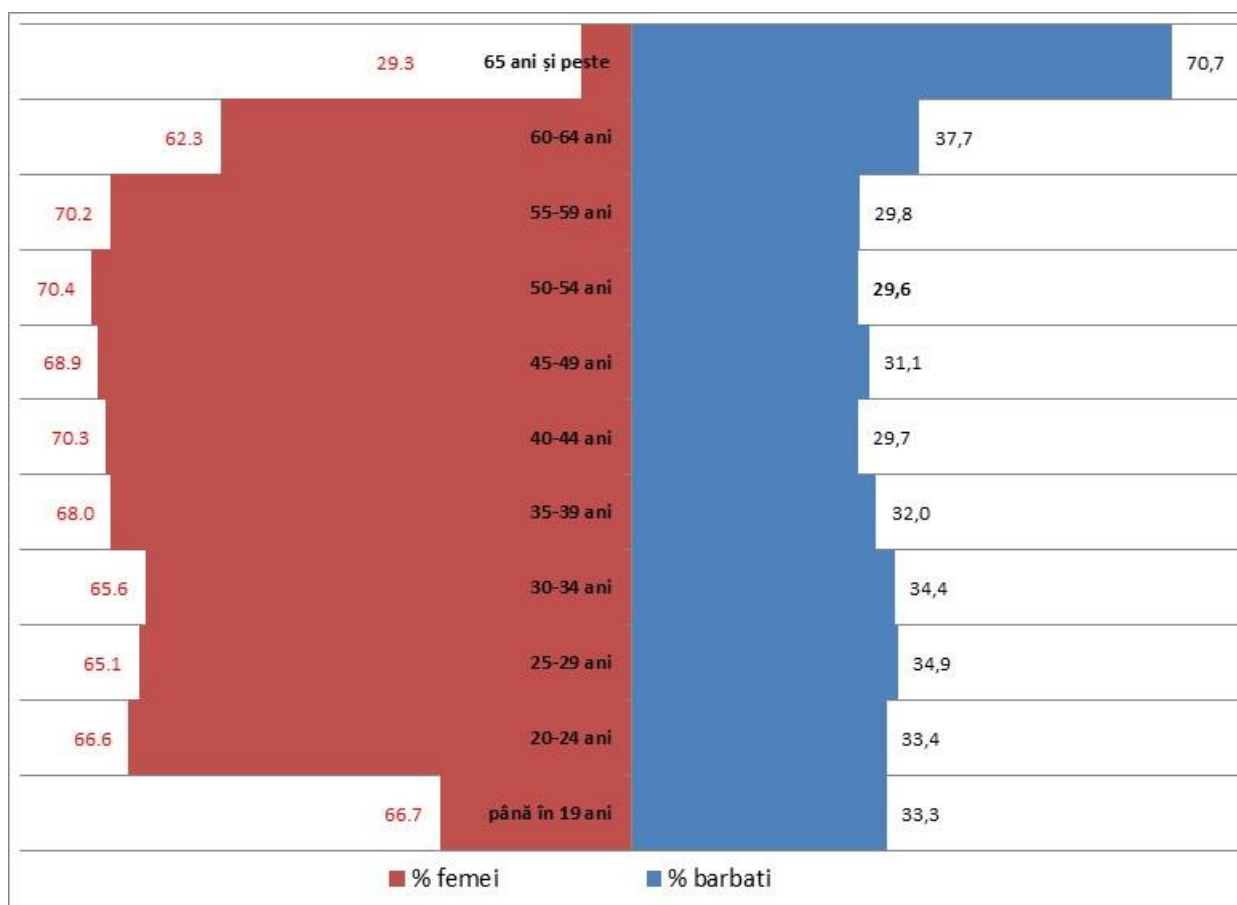
Vârsta medie a funcționarilor publici în perioada 2014 - 2024

Graficul de mai jos, cuprinzând evoluția vârstelor funcționarilor publici arată valori medii ale vârstei și o creștere relativ constantă pe întreaga serie de timp (de la 45 de ani în 2014, la 49 de ani în 2024 - în valori rotunjite³⁰). Facem precizarea că vârstele sunt calculate pentru fiecare an de referință. La nivelul anului 2024, cu o **vârstă medie de 49 de ani**, România are un corp al funcționarilor publici îmbătrânit. Acest aspect este confirmat și de piramida vârstelor (**Figura 43**), distorsionată pe două intervale care se suprapun parțial; practic, reprezentarea piramidală arată o extindere în palierul 45-54 ani.



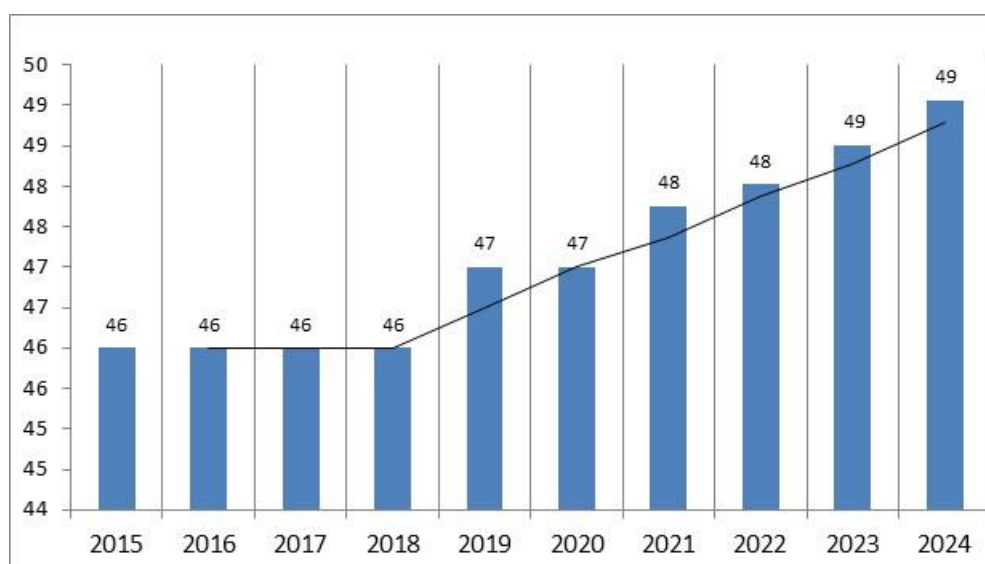
³⁰ Deși, uzual, vârstele medii sunt reprezentate prin valori întregi; dacă ar fi fost utilizată exprimarea prin zecimale s-a fi putut constata ușoara tendință de creștere a vârstei medii (de exemplu, 47,7 în 2021, 48,0 în 2022, 48,6 în 2023, 49,1 în 2024). Similar, dacă piramida vârstelor ar fi fost reprezentată în valori absolute (deci nu procentuale), s-ar fi putut constata că cei mai mulți funcționari publici de ambele sexe se situează în palierul de vârstă 45-59 ani (84.900 - reprezentând 61,4% din totalul funcționarilor publici. Un semnal al îmbătrânirii corpului funcționarilor publici este și faptul că în 2023 segmentul de vârstă cu cei mai mulți funcționari publici era mai restrâns (45-54 ani). Altfel, opțiunea pentru exprimarea în procente are avantajul că permite o lecturare/ vizualizare facilă, respectiv că reflectă ponderea pe criteriu gen într-o manieră distinctă - pe fiecare segment de vârstă.

Figura 43 - Piramida vârstelor 2024 - distribuție pe gen (valori procentuale)



(Sursa: ANFP)

Figura 44 - Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2015-2024)



(Sursa: ANFP)

Cumulat, o analiză pe ambele sexe indică faptul că **în palierul de vârstă 45-59 ani se poziționează 61,4% din totalul funcționarilor publici (59,8% în 2023).**

Chiar dacă prin proiectul-pilot al concursului național (și ulterior prin concursul național extins) se creează premise ca noul model de recrutare al funcționarilor publici

să producă mutații în configurația „piramidei inversate” a vârstelor (în sensul aplatizării vârfului, populat preponderent de către categoriile de vârste de până în 35 de ani - funcționarii publici tineri), acest proces este de durată, având în vedere disponibilitatea instituțională la nivel sistemic și resursele financiare alocate, cât și dinamica vârstelor (în timp, funcționarii publici care actualmente au peste 35 de ani vor contribui, progresiv, la lărgirea piramidei - în partea superioară a acesteia) - în condițiile în care corpul funcționarilor publici se caracterizează prin stabilitate și o mobilitate ocupațională destul de redusă (în sensul migrării spre alte sectoare/schimbării statutului de funcționar public).

Deocamdată, în anul de raportare, cele mai mari dezechilibre în registrul vârste - gen se asociază palierului 50-54 ani (70,4% femei și 29,6% bărbați), valori procentuale similare fiind constatate și pentru categoriile de vârstă 40-44 ani, respectiv 55-59 ani. Constatarea este relevantă nu atât din perspectiva ponderii femeilor (oricum, la nivel general asistăm la o tendință crescătoare în ultimii ani), cât din perspectiva vulnerabilității cauzate de îndeplinirea vârstei standard de pensionare de către femei (2 dintre cele 3 segmente de vârstă se situează în proximitatea „bornei” de referință).

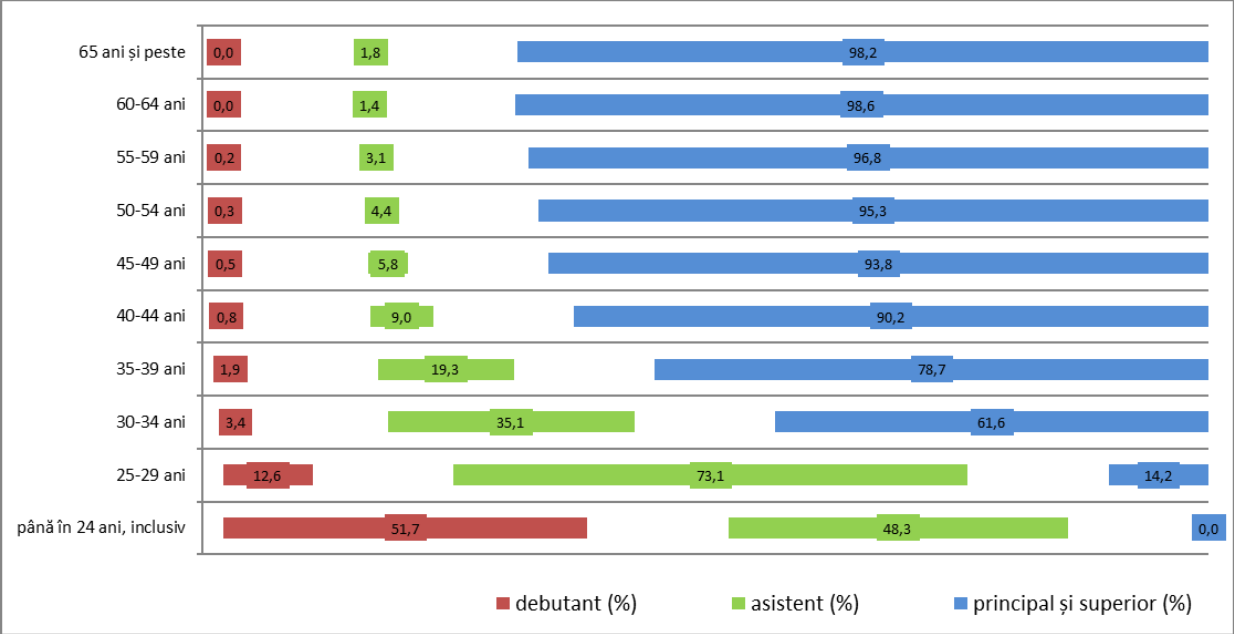
În extremis și făcând abstracție de variabila „Gen”, dacă în următorii 10 ani fluxul intrări-ieșiri ar fi „înghețat” (fără intrări/ recrutări, pensionări sau ieșiri din alte cauze), vârsta medie ar fi de 59 de ani, iar ponderea persoanelor eligibile pentru pensionare (vârsta standard, 63 ani femei (cu posibilitatea majorării prin Decizia Curții Constituționale nr. 112/2021 până la vârsta de 65 ani), 65 ani bărbați) ar ajunge la 37% (29,5% în 2023). Evident că această ipoteză de lucru este extremă și nerealistă (dinamica funcției publice este incontestabilă, existând întotdeauna/ cu regularitate intrări și ieșiri, indiferent de contextele legislative și decizionale, „înghețarea” pentru o perioadă de 10 ani fiind imposibilă), dar are rolul de a evidenția îmbătrânirea accentuată a corpului funcționarilor publici și necesitatea unor politici de întinerire a acestuia.

Pe de altă parte, conform datelor din **Figura 45**, distribuția pe grade profesionale indică faptul că, exceptând categoriile de vârstă asociate tinerilor (până în 35 ani), cel puțin 78,4% dintre funcționarii publici de execuție dețin gradul profesional principal și superior. Debutanții sunt reprezentați semnificativ numai în categoriile de vârstă tinere (până în 24 ani inclusiv = 15,5%, 25-29 ani = 24,9% - raportarea fiind făcută la totalul funcționarilor publici cu grad profesional debutanți). Exceptând intervalul până în 24 ani inclusiv, gradul profesional asistent este reprezentat semnificativ până la categoria de vârstă 45-49 ani; în celelalte segmente de vârstă superioare ponderea nu depășește 9%.

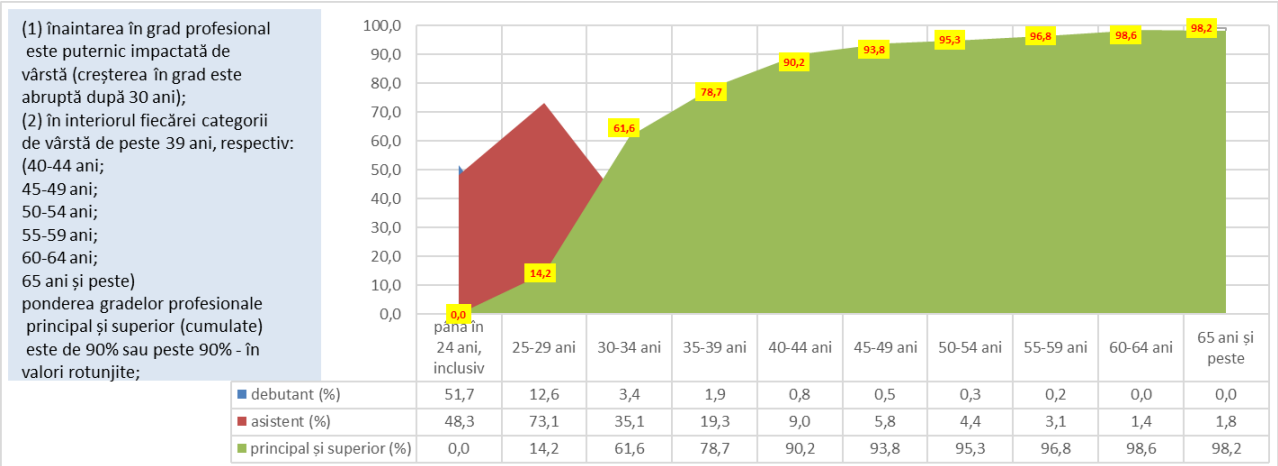
Per total, debutanții reprezintă 1,2% din funcționarii publici, gradul profesional asistent sub 10% (9,8%), gradele profesionale principal și superior fiind suprareprezentate (88,9% - valori cumulate).



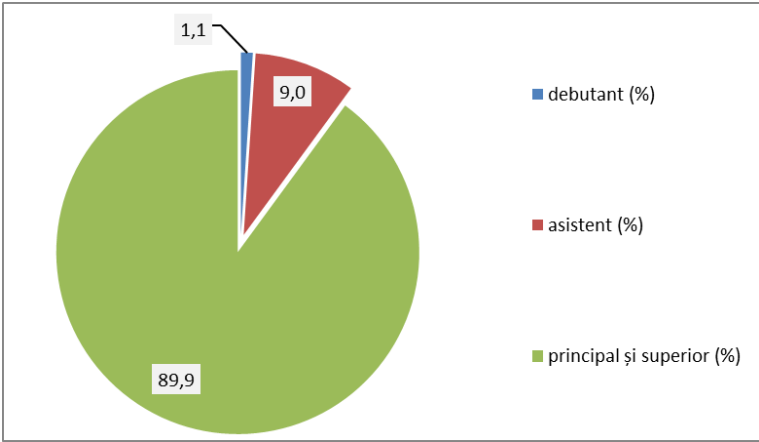
Figura 45 - Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2024



(Sursa: ANFP)



(Sursa: ANFP)



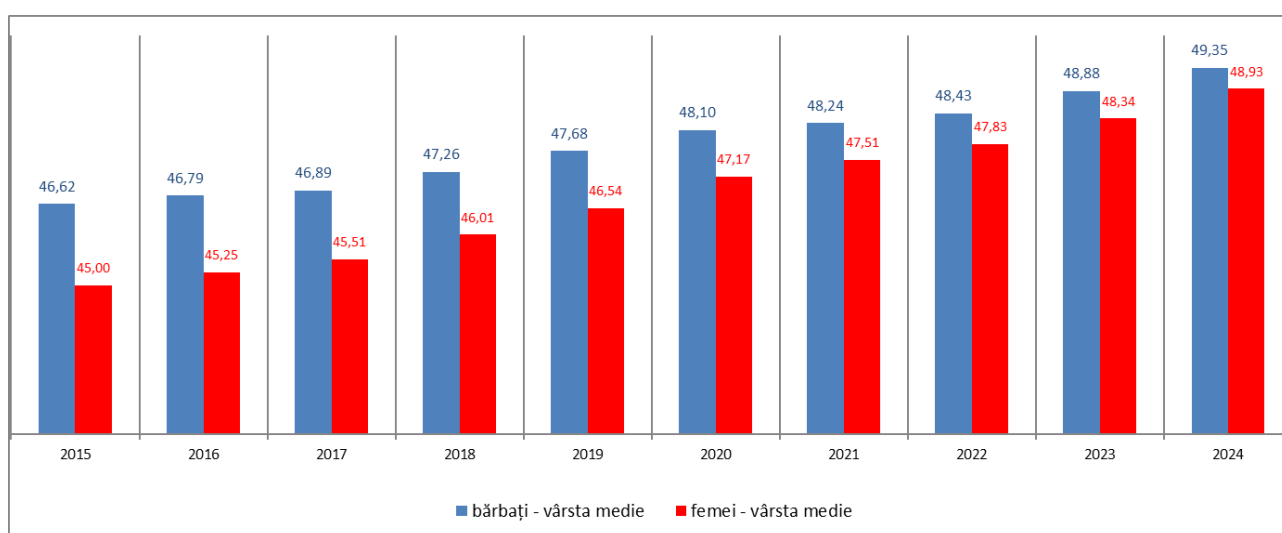
(Sursa: ANFP)

În concluzie, se poate afirma că:

- gradele profesionale principal și superior sunt dominante în rândul funcționarilor publici de execuție (88,9% din care: principal = 11,3%; superior = 77,6%);
- înaintarea în grad profesional este puternic impactată de vârstă (creșterea în grad este abruptă după vârsta de 30 ani);
- în interiorul fiecărei categorii de vârstă de peste 39 ani (40-44 ani; 45-49 ani; 50-54 ani; 55-59 ani; 60-64 ani; 65 ani și peste) ponderea gradelor profesionale principal și superior (cumulate) este de 90% sau peste (în valori rotunjite);
- indiferent de vârstă, gradul profesional superior este dominant, fiind deținut de peste trei sferturi dintre funcționarii publici de execuție (77,6%).

Pe de altă parte, vârsta medie a bărbaților este semnificativ³¹ mai mare decât a femeilor pe întreg intervalul analizat (vezi reprezentarea grafică de mai jos). Diferența, semnificativă statistic, este cauzată de vârstele standard de pensionare (diferite în funcție de gen).

Figura 46 - Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2015-2024



(Sursa: ANFP)

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

- vârstele de pensionare (ca vârste standard) sunt diferite (femeile ies mai devreme la pensie decât bărbații), chiar dacă această diferență s-a diminuat în ultimul timp (de exemplu, vârsta pentru femei era de 59 de ani în 2012, 61 de ani în 2021, 63 ani în 2023³²);
- ca rezultat al reducerii decalajului, ponderea bărbaților cu vârste de 58 de ani și peste este descrescătoare în timp (de exemplu, 52% în 2018, 48% în 2019 și 2020, 48,6% în 2024);
- excluzând funcționarii publici care au atins vârsta standard de pensionare la 31.12.2024, vârsta medie scade la 48,7 ani (48,5 femei și 48,9 bărbați) - față de 2023 constatăm totuși o ușoară creștere a indicatorului de referință³³.

³¹ Pe baza unui test comparativ, semnificativ statistic ($p = .001$).

³² Anexa nr. 5 la Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de funcții publice, cu modificările și completările ulterioare

³³ La 31.12.2023, vârsta medie era de 48 ani în valori rotunjite (48,01 femei și 48,48 bărbați).

Ocuparea funcțiilor publice

Ocuparea funcțiilor publice vacante sau temporar vacante se poate face prin:

- concurs,
- modificarea raporturilor de serviciu,
- redistribuirea într-o funcție publică vacantă sau temporar vacantă
- alte modalități prevăzute expres de cadrul normativ (de exemplu, numirea managerilor publici).



Concursul de ocupare a funcțiilor publice

Anul 2024 a adus schimbări și în ceea ce privește procedura aplicabilă pentru organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice, precum și pentru concursurile de promovare în grad și clasă. Astfel, toate aceste concursuri au fost organizate și desfășurate în baza art. VII din OUG nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Până la data de 31 decembrie 2026 concursurile de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere vacante și de execuție vacante și temporar vacante, precum și concursurile de promovare în funcțiile publice de conducere vacante din cadrul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 369 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, sunt organizate și se desfășoară potrivit prevederilor art. VII alin. (3) - (41) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023.

Până la data de 31 decembrie 2026, concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice specifice care beneficiază de statute speciale, vacante și de execuție temporar vacante, din cadrul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 369 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, se organizează și se desfășoară de către aceste autorități și instituții publice, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. VII alin. (3) - (41) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023.

În ceea ce privește administrația publică centrală, în anul 2024 concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice vacante și temporar vacante prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, au fost organizate și desfășurate cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. VII alin. (3)-(41) din OUG nr. 121/2023, în conformitate cu art. XI din aceeași ordonanță de urgență.

În anul 2024 publicarea anunțurilor de concurs pe site-ul Agenției s-a realizat prin utilizarea aplicației de concursuri accesată prin intermediul portalului de management al funcțiilor și funcționarilor publici, pentru instituțiile și autoritățile publice, cu excepția instituțiilor publice care gestionează informații clasificate, potrivit Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 437/2024. Totodată, instituțiile și autoritățile publice au avut obligația utilizării aplicației de extragere

automată a subiectelor de concurs potrivit Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici Ordinului președintelui ANFP nr. 436/2024 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor de către comisia de concurs pentru ocuparea unor funcții publice de execuție vacante și temporar vacante și a unor funcții publice de conducere vacante, precum și la concursul de promovare în clasă și în grad profesional.

Pe parcursul anului 2024, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a gestionat prin intermediul aplicației de concursuri în total **5.229 concursuri de ocupare** a funcțiilor publice. Concursurile de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție/conducere, respectiv concursurile de promovare în funcții publice de conducere au fost organizate pentru **6.966 de funcții publice**.

În urma monitorizării anunțurilor de concurs au fost identificate pe parcursul anului 2024 un număr de 155 concursuri de recrutare pentru ocuparea a 170 funcții publice de conducere/execuție au fost identificate nereguli privind stabilirea condițiilor de ocupare, stabilirea bibliografiei și a tematicii și a temeiului legal.

În acest sens, în anul 2024 au fost întocmite 70 adrese către instituțiile și autoritățile publice prin care au fost sesizate nerespectarea legislației în ceea ce privește temeiul legal, condițiile de ocupare stabilite, precum și bibliografia și tematica de concurs și un număr de 5 propuneri pentru sesizarea instanței de contencios administrativ competentă, în condițiile legii contenciosului administrativ.

Numărul în scădere al concursurilor gestionate este determinat de măsurile dispuse prin O.U.G. nr. 115/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene. Potrivit art. VII din acest act normativ, în anul 2024 a fost suspendată ocuparea prin concurs sau examen a posturilor vacante sau temporar vacante, cu excepția posturilor unice din:

a) instituțiile și autoritățile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002, cu modificările și completările ulterioare;

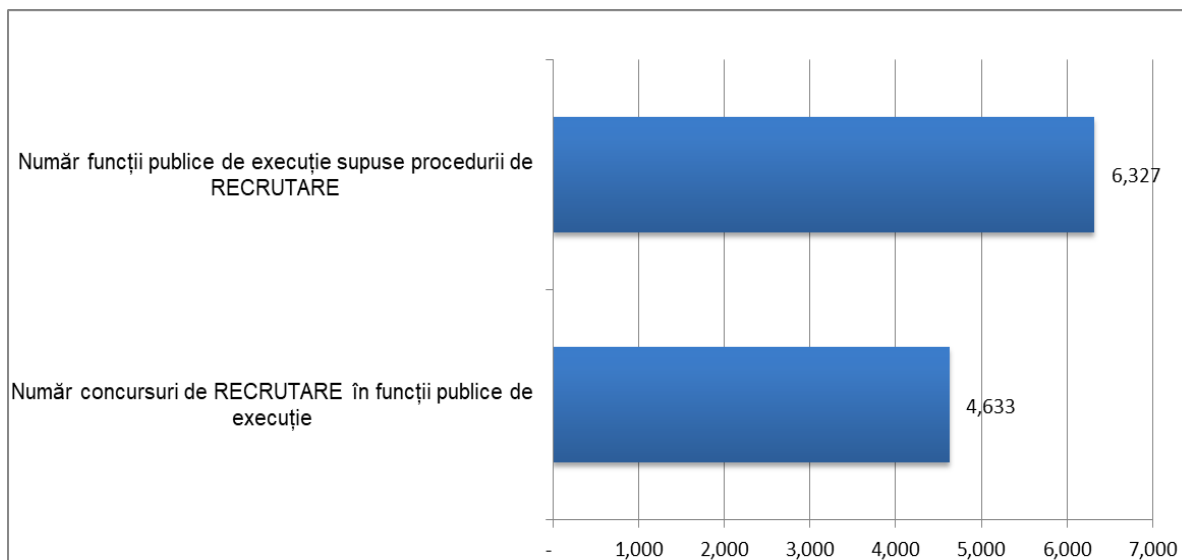
b) instituțiile publice locale, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare.

Prevederile OUG nr. 115/2024 nu s-au aplicat posturilor care devin vacante în cursul anului 2024 prin modificarea, suspendarea sau încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă ale personalului, și nici posturilor vacante sau temporar vacante, inclusiv posturilor în afara organigramei, din cadrul instituțiilor publice care gestionează fonduri europene și care îndeplinesc rolul de autoritate de management și de organism intermediar.

În cazuri temeinic justificate, prin memorandum aprobat în ședința Guvernului s-a putut aproba organizarea de concursuri sau examene pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante din instituțiile și autoritățile publice mai sus enunțate, cu justificarea necesității și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate cu această destinație în buget, respectiv prin memorandum aprobat în ședința Guvernului, inițiat de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante din autoritățile/instituțiile publice locale prevăzute la alin. (1) lit. b), precum și de Ministerul Educației pentru posturile vacante sau temporar vacante din unitățile de învățământ preuniversitar de stat și instituțiile de învățământ superior.

Ocuparea funcțiilor publice de execuție scoase la concurs în anul 2024

Figura 47 - Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție (2023)

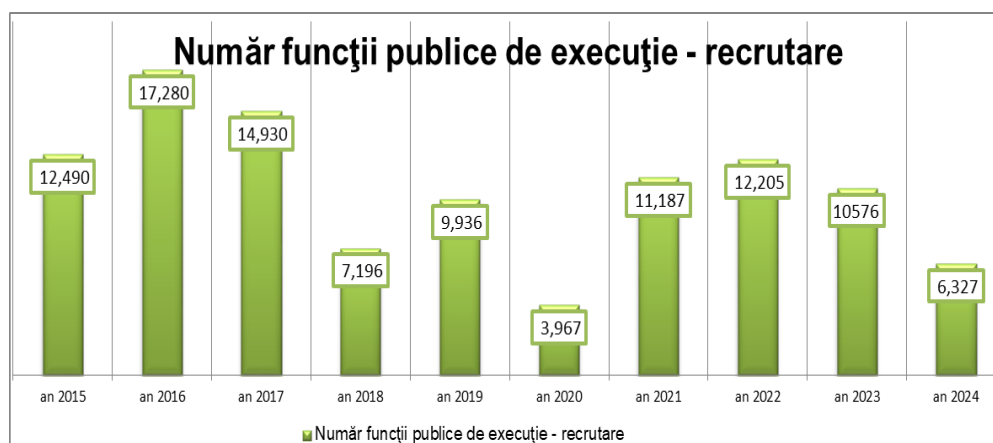


(Sursa: ANFP)

Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de execuție în perioada 2014 -2024

În ceea ce privește evoluția numărului de funcții publice de execuție scoase la concurs, supuse procedurii de recrutare, s-a constatat că în primul an al intervalului analizat (**Figura 48**), valoarea cea mai mare a numărului funcțiilor publice scoase la concurs prin recrutare a fost înregistrată în anul 2016. În următorii ani numărul funcțiilor publice de execuție pentru care s-a organizat concurs de recrutare înregistrează o scădere abruptă și abia în 2022 se ajunge cu aproximație la nivelul din 2015, situație explicabilă prin blocarea concursurilor în perioada stării de urgență și de alertă. Pentru anul 2024 constatăm o scădere a numărului funcțiilor publice de execuție pentru care s-a organizat concurs de recrutare, scădere datorată modificărilor legislative, respectiv suspendarea ocupării prin concurs sau examen a posturilor vacante sau temporar vacante, cu excepția posturilor unice.

Figura 48 - Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2014-2024)

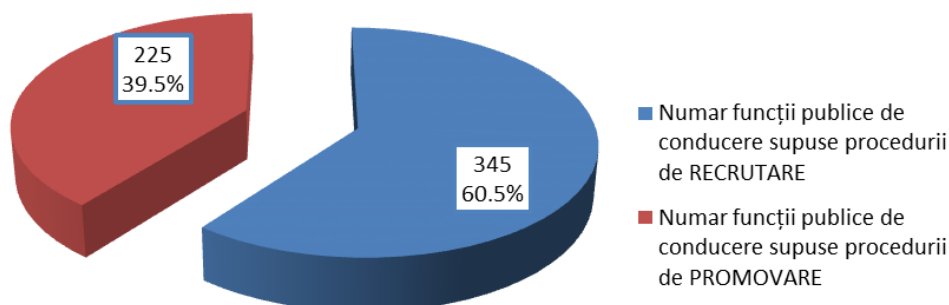


(Sursa: ANFP)

Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de conducere în anul 2024

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

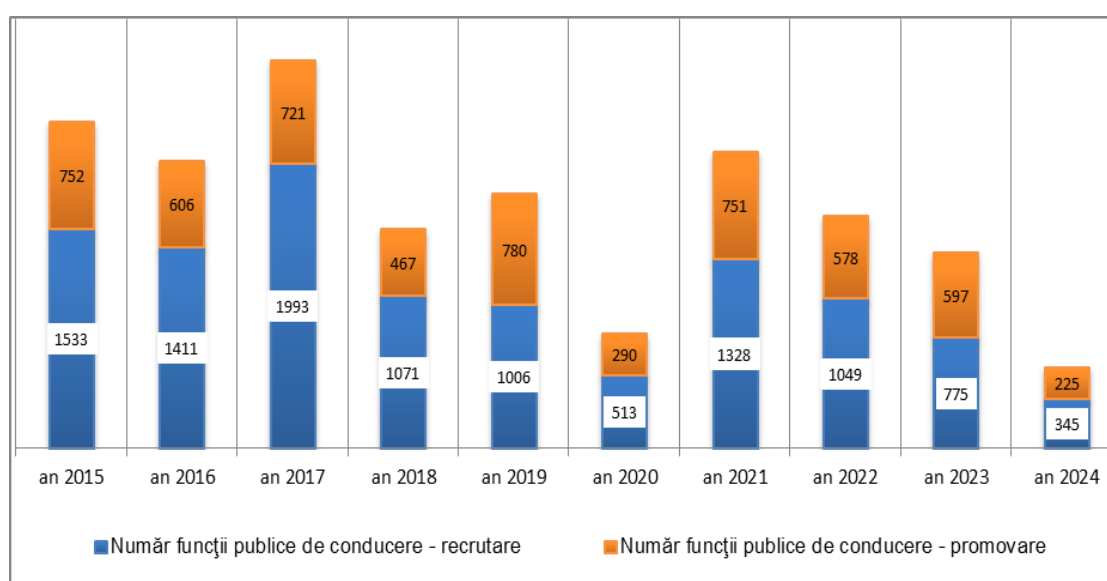
Figura 49 - Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2024 (nr., %)



(Sursa: ANFP)

Concursurile de recrutare în funcții publice de conducere s-au desfășurat pentru 60,5% din totalul posturilor de conducere pentru care instituțiile și autoritățile publice au organizat concursuri, restul de 39.5% fiind concursuri de promovare. Condițiile pentru participarea la concursul de promovare într-o funcție publică vacantă sunt prevăzute de Codul administrativ³⁴.

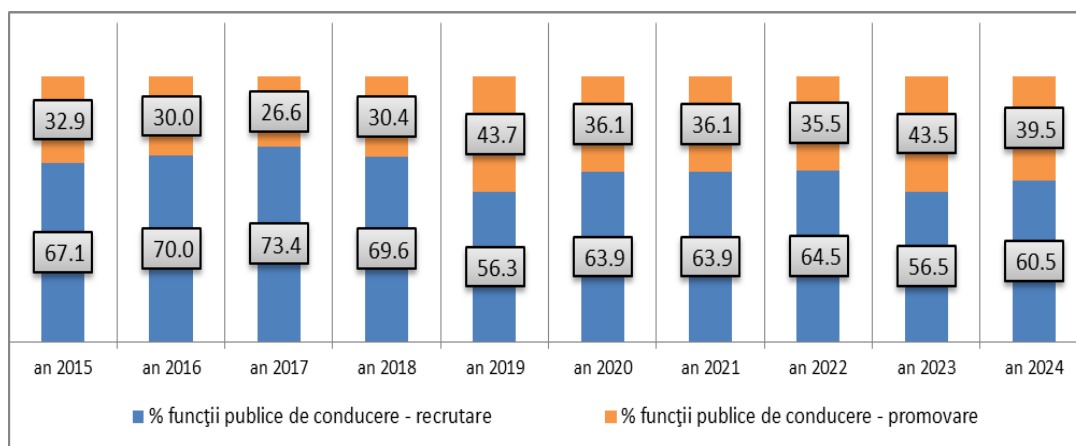
Figura 50 - Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (nr. funcții ocupate prin concurs, 2014-2024)



(Sursa: ANFP)

³⁴ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 483, alin. (2).

Figura 51 - Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2014-2024)

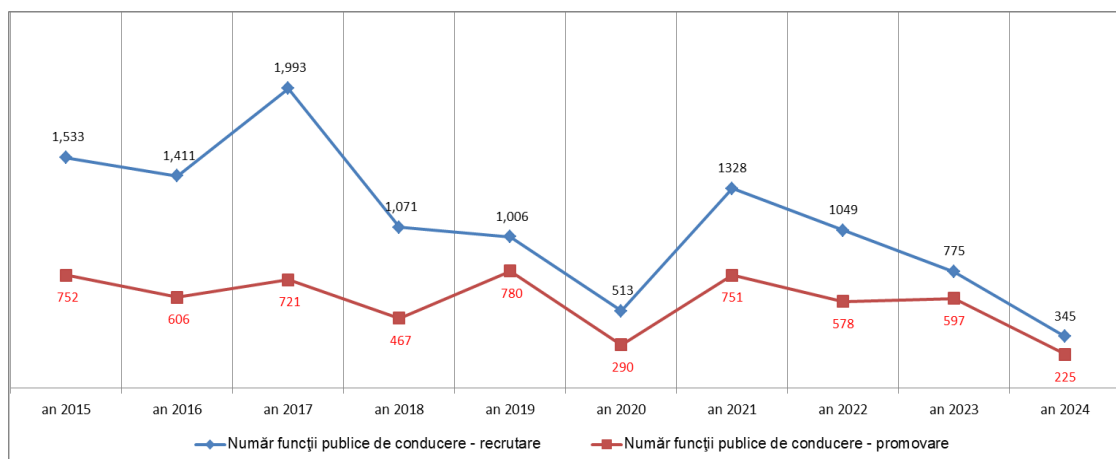


(Sursa: ANFP)

Indiferent de procedură (recrutare sau promovare) cele mai multe funcții publice de conducere au fost scoase la concurs, de regulă, în intervalul 2015-2017, vârful fiind reprezentat de anul 2017. Evident, există și excepții - cea mai notabilă este reprezentată de anul 2020, când a fost dispusă suspendarea procedurilor de concurs în contextul pandemic. În anul 2021 se constată o revenire, în sensul că numărul total de funcții publice de conducere supuse recrutării și promovării a ajuns la 2.079, însă în anii 2022, 2023 și 2024 numărul de funcții publice de conducere pentru care s-a organizat concurs de recrutare sau promovare a scăzut ajungând la 1.627 în anul 2022, 1.372 în anul 2023 și 570 în anul 2024.

Scăderea numărului de funcții publice de conducere pentru care s-a organizat concurs, înregistrată în anul 2024, este consecința măsurilor fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung. Transformarea în valori procentuale indică însă faptul că raportul dintre numărul de funcții publice de conducere supuse procedurii de recrutare și numărul funcțiilor publice de conducere pentru care s-a organizat concurs de promovare s-a stabilizat în anii 2020-2022, iar în anul 2023 procentul funcțiilor publice de conducere supuse promovării a înregistrat o creștere apropiată nivelului înregistrat în anul 2019, justificată de faptul că instituțiile și autoritățile publice au implementat o politică de promovare și valorificare a experienței.

Figura 52 - Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2015-2024



(Sursa: ANFP)

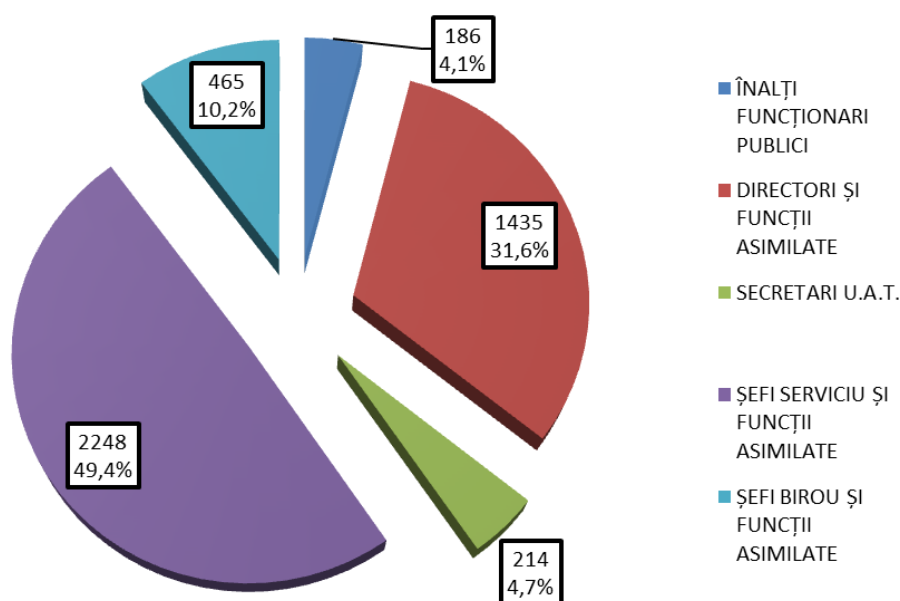
Ocuparea funcțiilor publice de conducere sau de înalți funcționari publici - exercitări cu caracter temporar

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

În anul 2024 a existat o excepție de la prevederile anterior menționate, prevăzută de O.U.G. nr. 115/2023 art. VII alin. (7) respectiv, prin derogare de la prevederile art. 510 alin. (1) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, pe perioada suspendării ocupării prin concurs a posturilor vacante sau temporar vacante, funcțiile publice de conducere pot fi exercitate cu caracter temporar, fără obligativitatea organizării unor concursuri, cu notificarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu 5 zile înainte de dispunerea măsurii.

Exercitări cu caracter temporar în anul 2024

Figura 53 - Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2024)



(Sursa: ANFP)

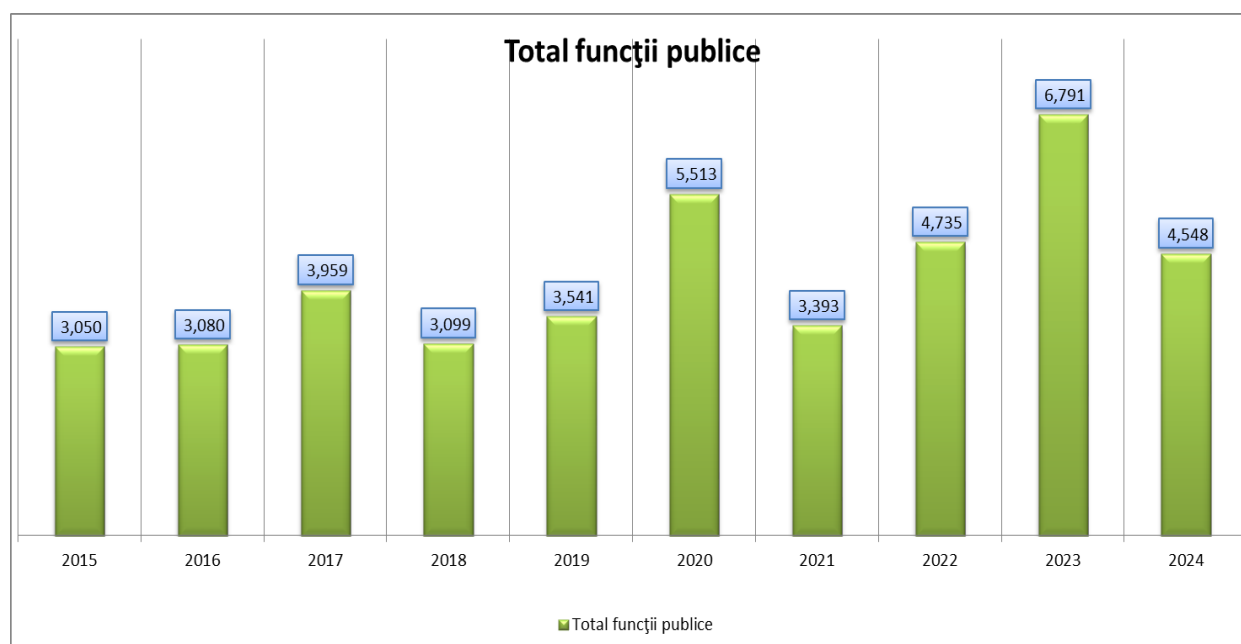
În anul 2024, pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici vacante și temporar vacante, ANFP a acordat **2.799 de răspunsuri la notificări** pentru 4.548 de funcții publice, înregistrându-se o scădere față de valorile anului precedent (3.942 de răspunsuri, pentru 6.791 de funcții publice). Din totalul acestora, 49,4% reprezintă exercitări cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere de șefi serviciu și asimilate.

Exercitări cu caracter temporar în perioada 2014-2024

În intervalul 2014-2024, cadrul legislativ incident exercitărilor cu caracter temporar a suferit mai multe modificări, atât în ceea ce privește obținerea avizului/notificarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru funcțiile publice vacante, cât și referitor la perioada maximă de dispunere a măsurii.

Până la intrarea în vigoare a Legii nr. 156/2018 autoritățile și instituțiile publice aveau obligația de a solicita avizul privind exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, iar ulterior în conformitate cu art. 89 și art. 92 din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare și art. 505, art. 509 și art. 510 din Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, acestea aveau obligația de a notifica ANFP cu privire la exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere înainte cu 10 zile înainte de dispunerea măsurii.

Figura 54 - Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări (2014- 2024)



(Sursa: ANFP)

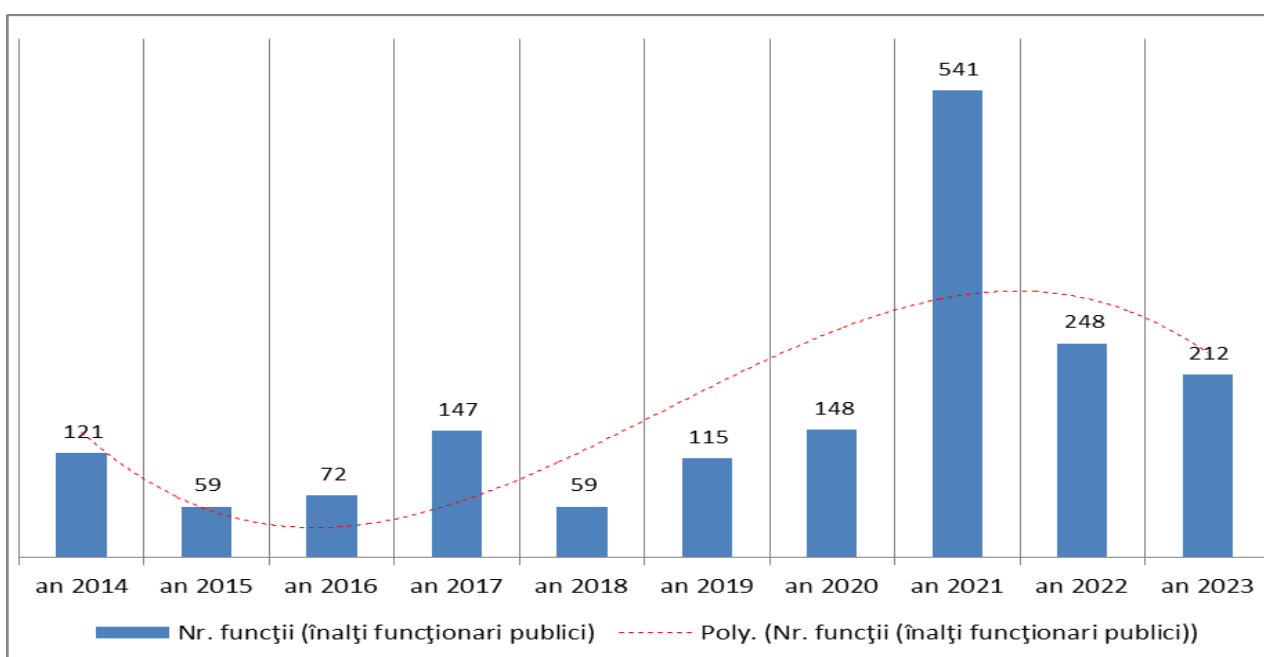
Se constată că în anul 2023, a fost înregistrat cel mai mare număr de funcții publice pentru care a fost notificată Agenția cu privire la **exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante**, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante, respectiv de 6.791 funcții publice, iar cel mai scăzut - în anul 2015 (3.050 de funcții publice). Numărul mare de funcții publice pentru care s-a dispus măsura exercitării cu caracter temporar în anul 2023, poate fi explicat de modificările legislative ce au avut loc, respectiv suspendarea ocupării prin concurs a posturilor vacante și temporar vacante din cadrul autorităților și instituțiilor publice în anul 2023, precum și posibilitatea exercitării cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere până la sfârșitul anului.

Scăderea numărului de funcții publice pentru care a fost notificată Agenția cu privire la **exercitarea cu caracter temporar din anul 2024** a fost determinată de **modificările legislative** aduse prin Legea nr. 296/2023 prin art. XVIII conform căruia,

Începând cu data de 1 noiembrie 2023 prevederile art. 390 alin. (1) lit. h) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și pct. 8 de la lit. B de la pct. I din anexa nr. 5 la același act normativ se abrogă. Prin urmare, **funcția publică de conducere generală de șef birou a fost desființată**, cu unele derogări dispuse prin OUG nr. 85/2024.

Evoluția numărului de avize/notificări exercitări cu caracter temporar - funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici

Figura 55 - Evoluția numărului de funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor vacante și temporar vacante (2015-2024)



(Sursa: ANFP)

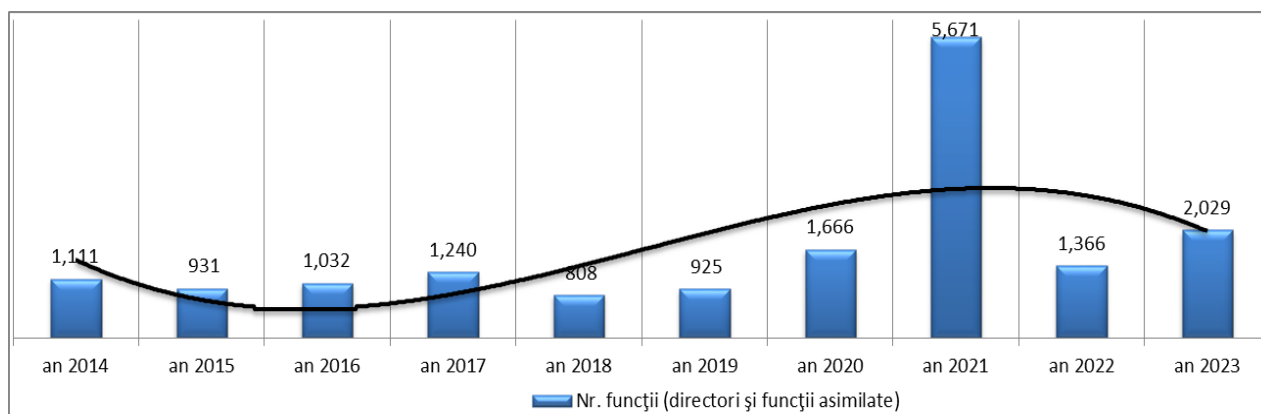
Cel mai mare număr de notificări privind exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice corespunzătoare înalților funcționari publici a fost înregistrat în anul 2021, iar cel mai mic număr - în anii 2015 și 2018 (valori egale).

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



Evoluția numărului de avize/ notificări exercitări cu caracter temporar - funcții de directori și funcții asimilate

Figura 56 - Evoluția numărului de funcții (directori și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2015-2024)

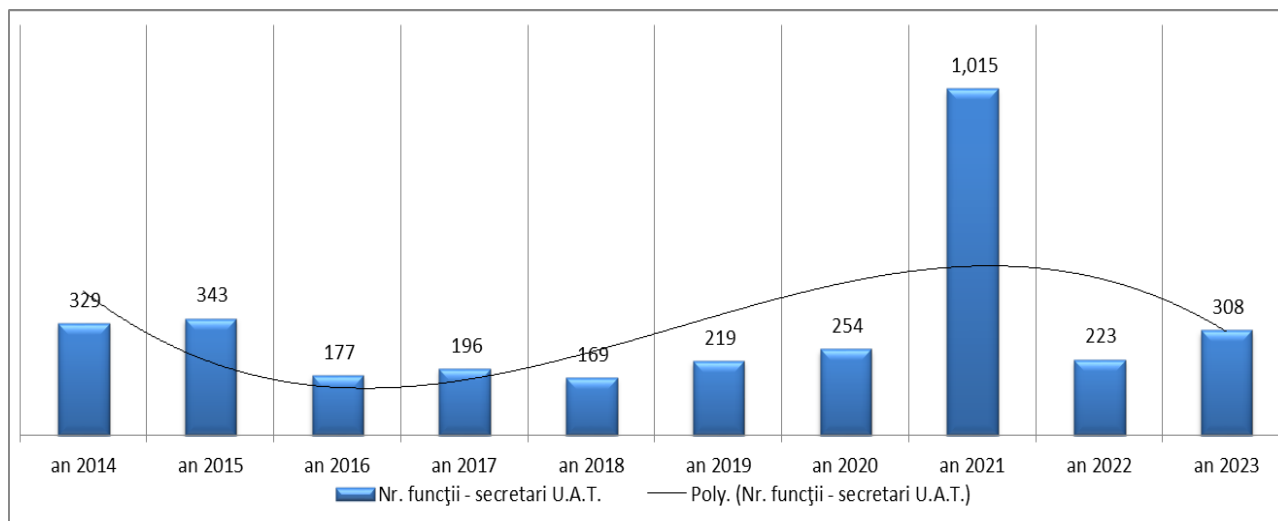


(Sursa: ANFP)

Analiza numărul de funcții publice de conducere de directori și funcții asimilate pentru care a fost notificată Agenția cu privire la dispunerea exercitării cu caracter temporar semnalează o situație în general similară cu evoluția semnalată la nivelul tuturor funcțiilor publice. Distinct, putem remarca faptul că, în anul 2021, față de anul precedent, numărul funcțiilor de directori (și funcții asimilate) a crescut cu 240,4%, în contextul suspendării ocupării acestor funcții prin concurs, iar în anul 2022 acesta a scăzut, ajungând la o valoare apropiată celei din anul 2020. În anul 2023, se remarcă o ușoară creștere a numărului de funcții publice de conducere de directori și funcții asimilate pentru care s-a dispus măsura exercitării, cu 48,5% față de anul precedent, urmată de o scădere în anul 2024 cu 29,3% față de anul 2023.

Evoluția numărului de avize/notificări exercitări cu caracter temporar - funcții publice specifice de secretari/ secretari generali UAT

Figura 57 - Evoluția numărului de funcții (secretari/secretari generali UAT) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2015- 2024)



(Sursa: ANFP)

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

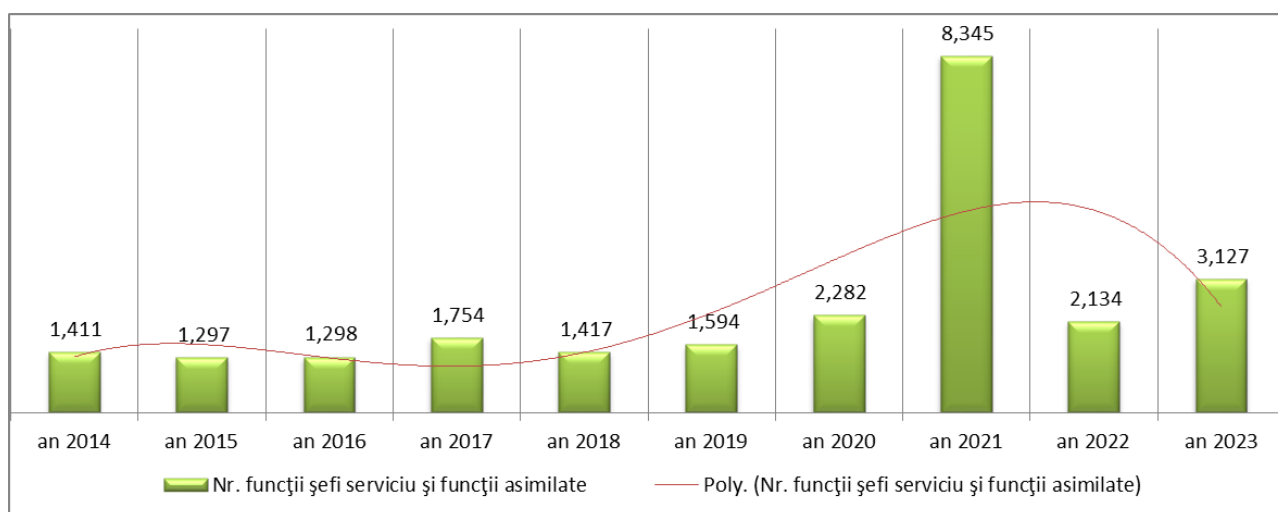
Se remarcă faptul că anul 2021 a fost înregistrat cel mai mare număr de funcții publice de secretari generali UAT pentru care a fost notificată Agenția cu privire la exercitarea cu caracter temporar, urmare a faptului că pe teritoriul României a încetat starea de alertă impusă de pandemia de Covid.

Evoluția numărului de avize/notificări exercitări cu caracter temporar - funcții publice de șefi serviciu, șefi birou și funcții asimilate

Funcțiile publice de conducere de șef serviciu și șef birou asigură managementul tehnic al structurilor de prim nivel al autorităților și instituțiilor publice și reprezintă peste 50% din totalul funcțiilor publice de conducere. Diferența specifică dintre aceste două tipuri de structuri este dată de numărul minim de posturi de execuție pe care trebuie să le cuprindă (7 - pentru serviciu și 5 - pentru birou). Totodată, poate exista o relație de subordonare între un șef serviciu și un șef birou.

Având în vedere intrarea în vigoare a Legii nr. 296/2023, cu modificările și completările ulterioare, funcția publică de șef birou se desființează, iar normativul pentru constituirea unui serviciu se modifică, ajungând la 10 funcții publice de execuție.

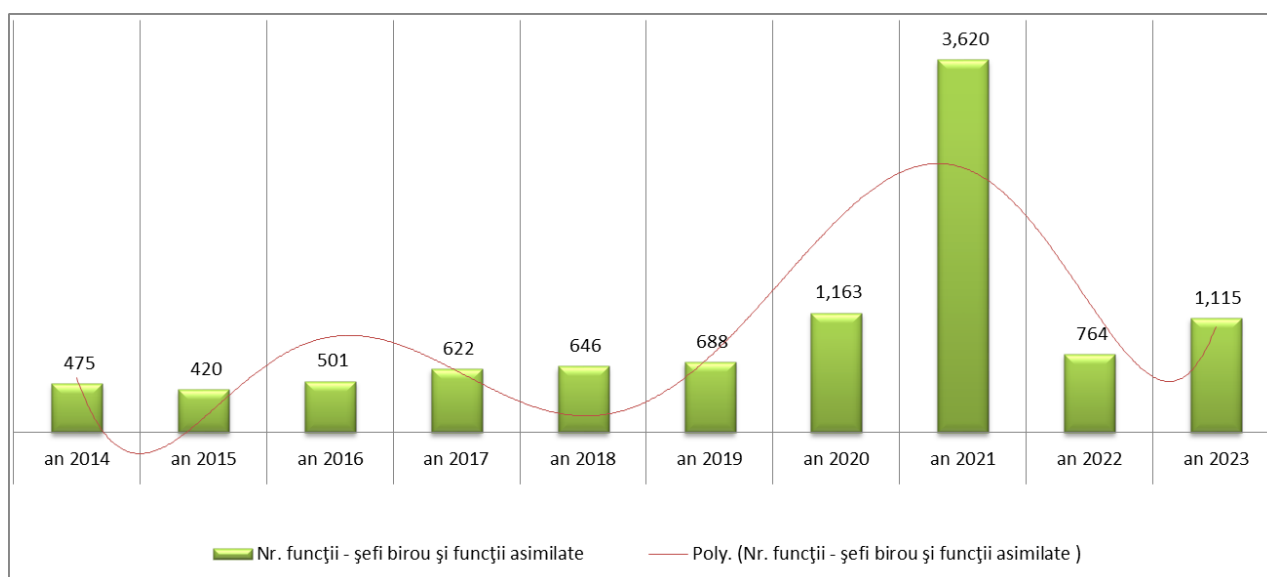
Figura 58 - Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2015- 2024)



(Sursa: ANFP)

În 2021, față de anul precedent, numărul funcțiilor de șefi serviciu (și funcții asimilate) pentru care s-au dat răspunsuri la notificări cu privire la exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice a crescut cu circa 265.7%, în același context pandemic explicat anterior.

Figura 59 - Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2015- 2024)



(Sursa: ANFP)

Cele mai multe avize/răspunsuri la notificări privind exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor de șef birou (și funcții asimilate) au fost înregistrate în 2021, iar cele mai puține în 2015. Totodată, se mai poate constata o evoluție ascendentă după 2015 a numărului de avize/răspunsuri la notificări. În anul 2021, numărul funcțiilor de

referință pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări a fost cu 311,26% mai mare față de cele acordate în anul precedent, iar în anul 2022 acesta a scăzut la 764, urmând ca în anul 2023 să crească la 1.115. Scăderea numărului de funcții de șef birou pentru care a fost notificată Agenția cu privire la exercitarea cu caracter temporar din anul 2024 se datorează desființării funcției publice în cauză potrivit prevederilor Legii nr. 296/2023, cu modificările și completările ulterioare.

Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici



Distribuția pe clase și grade profesionale în 2024

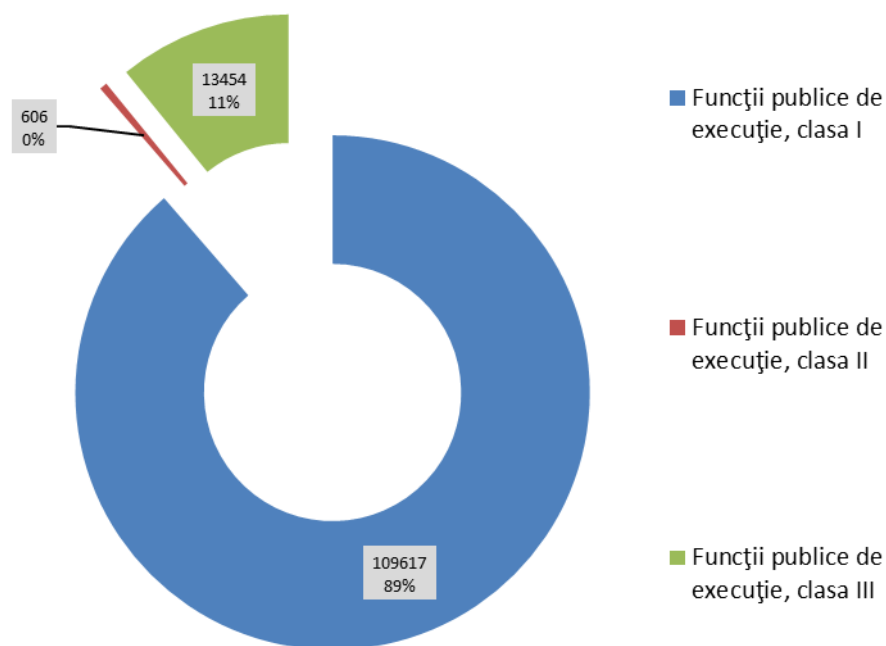
Cariera funcționarului public de execuție este structurată pe clase și pe grade profesionale. Astfel, în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării, funcțiile publice se împart în 3 clase: clasa I (pentru a căror ocupare se cer studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență); clasa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

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

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

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

Figura 60 - Distribuția pe clase a funcționarilor publici de execuție (pentru funcțiile publice ocupate și temporar ocupate, dar nu și cele vacante, temporar vacante) (nr., % - 2024)

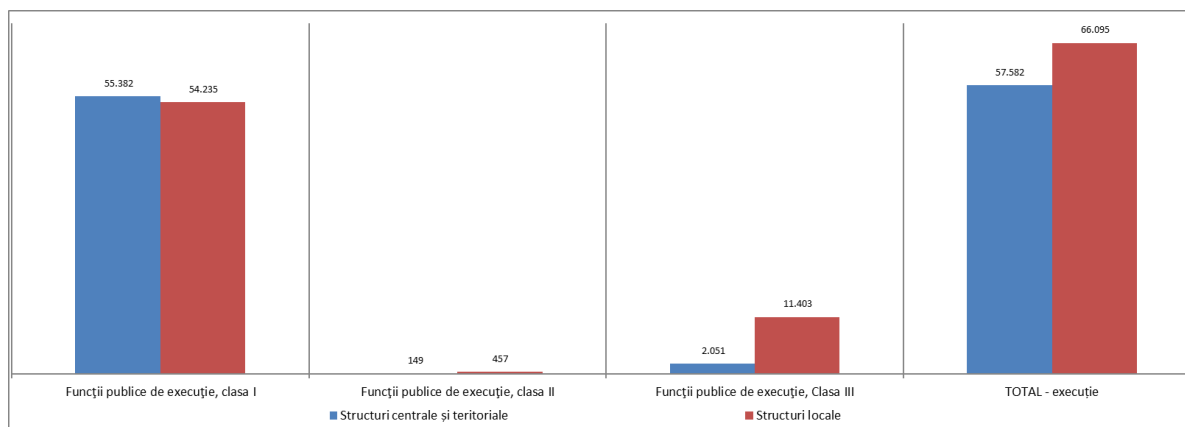


(Sursa: ANFP)

La nivelul administrației publice (structuri centrale, teritoriale și locale), funcțiile de execuție sunt distribuite astfel: 87,8% - clasa I; 0,6% - clasa a II-a; 11,6% - clasa a III-a., procentele din **Figura 60** fiind redactate în valori rotunjite. Distribuția este foarte apropiată de cea înregistrată în anii 2019-2022.

Distribuția pe clase în profil instituțional la nivelul anului 2024 (structuri centrale și teritoriale, respectiv locale)

Figura 61 - Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2024



(Sursa: ANFP)

În structurile locale există mai multe funcții publice de execuție decât în structurile centrale și teritoriale - mai exact, un plus de 8513 - decalajul fiind ușor diminuat (în 2023, mai mult cu circa 9.700 de funcții publice de execuție). În privința funcțiilor publice de clasă I între cele două categorii de structuri există un echilibru (49,5% față de 50,5%). În privința funcțiilor din clasele inferioare se observă că, în structurile locale, există mai multe funcții de clasă a III-a și clasă a II-a: 75% față de 25% (clasă a II-a), 85% față de 15% (clasă a III-a).

Rezumând, între cele 2 structuri de referință (centrale și teritoriale, respectiv locale) se constată un echilibru numai în ceea ce privește ponderea funcțiilor publice de execuție - clasă I; în privința celor 2 clase ponderile mari se asociază structurilor locale.

Altfel, distribuția este similară cu cea înregistrată în ultimii 3 ani, deși decalajul dintre numărul funcțiilor publice de execuție (central și teritorial față de local) s-a redus an de an.



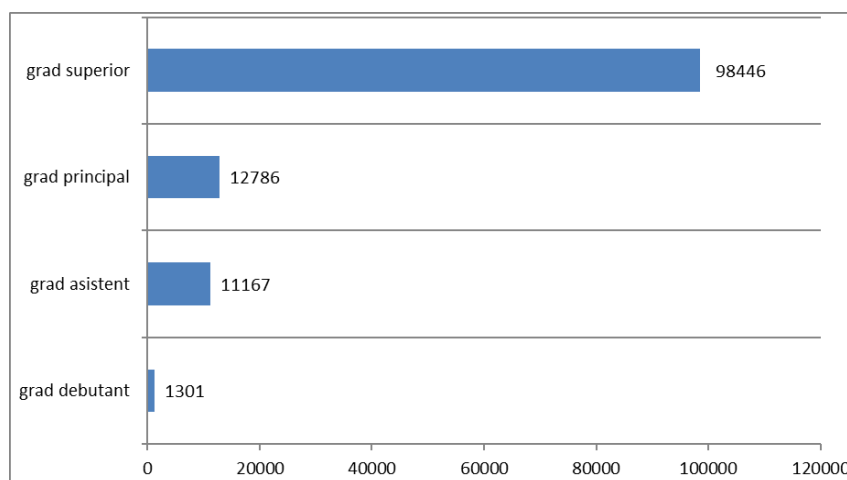
Distribuția pe grade profesionale (2024)

Și în anul 2024 „piramida” funcției publice rămâne fundamental inversată (sunt accentuate tendințele constatate în anii 2019-2022). Astfel, 79,6% dintre funcțiile de execuție ocupate sunt de grad superior (77,7% în 2023, 76,8% în 2022, 75,8% în 2021, 69,9% în 2020, 73,6% în 2019), iar ponderile funcțiilor cu gradul asistent și principal sunt relativ egal distribuite (9,0% cu 10,3%) și cumulează 19,4% (21,1% în 2023, 22,1% în 2022, 22,6% în 2021, 26,8% în 2020, 24,8% în 2019). Doar o valoare de 1,1% dintre funcțiile de execuție ocupate este „alocată” gradului debutant (1,2% în 2023, 2% în 2022, 1,6% în 2021, 3,4% în 2020, 1,6% în 2019).

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

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

Figura 62 - Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2024)

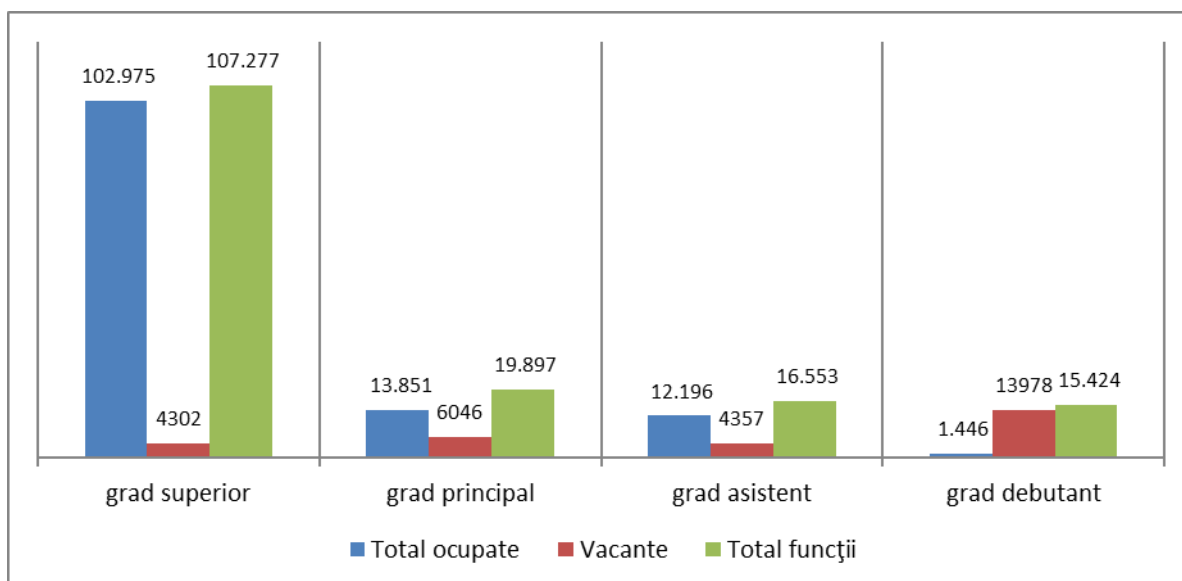


(Sursa: ANFP)

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

Cele două grafice din **Figura 62** și **Figura 63** asigură reprezentarea împărțirii numărului total de funcții pe cele 4 grade profesionale (exemplu: din total 130.468 funcții publice ocupate (adică din 100%), 102.975 (78,9%) sunt de grad profesional superior, 13.951 (10,6%) - principal, 12.196 (9,3%) - asistent și 1.446 (1,1%) - debutant).

Figura 63- Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2024)



(Sursa: ANFP)

Constatări:

- cele mai multe funcții sunt de grad superior (circa 70% din total funcții) - similar cu anul anterior;
- după grad profesional, cea mai mică pondere este reprezentată de debutant (3,9% - în 2022 și 2023, 3,6% în 2024 - din totalul funcțiilor publice);
- în schimb, gradul debutant se caracterizează printr-o mare pondere a funcțiilor vacante: din totalul funcțiilor rezervate debutanților, două treimi sunt vacante;
- cea mai are pondere de funcții **ocupate** sunt de grad superior (peste trei sferturi din total **ocupate**) - **similar cu anii anteriori (2021 - 2023)**;
- cele mai multe posturi **vacante** sunt de debutant - prin raportare la totalul funcțiilor publice **vacante** - **valori procentuale apropiate celor înregistrate la la nivelul anului precedent**;
- prin raportare la numărul total de funcții publice, 18% sunt vacante - cea mai mare parte fiind destinate gradului **debutant**;

În concluzie, situație este similară cu cea din ultimii 5 ani de raportare. De altfel, între gradul de ocupare și gradul profesional există o inversă proporționalitate - ponderea funcțiilor ocupate scade pe măsura gradului profesional (explicațiile sunt multiple: un posibil dezinteres al potențialilor candidați, o atractivitate scăzută, o politică de resurse umane concentrată/dezechilibrată în sensul recrutării predilecte a funcționarilor publici cu grad profesional superior sau principal).

Figura 64 - Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2015-2024)

Indicatori	UM	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Evoluții
Evoluția numărului total de funcții publice	nr.	164.125	166.605	170.821	173.037	175.283	173.655	174.568	176.471	178.690	176.400	
Evoluția numărului total de funcții publice ocupate	nr.	134.500	137.435	141.840	142.623	144.250	144.650	144.077	146.423	149.864	145.553	
Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice	%	81.9	82.5	83.0	82.4	82.3	83.3	82.5	83.0	83.9	82.5	
% femei în total funcționari publici	%	64.9	65.4	65.7	65.9	66.2	66.7	67.2	67.7	68.0	68.3	
% bărbați în total funcționari publici	%	35.1	34.6	34.3	34.1	33.8	33.3	32.8	32.3	32.0	31.7	
Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici	ani	45.6	45.8	46.0	46.4	46.9	47.5	47.7	48.0	48.5	49.1	
bărbați - vârsta medie	ani	46.6	46.8	46.9	47.3	47.7	48.1	48.2	48.4	48.9	49.3	
femei - vârsta medie	ani	45.0	45.3	45.5	46.0	46.5	47.2	47.5	47.8	48.3	48.9	
Dinamica recrutării în funcțiile publice de conducere ocupate	%	67.1	70.0	73.4	69.6	56.3	63.9	63.9	63.9	56.5		

prin concurs												
Dinamica promovării în funcțiile publice de conducere ocupate prin concurs	%	32.9	30.0	26.6	30.4	43.7	36.1	36.1	36.1	43.5		
Evoluția funcțiilor publice scoase la concurs	nr.	14.781	19.297	17.644	8.734	11.722	4.779	13.222	13.833	11.948		
Evoluția numărului de funcții publice de execuție pentru care s-a organizat concurs de recrutare	nr.	12.490	17.280	14.930	7.196	9.936	3.976	11.187	11.187	10.576		
Evoluție exercitări - înalți funcționari publici	nr.	59	72	147	59	115	148	152	152	212		
Evoluție exercitări - directori și funcții asimilate	nr.	931	1.032	1.240	808	925	1.666	1.039	1.039	2.029		
Evoluție exercitări - secretari U.A.T.	nr.	343	177	196	169	219	254	251	251	308		
Evoluție exercitări - șefi serviciu și funcții asimilate	nr.	1.297	1.298	1.754	1.417	1.594	2.282	1.337	1.337	3.127		
Evoluție exercitări - șefi birou și funcții asimilate	nr.	420	501	622	646	688	1.163	614	614	1.115		

Legendă:



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

≈

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



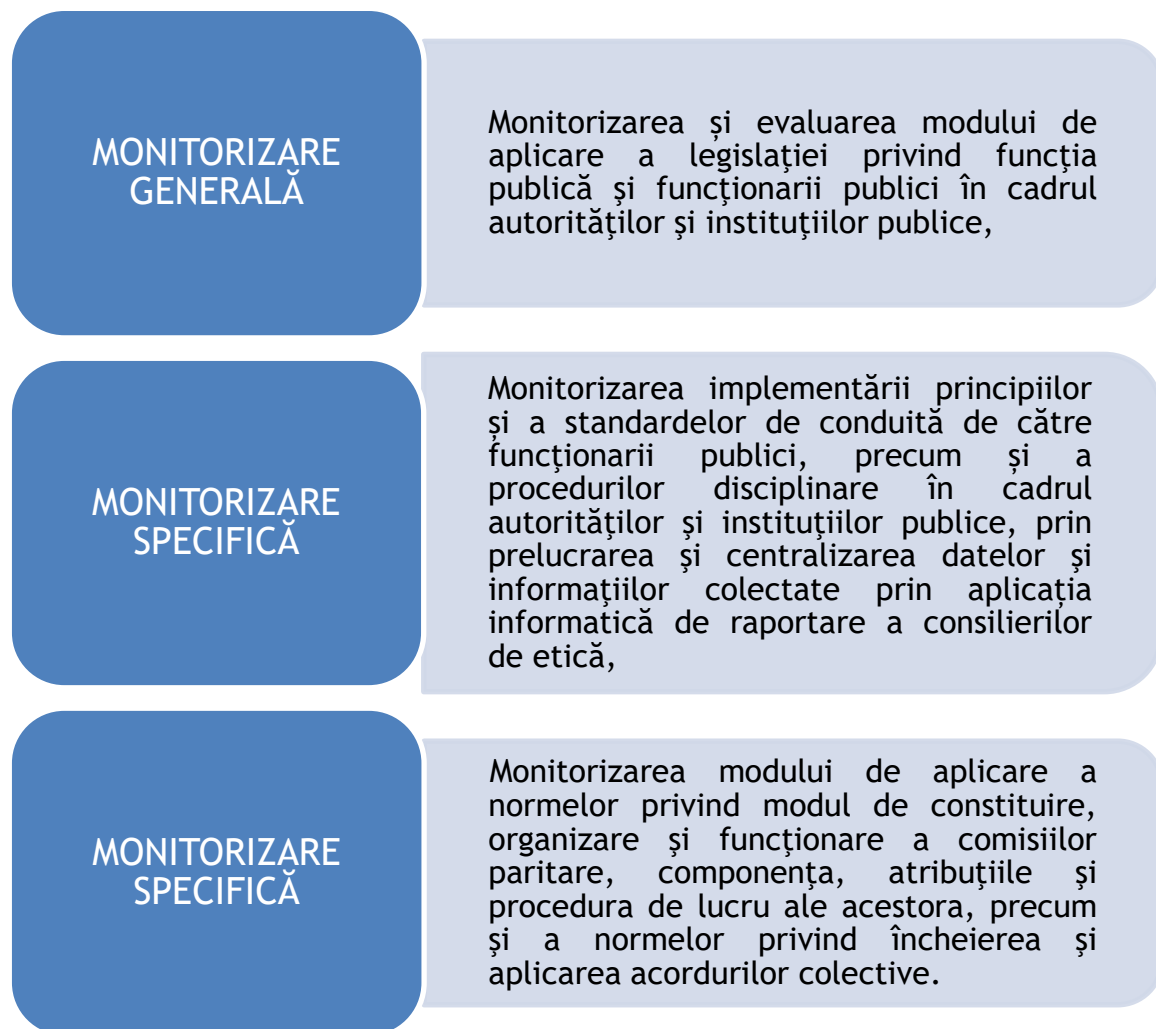
Tendință descendentă - indicatorul de referință înregistrează scăderi succesive (an de an) pe toată seria de timp;



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

5. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII LEGISLAȚIEI, CONTROL ȘI CONTENCIOS ADMINISTRATIV, PRECUM ȘI DIFICULTĂȚILE SEMNALATE PRIN PETIȚIILE ADRESATE AGENȚIEI

Pentru anul 2024, cele trei structuri din cadrul Agenției care au atribuții de monitorizare și evaluarea implementării legislației în domeniul funcției publice și a funcționarilor publici și-au propus următoarele căi de acțiune principale:



Monitorizarea și controlul modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice (monitorizarea generală)

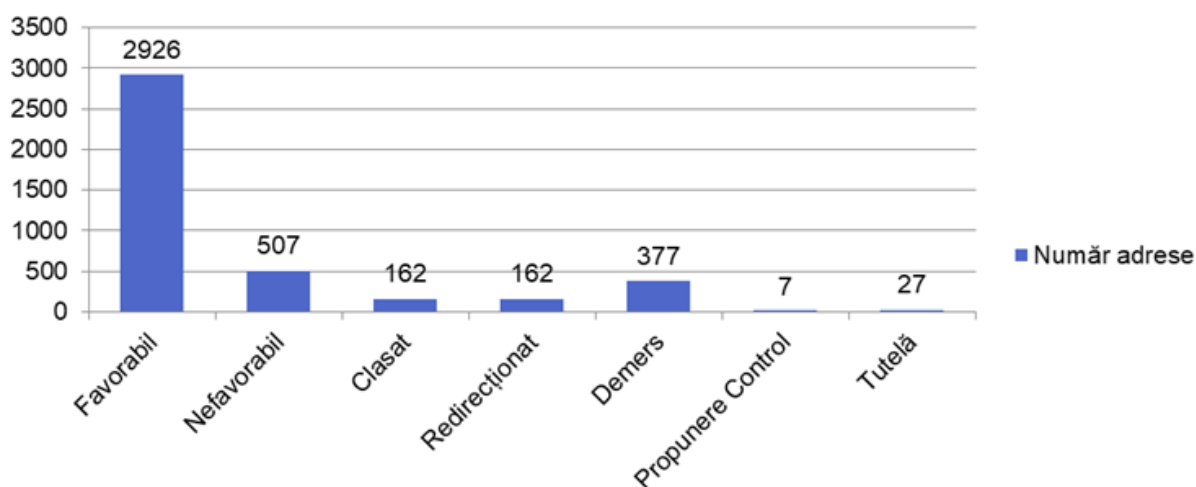
Această activitate a constat în formularea de puncte de vedere la adresele transmise de autorități/instituții publice, persoane fizice și juridice, formularea de propuneri privind acțiuni de control, propuneri privind exercitarea tutelei administrative sau note privind verificarea suplimentară a situațiilor juridice identificate pe baza adreselor, acordarea asistenței de specialitate, la cerere, compartimentelor de resurse umane referitor la aplicarea legislației privind funcția publică și funcționarii publici.

În anul 2024 au fost soluționate un număr de **3.595 adrese**. Rezultatul activității de monitorizare îl constituie asigurarea interpretării unitare a prevederilor legale în

domeniul funcției publice și a funcționarilor publici, a normelor legale incidente, prin formularea punctelor de vedere solicitate, verificarea aspectelor semnalate și întreprinderea măsurilor legale care se impun.

În realizarea activității au fost soluționate **2.926 adrese cu răspuns favorabil**, **507 cu răspuns nefavorabil**, iar un număr de **162 adrese au fost clasate**. S-a efectuat un număr de **377 de demersuri suplimentare** pentru lămurirea aspectelor supuse analizei, iar în 162 situații s-a declinat competența de soluționare a adreselor către alte autorități și instituții publice. Din numărul total de adrese s-au întocmit **7 note privind propuneri de acțiuni de control** și **27 note privind propuneri de exercitare tutelă administrativă**.

Figura 65 - Modalitatea de soluționare a adreselor

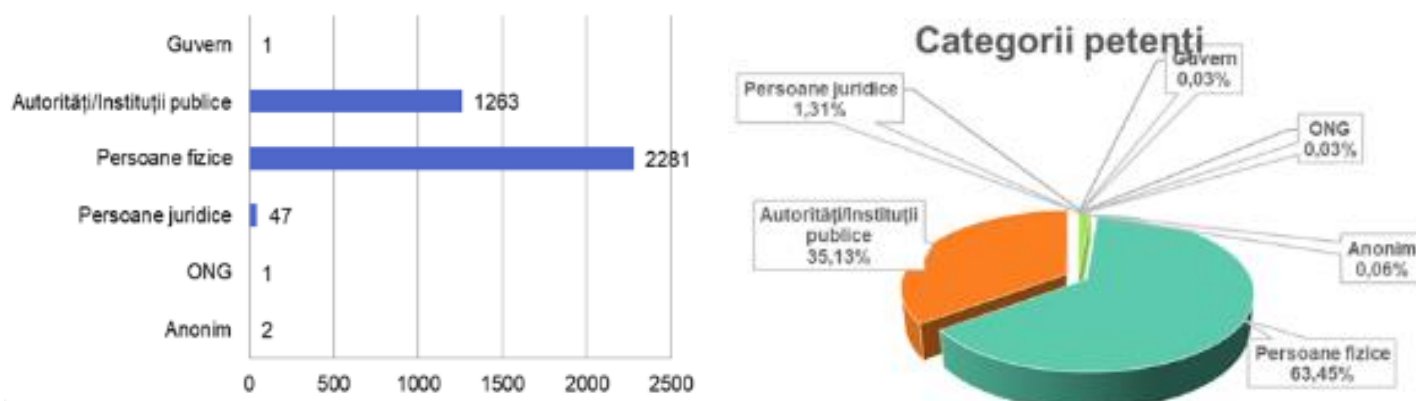


(Sursa: ANFP)

Analizând din punct de vedere al categoriei petenților care s-au adresat Agenției, a rezultat că numărul solicitărilor adresate de către persoane fizice (63,45%) este mai ridicat decât cel al sesizărilor adresate de către autorități/instituții publice (35,13%). Față de anul precedent, numărul solicitărilor adresate de către persoane fizice a înregistrat o ușoară creștere (de la 60,25%), iar cel al sesizărilor adresate de către autorități/instituții a scăzut (de la 35,13%).



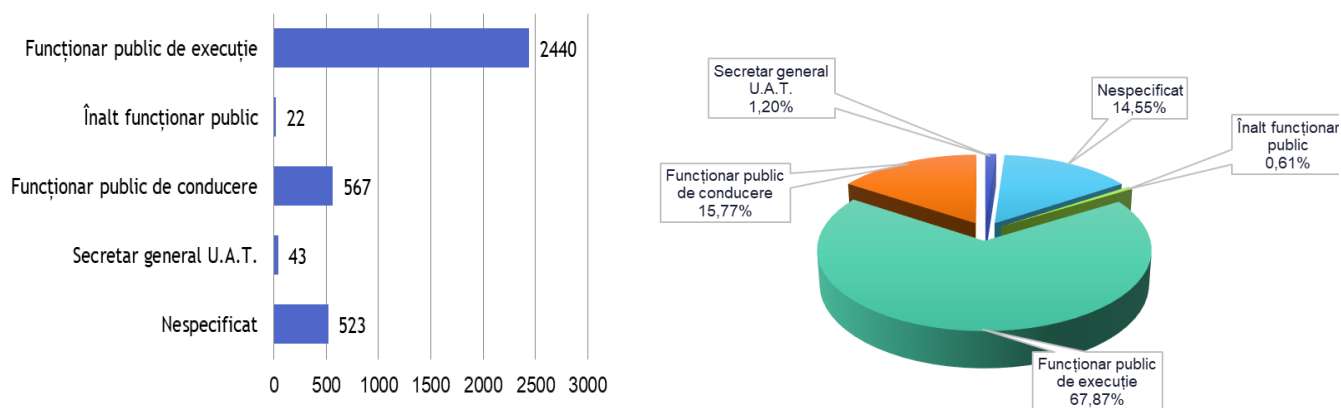
Figura 66 - Categoriile de petenți



(Sursa: ANFP)

Din analiza categoriilor de personal vizate în solicitările adresate Agenției în vederea acordării îndrumărilor și clarificărilor de specialitate în domeniul funcției publice, se constată că majoritatea se referă la funcționari publici de execuție (67,87%), un procent de 15,77% dintre acestea fiind pentru funcționari publici de conducere.

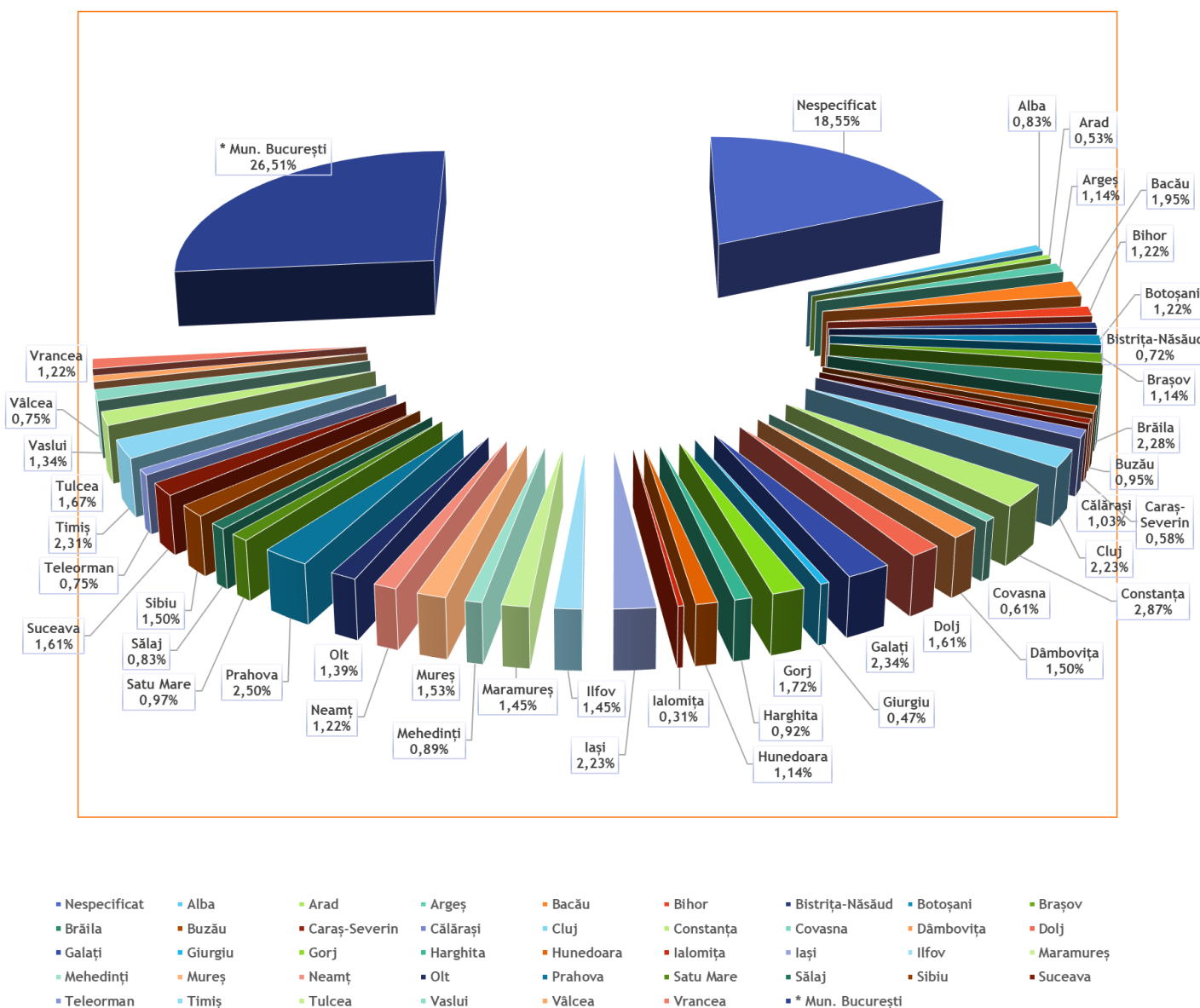
Figura 67 - Categoria de funcționar publici vizată



(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește repartitia teritorială a adreselor în anul 2024, se constată că procentul cel mai mare este al celor din București (26,51%), cel mai mic număr înregistrat fiind al celor din județul Ialomița (0,31%).

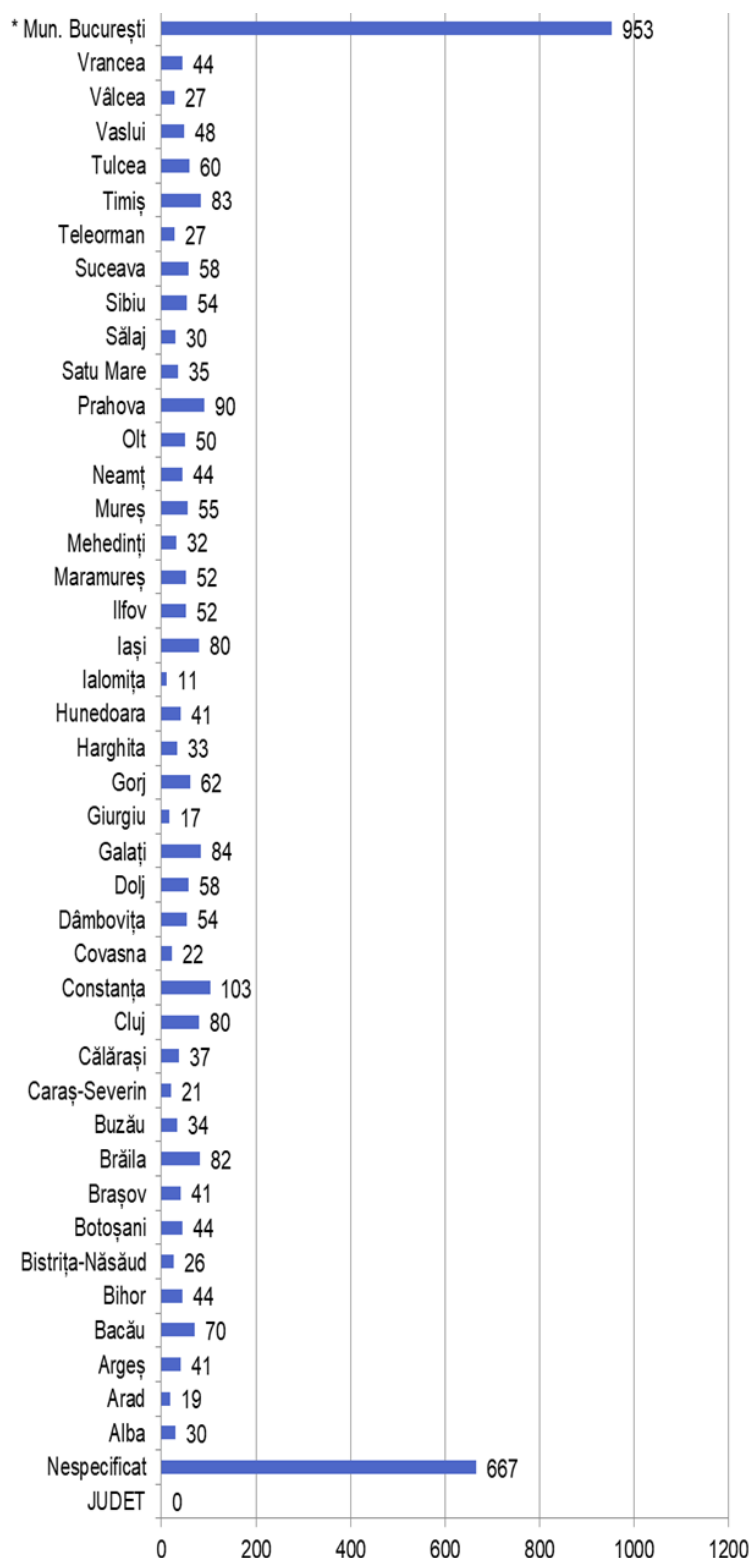
Figura 68 - Repartiția teritorială/ județe a solicitanților - procente



(Sursa: ANFP)



Figura 69 - Repartiția teritorială/ județe a solicitanților - valori nominale

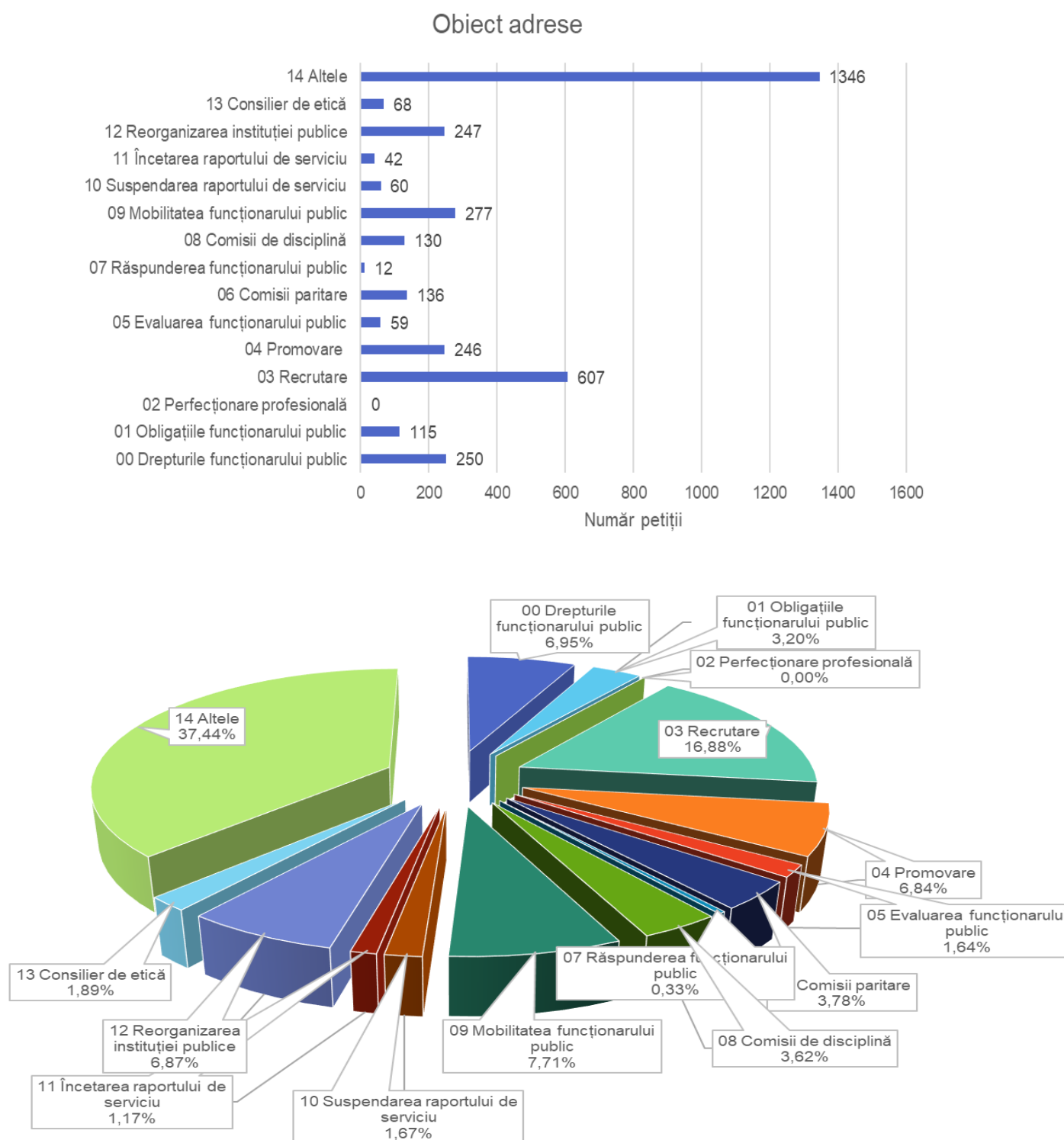


(Sursa: ANFP)

Principalele domenii în care ANFP a fost solicitată pentru acordarea de îndrumări de specialitate în domeniul funcției publice în cursul anului 2024 au vizat recrutarea (16,88%), mobilitatea funcționarului public (7,71%), drepturile funcționarilor publici (6,95%), reorganizarea instituției publice (6,87%), promovarea funcționarilor publici

(6,84%), comisii paritare (3,78%), comisii de disciplină (3,62%), obligațiile funcționarului public (3,20%), consilier de etică (1,89%), suspendarea raportului de serviciu (1,67%), evaluarea funcționarului public (1,64%), încetarea raportului de serviciu (1,17%), răspunderea funcționarului public (sub 1%). Nu au existat solicitări vizând exclusiv domeniul perfecționării profesionale a funcționarilor publici.

Figura 70 - Reprezentarea grafică a domeniilor în care ANFP a formulat puncte de vedere la solicitarea persoanelor fizice și juridice



(Sursa ANFP)

Din analiza detaliată a principalelor domenii în care s-a solicitat formularea punctelor de vedere, au rezultat următoarele:

Referitor la **drepturile funcționarilor publici**, cele mai multe adrese au vizat dreptul la concedii de odihnă, medicale și alte concedii (26%), urmate de cele care au avut ca obiect dreptul de recunoaștere a vechimii în muncă/specialitate/grad (11,2%), timpul de lucru și atribuțiile din fișa postului (6,8%), cele care au avut ca obiect tratamentul egal (1,60%) și cele care privesc redistribuirea (sub 1%).

În domeniul **obligațiilor funcționarilor publici**, un procent egal l-au înregistrat petițiile care au vizat îndeplinirea atribuțiilor/delegarea atribuțiilor și cele privind interdicțiile ce le revin potrivit funcției publice pe care o dețin (44,35%), urmate de alte obligații (11,30%).

Cu referire la domeniul **recrutării funcționarilor publici**, cel mai mare procent l-au înregistrat adresele privind condițiile de ocupare a unei funcții publice (40,03%), urmat de cele privind proba scrisă (7,58%), selecția dosarelor (5,77%), constituirea comisiilor de concurs (4,78%), publicitate concurs (3,95%), dosarul de concurs (3,79%), atribuțiile comisiei de concurs/secretarilor comisiilor de concurs (1,32%), soluționarea contestațiilor (0,99%), proba suplimentară (0,82%), bibliografia/tematica de concurs (0,68%), proba de interviu (0,66%) și concurs pe post temporar vacant (0,49%). Un procent semnificativ de adrese a vizat alte categorii din domeniul recrutării funcționarilor publici, respectiv 29,16%.

În domeniul **promovării funcționarilor publici**, 72,76% au vizat promovarea în grad, 15,04% promovarea în clasă și 12,20% au vizat promovarea pe funcție publică de conducere.

Cu privire la domeniul **evaluării performanțelor profesionale individuale** ale funcționarilor publici, 37,29% au vizat evaluatorul, 30,51% obiective/criterii de performanță, 20,34% contestații la raportul de evaluare, 5,08% excepții ale evaluării, 3,39% contrasemnatarul raportului de evaluare și evaluarea stagiului de debutant.

În ceea ce privește **comisiile paritare**, 86,76% dintre adrese au vizat acordurile colective privind raporturile de serviciu, restul de 13,24% au vizat comisiile paritare.

În domeniul **răspunderii funcționarului public**, toate adresele (100%) au vizat răspunderea penală.

În ceea ce privește **activitatea comisiilor de disciplină**, un număr semnificativ de adrese au fost cu privire la competența cercetării administrative (28,46%), urmat de cel referitor la procedura de cercetare administrativă (26,92%), desemnarea/suspendarea/încetarea calității de membru în comisiile de disciplină (13,08%), la sancțiuni propuse/aplicate (12,31%), la atribuțiile comisiei de disciplină (10,77%), la incompatibilități/conflict de interese (4,62%) și la aplicarea/contestația la sancțiunea propusă (3,85%).

Cu privire la **mobilitatea funcționarilor publici**, din totalul adreselor transmise spre soluționare 41,16% au avut ca obiect transferul, 19,49% exercitare a funcției publice de conducere, 18,77% mutarea, 16,97% detașarea și 3,61% delegarea.

Referitor la **suspendarea raportului de serviciu** al funcționarului public, cel mai mare procent l-au înregistrat adresele cu privire la suspendarea de drept a raportului

de serviciu (45%), urmat de suspendarea la inițiativa funcționarului public (41,67%) și suspendarea cu acordul părților (13,33%).

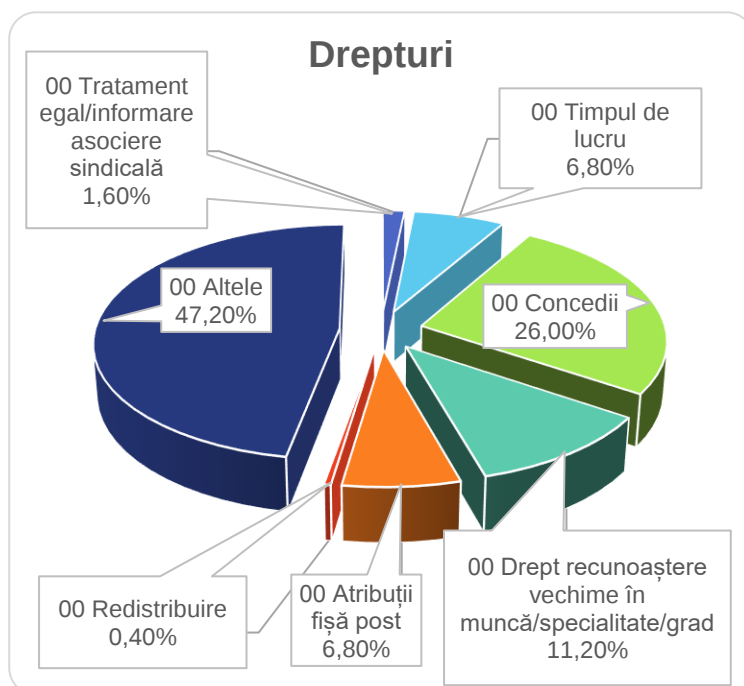
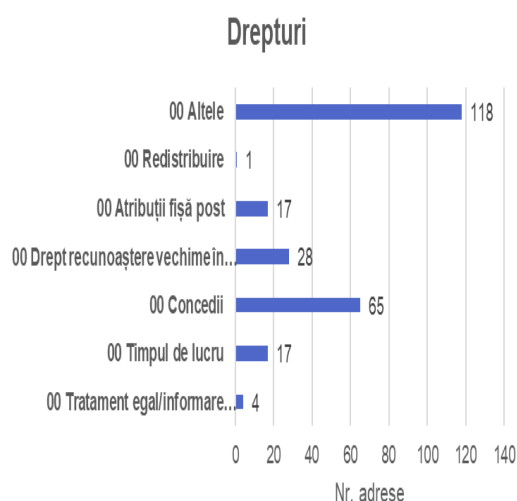
Cu privire la **încetarea raportului de serviciu** al funcționarului public, 35,71% dintre adrese au vizat încetarea raportului de serviciu de drept, 26,19% încetarea raportului de serviciu prin destituire din funcția publică, 16,67% încetarea raportului de serviciu prin eliberare din funcția publică și demisie, iar 4,76% încetarea prin acordul părților.

În ceea ce privește **reorganizarea activității autorităților și instituțiilor publice**, cel mai mare procent l-au înregistrat adresele care au vizat procedura privind reorganizarea (46,77%), numirea în noua funcție (45,56%), eliberarea din funcție (7%), examenul (0,81%).

Referitor la **activitatea consilierului de etică** din cadrul autorităților și instituțiilor publice, un număr semnificativ de adrese au fost cu privire la raportarea de către consilierii de etică a informațiilor cuprinse în formatele de raportare prevăzute în Anexele nr. 1 și nr. 2 la Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022 (44,12%), desemnarea consilierului de etică (39,71%), atribuțiile consilierului de etică (10,29%), (1,47%) revocarea consilierului de etică, iar 4,41% alte aspecte ale domeniului.

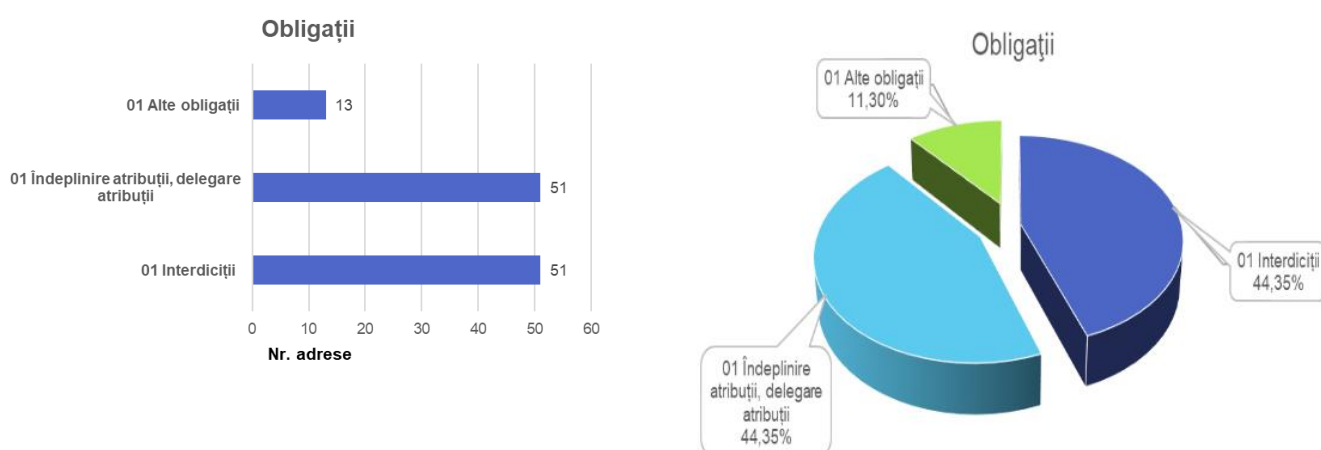
În **concluzie**, se mențin rezultatele monitorizării din anii anteriori, potrivit cărora **principala categorie de personal vizată** a fost cea a **funcționarilor publici de execuție**, iar **principalul domeniu** în care ANFP a fost solicitată să formuleze puncte de vedere a vizat **recrutarea funcționarilor publici și în mod special condițiile de ocupare a unei funcții publice**. Datele analizate au fost transpuse în reprezentările grafice de mai jos.

În domeniul drepturilor funcționarilor publici:



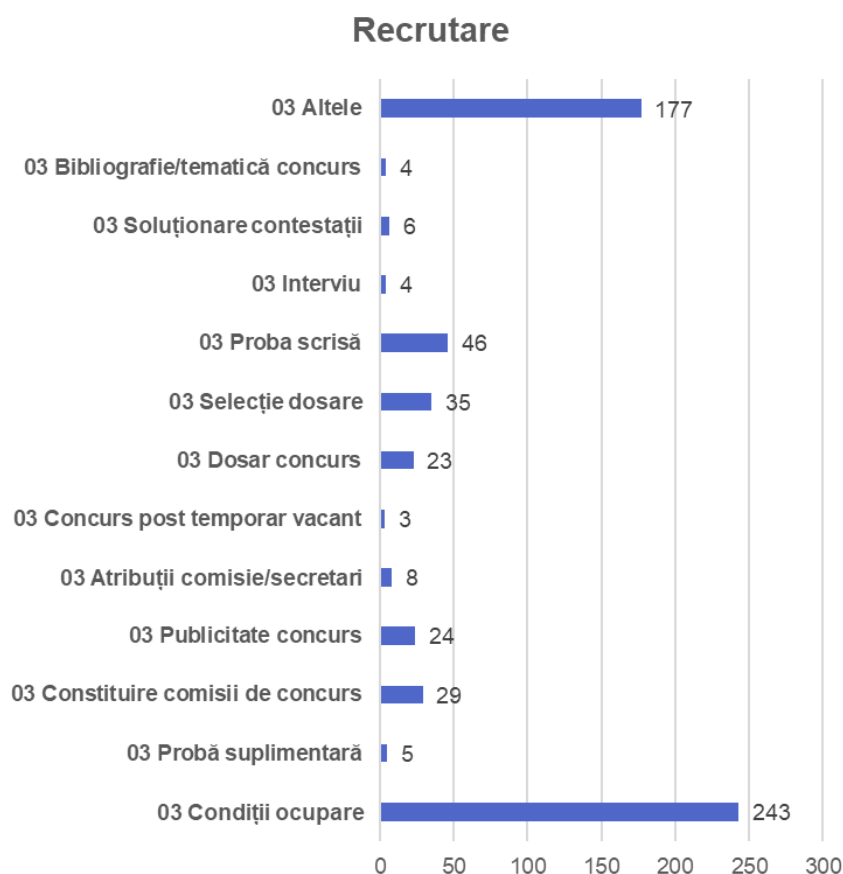
(Sursa ANFP)

În domeniul obligațiilor funcționarilor publici:



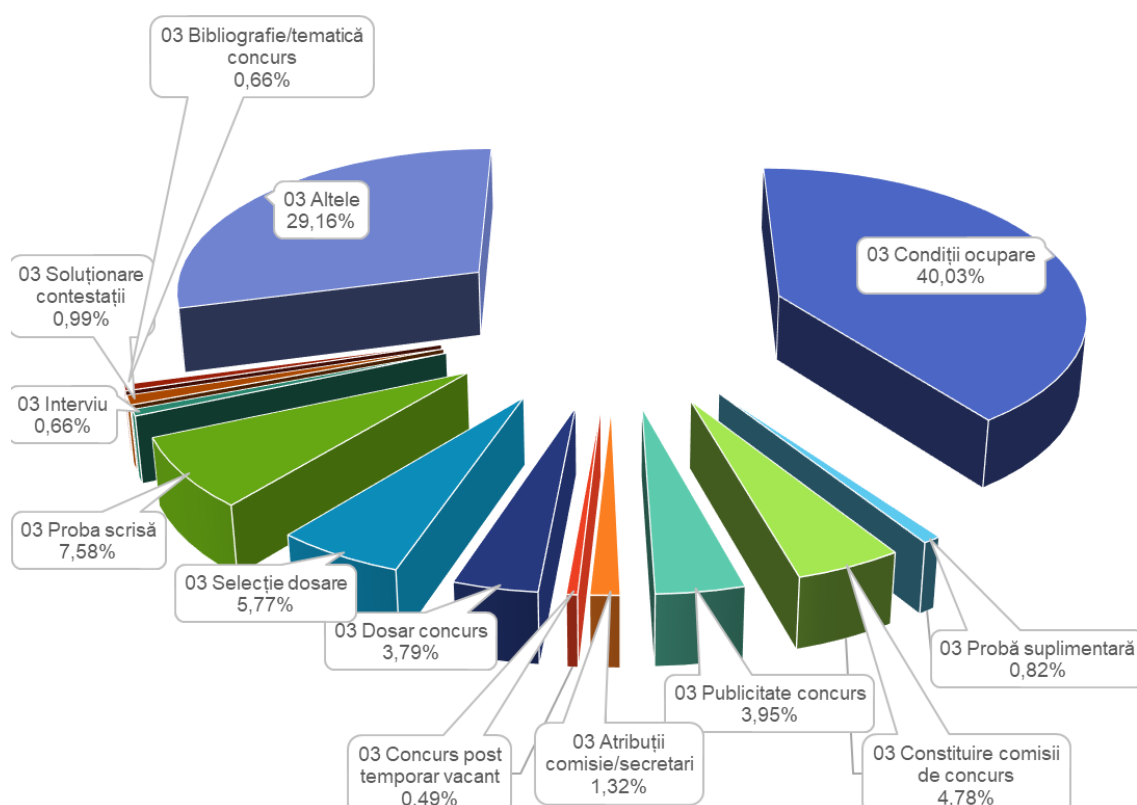
(Sursa ANFP)

În domeniul recrutării funcționarilor publici:



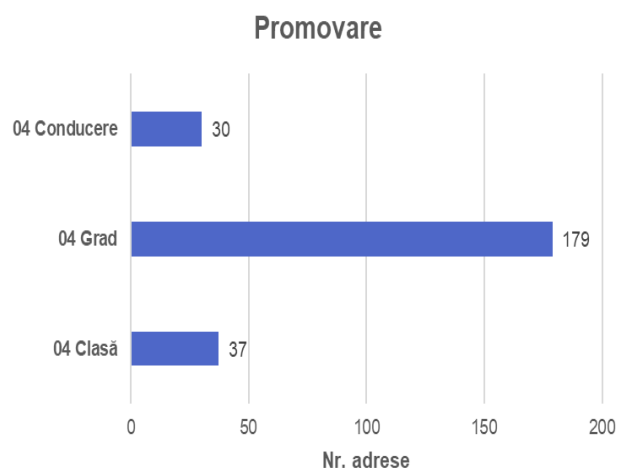
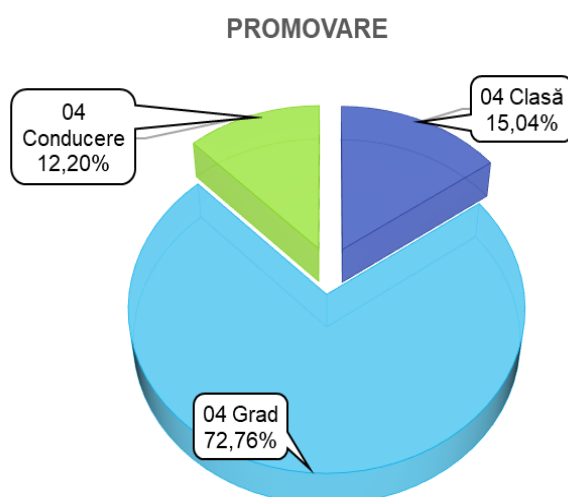
(Sursa ANFP)

Recrutare



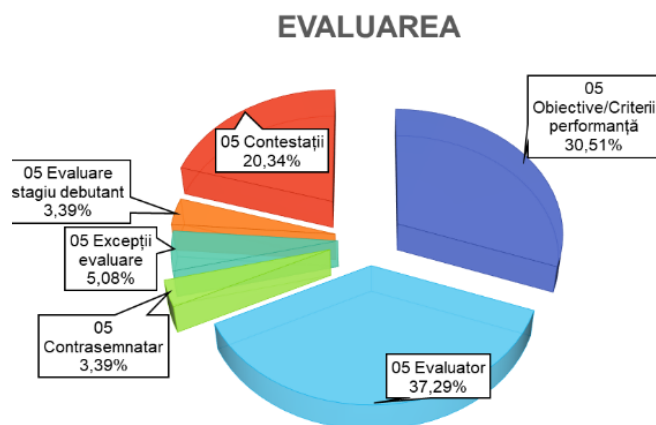
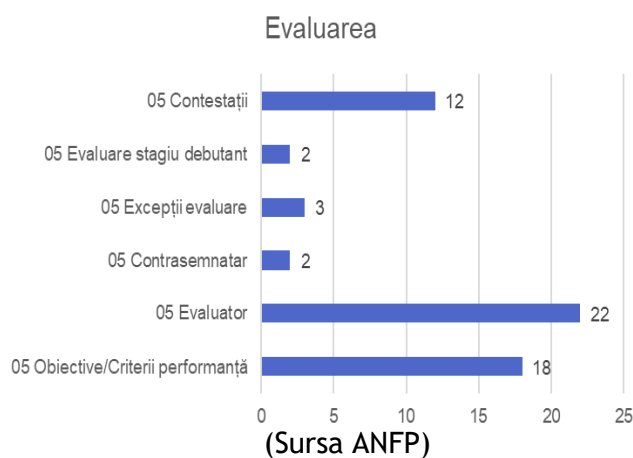
(Sursa ANFP)

În domeniul promovării funcționarilor publici:

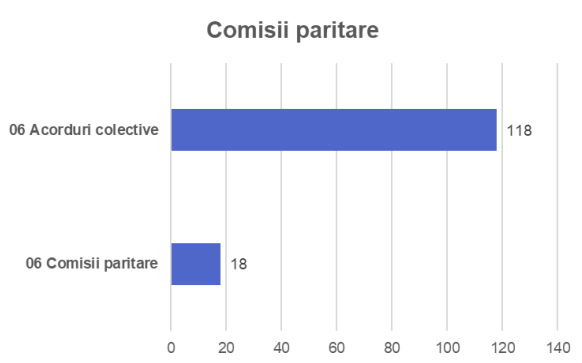


(Sursa ANFP)

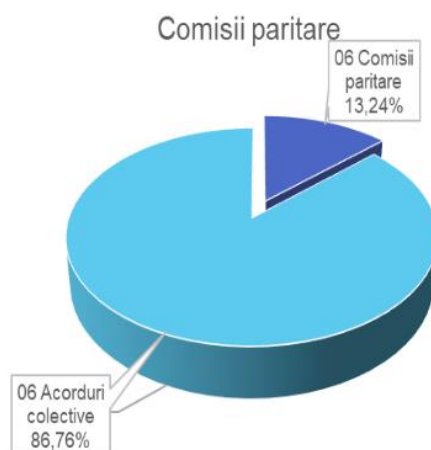
În domeniul evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici:



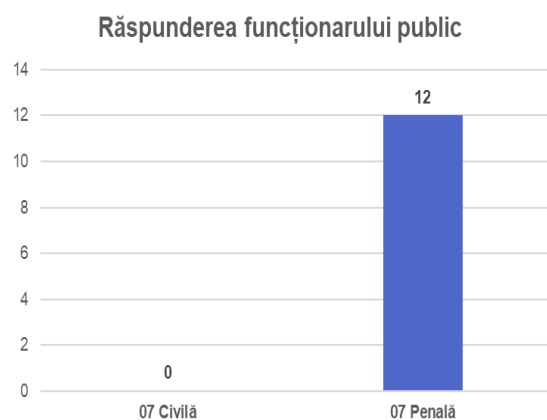
În ceea ce privește comisiile paritare:



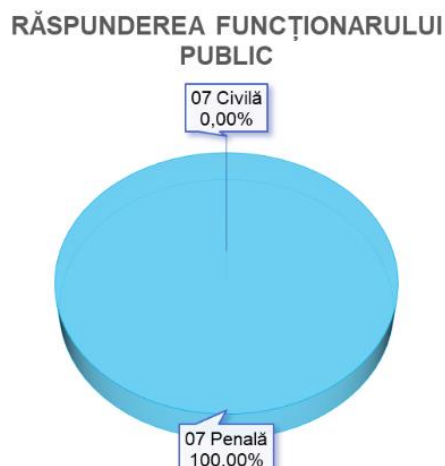
(Sursa ANFP)



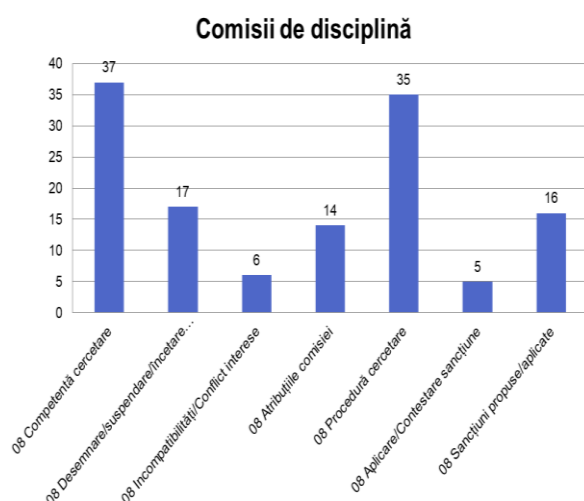
În domeniul răspunderii funcționarului public:



(Sursa ANFP)

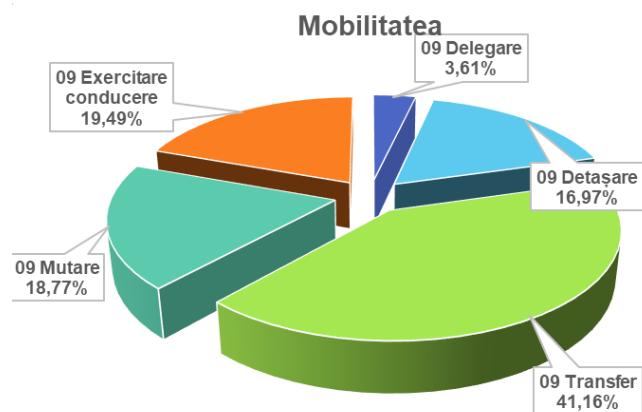
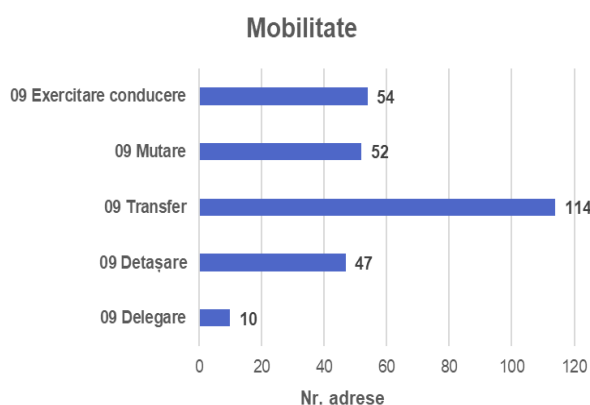


În ceea ce privește activitatea comisiilor de disciplină:



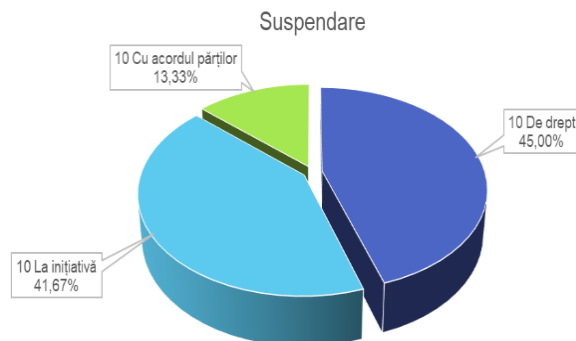
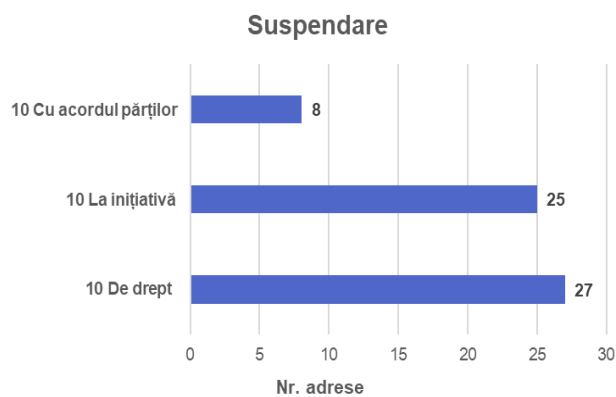
(Sursa ANFP)

În ceea ce privește mobilitatea funcționarilor publici:



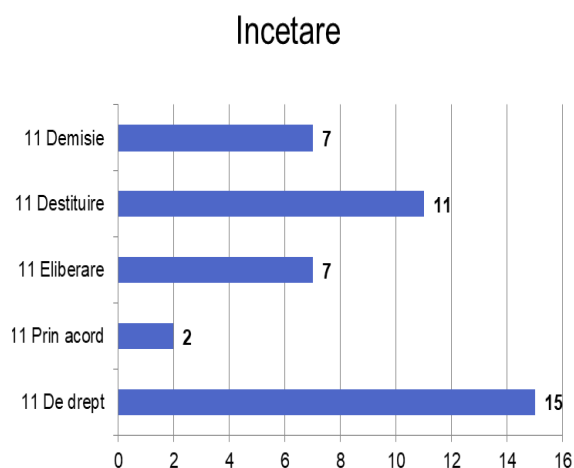
(Sursa ANFP)

În ceea ce privește suspendarea raportului de serviciu al funcționarului public:

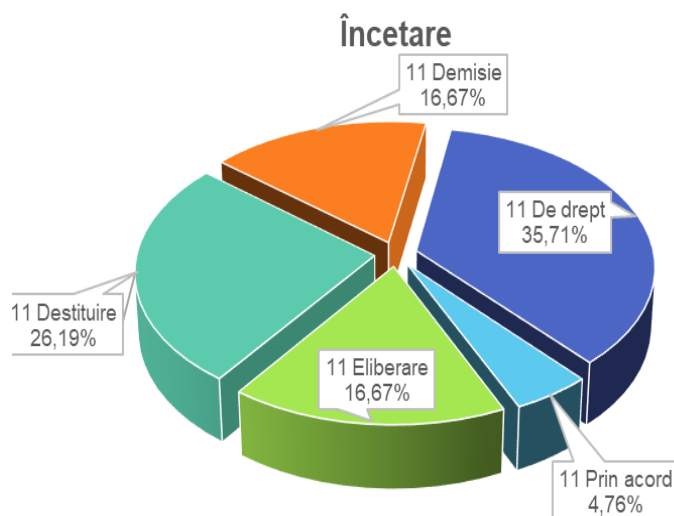


(Sursa ANFP)

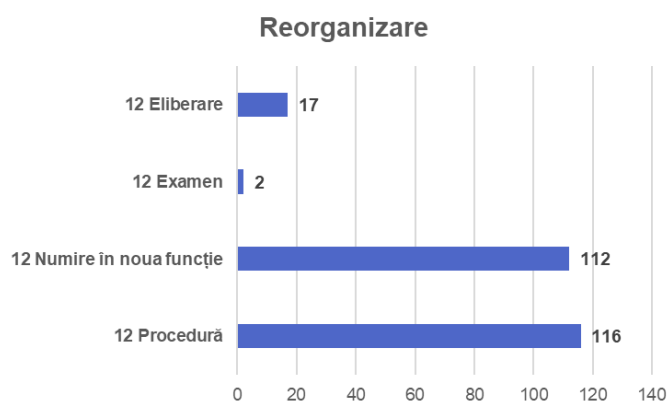
În ceea ce privește încetarea raportului de serviciu al funcționarului public:



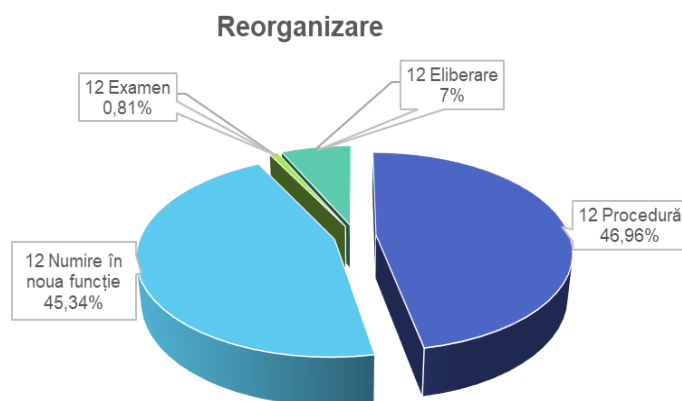
(Sursa ANFP)



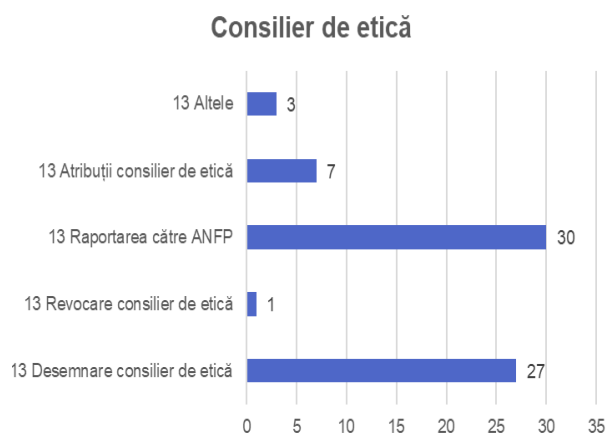
În ceea ce privește reorganizarea activității autorităților și instituțiilor publice:



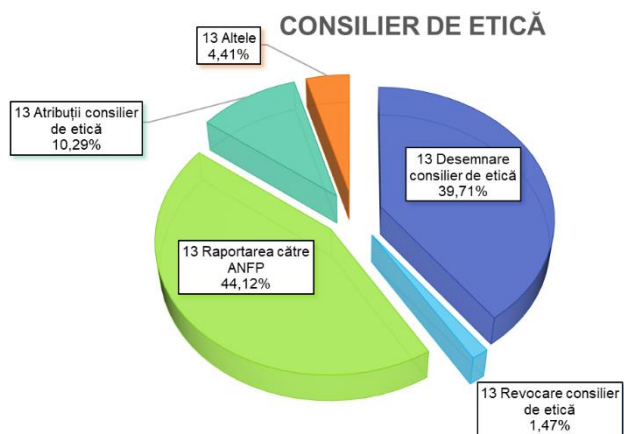
(Sursa ANFP)



În ceea ce privește activitatea consilierului de etică din cadrul autorităților și instituțiilor publice:



(Sursa ANFP)



Agenția recomandă autorităților și instituțiilor publice să asigure respectarea prevederilor legale, pe de o parte în vederea respectării drepturilor de carieră ale funcționarilor publici, și pe de altă parte, pentru a se evita crearea unor situații juridice care pot vătăma drepturile funcționarilor publici, ale căror efecte nu mai pot fi soluționate decât prin inițierea unor acțiuni la instanțele judecătorești competente, de anulare a actelor administrative emise, fapt ce presupune încărcarea instanțelor de judecată, o perioadă lungă până la finalizarea cauzei și posibilitatea producerii de prejudicii materiale și morale funcționarilor publici.

O activitate importantă în domeniul monitorizării implementării modului de aplicare a legislației privind funcția publică este activitatea de helpdesk acordată la secțiunea de spețe de pe site-ul Agenției „Biblioteca de spețe”, organizată pe **15 domenii tematice** cum ar fi: concurs de recrutare, promovare funcționar public, funcționar public debutant, evaluarea funcționarului public, modificare raport de serviciu, suspendare raport de serviciu, încetare raport de serviciu, răspundere funcționar public, reorganizare activitate, drepturi și obligații, comisii paritare, comisii de disciplină, perfecționarea funcționarilor publici, consilierul de etică, fișa postului, precum și un domeniu cu întrebări și răspunsuri diverse aplicabile domeniului funcției publice și funcționarilor publici, pentru a oferi sprijin și îndrumare în înțelegerea unor situații general aplicabile.

În cursul anului 2024 au fost postate **101 întrebări și răspunsuri** la secțiunea de spețe de pe site-ul Agenției.



Evaluarea modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice

Cele mai frecvente situații de nerespectare a normelor legale precum și principalele recomandări rezultate din evaluarea modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice identificate în anul 2024 au fost:

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
Concursuri de recrutare/promovare	- Desfășurarea probei scrise a concursurilor de recrutare/promovare pentru ocuparea unor funcții publice vacante fără a utiliza instrumentul informatic de extragere a subiectelor. - Nerespectarea procedurii de organizarea a concursurilor de recrutare/promovare reglementată de art. VII din OUG nr. 121/2023. - Nerespectarea prevederilor legale privind propunerile de subiecte încărcate în instrumentul de extragere. - Numirea în funcția publică, ca urmare a admiterii la etapa de verificare a eligibilității, a unor candidați care nu îndeplineau condițiile de ocupare a postului.	Respectarea normelor legale în vigoare de către autoritățile și instituțiile publice.
Acordarea și aprobarea cererilor pentru efectuarea concediului de odihnă de către funcționarii publici	Necunoașterea procedurii reglementată la nivelul autorităților și instituțiilor publice, atât de funcționarii publici de execuție cât și de funcționarii publici de conducere și persoanele care au calitatea de a aproba astfel de cereri.	Informarea funcționarilor publici din cadrul instituțiilor publice cu privire la procedurile aprobate la nivelul acestora.
Modificarea atribuțiilor din fișa postului preponderent la autoritățile și instituțiile publice din cadrul administrației publice locale	Modificarea atribuțiilor din fișa postului prin raportare la ocupantul funcției publice și nu la activitățile pe care acesta trebuie să le exercite.	Aplicarea de către autoritățile/instituțiile publice din administrația publică locală a normelor legale incidente spețelor particulare.

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
Stabilirea condițiilor de studii	Stabilirea condițiilor de studii pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție care au atribuții cu privire la eliberarea certificatelor de urbanism și a autorizațiilor de construire.	Stabilirea condițiilor de studii pentru ocuparea unor astfel de funcții publice cu respectarea dispozițiilor art. 5 ¹ din Legea nr. 50/1991, cu modificările și completările ulterioare.
Delegarea de atribuții	Delegarea și exercitarea atribuțiilor funcției publice de conducere specifice de arhitect-șef fără respectarea normelor legale.	Exercitarea/delegarea atribuțiilor funcției publice de conducere specifice de arhitect-șef în condițiile art. 438 și 509 din Codul administrativ.
Mobilitate funcționari publici - transfer	Lămuriri privind aplicabilitatea dispozițiilor art. 506 din Codul administrativ, în ce privește condițiile în care operează modificarea raportului de serviciu prin transfer la cerere, respectiv transfer la inițiativa funcționarului public.	O consultare aprofundată a Codului administrativ, precum și a reglementărilor aferente (O.U.G. nr. 121/2023), pentru a se asigura conformitatea cu procedurile legale.
Transformarea posturilor de natură contractuală în funcții publice	Sesizări privind netransformarea unor posturi de natură contractuală care presupun desfășurarea unor activități ce impun prerogative de putere publică în funcții publice.	Respectarea de către instituțiile publice a Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 2/27.01.2025, sau a obligațiilor reglementate de Codul administrativ, după caz.
Fișa postului	Modificarea scopului principal al postului și a atribuțiilor din fișa postului aferentă funcției publice deținute	Respectarea normelor legale la întocmirea fișei postului standardizate aferentă funcției publice, prin înscrierea atribuțiilor și a scopului principal al postului corespunzătoare structurii funcționale în cadrul căreia este stabilită funcția publică.
Încetarea de drept a raportului de serviciu	Modul de aplicare a dispozițiilor art. 517 alin. (1) lit. g) din Codul administrativ, la pronunțarea unei hotărâri de condamnare prin care s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, instanța suspendând totodată executarea pedepsei.	Constatarea încetării de drept a raportului de serviciu în situația în care s-a dispus o hotărâre de condamnare definitivă prin care s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, independent de faptul că s-

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
		a dispus suspendarea executării pedepsei.
Acorduri colective	Nerespectarea perioadei pentru care se încheie acordurile colective	Potrivit art. 26 din H.G. nr. 302/2022, acordurile colective se încheie după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice, pe o perioadă determinată, de regulă corespunzătoare exercițiului bugetar, și își prelungesc valabilitatea până la aprobarea bugetului autorității sau instituției publice din anul următor semnării acordurilor colective.
Desemnare consilier de etică	Elaborarea fișei postului funcționarului public desemnat consilier de etică	Funcționarului public desemnat consilier de etică i se întocmește o singură fișă a postului, care va cuprinde atât atribuțiile corespunzătoare funcției publice al cărei titular este, cât și atribuțiile derivate din exercitarea calității de consilier de etică, cu respectarea procentului atribuțiilor stabilit prin măsurile organizatorice aprobate în cadrul autorității sau instituției publice respective.
Raportarea elaborată de către consilierii de etică	Transmiterea în format fizic a Anexei nr. 1 și 2 la Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022	Formatele online reprezintă singura modalitate de transmitere a datelor și informațiilor către Agenție, conform OPANFP nr. 26/2022, astfel că raportarea în format fizic nu poate fi luată în considerare.
Altele	Menținerea după data de 07.04.2021 în funcția publică deținută a funcționarilor publici femei ulterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de pensie în baza art. 517 alin. (2) a Codului	Respectarea Deciziei Înaltei Curții de Casație și Justiție nr. 91/25.11.2024, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 77 din 29 ianuarie 2025

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
	administrativ și nu a Deciziei nr. 112/2021 a CCR /Respectarea dispozițiilor Deciziei CCR. • Cumulul pensiei cu salariul în cazul menținerii în funcția publică deținută a funcționarilor publici femei /Respectarea dispozițiilor Deciziei CCR nr. 112/2021. • Prelungirea raportului de serviciu pe perioade mai mari sau mai mici de 1 an/respectarea dispozițiilor art. 517 alin. (2) Cod administrativ. • Menținerea în funcția publică deținută ulterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de pensie peste termenul prevăzut de lege/emiterea și comunicarea actelor administrative de încetare a raporturilor de serviciu.	și a Deciziei nr. 112/2021 a CCR.

6. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII PRINCIPIILOR ȘI A STANDARDERLOR DE CONDUITĂ, PRECUM ȘI A PROCEDURILOR DISCIPLINARE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

În scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici, consilierii de etică transmit, la termenele și în formatele stabilite în Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022, informațiile necesare întocmirii de către Agenție a rapoartelor anuale privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Activitatea de raportare de către consilierii de etică a datelor și informațiilor privind respectarea normelor de conduită și implementarea procedurilor disciplinare pentru anul 2024 s-a realizat prin mijloacele electronice puse la dispoziție de ANFP prin portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, în conformitate cu Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022, urmând ca ulterior expirării termenului de raportare, respectiv date de 25.02.2025, acestea să fie centralizate și prelucrate pentru elaborarea raportului aferent anului 2024, care va fi publicat pe site-ul Agenției în primul semestru al anului în curs.

Un raport detaliat privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice a fost elaborat în anul 2024, cu privire la datele corespunzătoare anului 2023, și publicat pe site-ul ANFP, fiind disponibil la secțiunea *Comunicare/*

Publicații/Rapoarte/Raport privind respectarea normelor de conduită, sau accesând linkul:

https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/Rapoarte/Raport_anual_etica_2023_final_29.04.pdf .

Conform datelor colectate de Agenție în anul 2024, în ceea ce privește îndeplinirea obligațiilor de raportare de către consilierii de etică a informațiilor corespunzătoare Anexei nr. 1 și 2 la Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022, situația se prezintă după cum urmează:

- pentru Anexa nr. 1 gradul de respondență (asociat gradului de conformare instituțională) a fost de **36,5 %** (36,1% în anul anterior de raportare), respectiv 1.598 de autorități și instituții publice din total. Raportat la numărul de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 1, gradul de acoperire a fost de **80,5%**, în creștere cu aproape 7% față de anul anterior de raportare;
- pentru Anexa nr. 2 gradul de conformare instituțională a atins procentul de **34,2%**, în scădere față de valoarea anului anterior - 34,9%. Raportat la numărul de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 2, gradul de acoperire este de **74,8%**, în creștere cu 2,3% față de anul anterior.

În contextul promovării eticii și respectării normelor de conduită în activitatea instituțiilor publice, în cadrul activităților propuse a fi realizate de ANFP în domeniul eticii, au fost elaborate în cursul anului 2024 și diseminate către consilierii de etică următoarele materiale și instrumente utile consilierilor de etică:

- ✓ **Chestionarul adresat cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității/instituției publice**, ca model orientativ de culegere a informațiilor relevante de către consilierii de etică, cu privire la respectarea normelor de conduită profesională de către funcționarii publici care interacționează direct cu cetățenii,
- ✓ **Îndrumarul privind activitatea de consiliere etică a funcționarilor publici**, care oferă orientări și recomandări cu caracter general, pornind de la cadrul legal specific domeniului eticii, cu privire la modalitatea practică de desfășurare a activității de consiliere etică a funcționarilor publici,
- ✓ **Îndrumarul pentru elaborare analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul unei autorități sau instituții publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită**, care prezintă principalele activități care se pot realiza de către consilierii de etică în scopul identificării cauzelor, riscurilor și vulnerabilităților care se manifestă în activitatea funcționarilor publici, descrie etapele parcurse pentru realizarea analizei, detaliate cu exemple orientative și propune un model de raport care poate fi implementat de consilierii de etică, pentru semnalarea de practici și proceduri instituționale care conduc la încălcarea normelor de conduită.
- ✓ **Pliantul informativ *Raportare consilieri de etică 2024*** care reflectă principalele rezultate raportate de către consilierii de etică în perioada de raportare a anului 2024, informații extrase din raportul anual 2023, cu privire la monitorizarea respectării principiilor și normelor de conduită a funcționarilor publici și implementării procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și

instituțiilor publice, concluzii privind obiectul principal al consilierii etice și practici instituționale frecvent semnalate, care au condus la încălcarea normelor de conduită, precum și recomandări cu privire la procesul de raportare.

Materialele realizate au fost diseminate prin portal în atenția consilierilor de etică dar și publicate pe pagina de internet a Agenției putând fi consultate la secțiunea dedicată consilierilor de etică Carieră în funcția publică/Consilier de etică/Materiale utile fie prin accesarea linkului <https://www.anfp.gov.ro/cariera-in-functia-publica/consilier-de-etica/materiale-utile/> .

Prin publicarea pe site a rapoartelor anuale privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice, Agenția Națională a Funcționarilor Publici urmărește să aducă în atenția funcționarilor publici, beneficiarilor serviciilor publice și persoanelor interesate, date cu privire la respectarea obligațiilor și a normelor de conduită în exercitarea funcțiilor publice deținute, reprezentând un instrument de monitorizare care să conducă la îmbunătățirea și creșterea calității serviciului public.

Agenția recomandă utilizarea noilor materiale și instrumente elaborate de ANFP în sprijinul consilierilor de etică în acest demers important de promovare a standardelor etice și pentru consolidarea încrederii cetățenilor în serviciile publice.

Având în vedere că în anul 2024 a expirat mandatul de 3 ani al consilierilor de etică care au fost numiți prin punerea în aplicare a prevederilor cu privire la procedura de desemnare a consilierilor de etică, de la intrarea în vigoare a H.G. nr. 931/2021, reiterăm respectarea obligației de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice de a proceda la desemnarea unui nou consilier de etică, cu posibilitatea de a fi numit același funcționar public încă un mandat de 3 ani, în condițiile prevăzute de actul normativ anterior invocat.

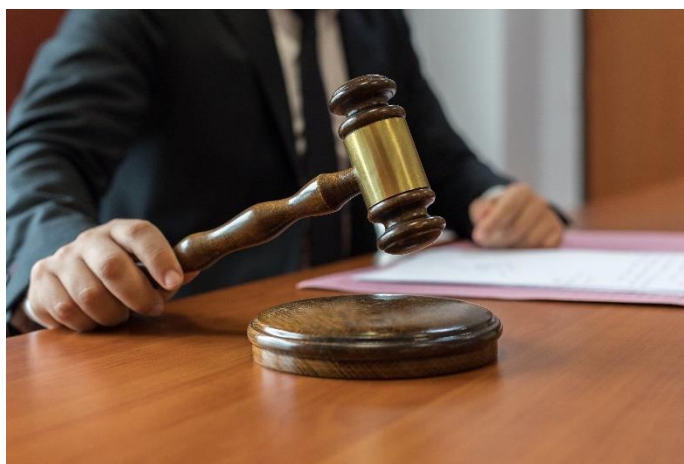
Agenția îndeamnă conducătorii autorităților și instituțiilor publice să acorde sprijinul necesar funcționarilor publici desemnați consilieri de etică, pentru a duce la îndeplinire atribuțiile corespunzătoare în exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită.

Ca urmare a activității de monitorizare a implementării cadrului normativ în domeniul eticii, în cursul anului 2024 au fost elaborate propuneri de reglementare, pentru a fi avute în vedere la următoarele modificări ale actului normativ care reglementează desemnarea și activitatea consilierului de etică:

- Propunere de modificare a H.G. nr. 931/2021, în ceea ce privește modalitatea de decontare a cheltuielilor de transport, cazare și de diurnă pentru desfășurarea activității de consiliere etică, în condițiile respectării principiului nesubordonării ierarhice și al caracterului confidențial al activității de consiliere etică, în mod similar cu cele prevăzute pentru activitatea comisiei de disciplină, reglementate la art. 53 alin. (2) din Anexa nr. 7 la O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.
- Propunere de modificare a H.G. nr. 931/2021 privind armonizarea formatului standard al fișei postului corespunzătoare funcției publice deținute de consilierul de etică cu fișa postului standardizată.
- Introducerea unei norme care să excludă din categoria funcționarilor publici care pot dobândi calitatea de consilier de etică înalții funcționari publici, secretarii

generali ai unității administrativ - teritoriale/subdiviziunii administrativ - teritoriale, motivat de faptul că realizarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale se face de către comisii de evaluare special constituite în acest sens, și nu de către superiorul ierarhic nemijlocit așa cum este reglementat la art. 21 din H.G. nr. 931/2021, precum și conducătorii autorităților sau instituțiilor publice și adjuncți ai acestora, numiți prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice în subordinea, în coordonarea ori sub autoritatea cărora se află, conducătorii serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale și adjuncți ai acestora, numiți prin act administrativ al ministrului de resort sau al conducătorului organului de specialitate al administrației publice centrale, conducătorii instituțiilor și serviciilor publice de interes local și județean înființate în subordinea sau sub autoritatea autorităților administrației publice locale și adjuncți ai acestora, numiți prin act administrativ al primarului unității administrativ-teritoriale, respectiv al președintelui consiliului județean, a căror evaluare a performanțelor profesionale individuale se realizează de către cei care i-au numit în funcția publică.

LITIGII, CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI CONTROL - 2024



Activitatea de control

Activitatea de control³⁵ desfășurată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici este una administrativă și vizează în principal asigurarea implementării și a respectării prevederilor legale în domeniul specific de competență.

³⁵ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare stabilește pentru Agenția Națională a Funcționarilor Publici atribuții în ceea ce privește controlul modului de aplicare a legislației privind funcția publică, funcționarii publici, precum și respectarea aplicării normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice. Totodată, Hotărârea Guvernului nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici stabilește atribuții pentru Agenție în domeniul monitorizării și controlului activităților referitoare la funcția publică și funcționarii publici.

În cursul anului 2024 a fost emis Ordinul președintelui ANFP nr. 1230/25.10.2024 pentru aprobarea „Metodologiei privind organizarea și desfășurarea activității de control de către Serviciul litigii, contencios și control din cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici”. Astfel, până la data de 25.10.2024 ANFP a desfășurat activități de control tematic în conformitate cu „Metodologia privind organizarea și desfășurarea activității de control de către funcționarii publici cu atribuții de control din cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici”, metodologie aprobată prin Ordinul președintelui ANFP nr. 1297/22.12.2022, iar ulterior acestei date, în conformitate cu Metodologia aprobată prin Ordinul președintelui ANFP nr. 1230/25.10.2024.

În anul 2024 s-au desfășurat un număr de 17 activități de control și au fost elaborate și aprobate 15 note corespunzătoare unor controale tematice, 18 ordine de control, 17 rapoarte de control corespunzătoare unor activități de control tematice, respectiv 36 de adrese de înaintare a rapoartelor de control.

În 12 cazuri autoritățile sau instituțiile publice controlate au transmis adrese prin care au informat Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la faptul că au implementat măsurile dispuse prin rapoartele de control.

În cadrul procesului de monitorizare a îndeplinirii măsurilor dispuse prin rapoartele de control au fost întocmite și comunicate autorităților sau instituțiilor publice controlate un număr de 11 adrese de revenire.

Urmare a desfășurării a două activități de control la nivelul unor autorități sau instituții publice, prin rapoartele de control aprobate au fost formulate propuneri în vederea efectuării unor analize asupra oportunității sesizării instanței de contencios administrativ competente în spețele în cauză.

În anul 2024 au fost formulate un număr de 57 de adrese de răspuns cu privire la adresele primite de la autorități sau instituții publice și persoane fizice sau juridice.

De asemenea, s-a răspuns unui număr de 10 demersuri inițiate de structurile din cadrul ANFP prin care au fost solicitate informații sau documente referitoare la activitățile de control desfășurate.

Principalul obiectiv al activităților de control desfășurate pe parcursul anului 2024 a fost identificarea situațiilor în care nu au fost respectate dispozițiile legale incidente în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici și dispunerea unor măsuri care să conducă la fundamentarea pe baze legale a acestor situații.

Tabelul următor prezintă abaterile și nerespectarea legislației în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici constatate în contextul desfășurării activităților de control în cadrul autorităților și instituțiilor publice, precum și măsurile și recomandările formulate:

Tabelul 9 - Constatări, măsuri și recomandări în urma activităților de control

Domeniu constatări	Măsuri /Recomandări
stabilirea structurii de funcții publice și a funcțiilor publice, în condițiile legii	- actualizarea organigramelor și statelor de funcții ale unor autorități sau instituții publice; - corelarea denumirii structurilor funcționale și a numărului de posturi din organigrama și statul de funcții ale autorităților și instituțiilor publice; - înființarea/stabilirea unui compartiment specializat pentru realizarea gestiunii curente a resurselor umane; - corelarea informațiilor și datelor referitoare la funcțiile publice și actele administrative cuprinse în baza de date privind evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici gestionată de ANFP cu

	organigramele și statele de funcții ale autorităților și instituțiilor publice; - stabilirea, în condițiile legii, a unui compartiment distinct pentru relații cu publicul, precum și a unui compartiment specializat de informare și relații publice; - menționarea corectă a denumirii funcției publice de conducere specifice de secretar general al comunei/orașului/municipiului/sector în organigramă și statul de funcții; - stabilirea funcției publice de execuție de consilier achiziții publice, iar ulterior ocuparea funcției publice generale de execuție de consilier achiziții publice, în condițiile legii; - stabilirea funcției publice specifice de execuție de inspector de protecție civilă.
modul de întocmire, gestionare, actualizare și modificare a dosarelor profesionale ale funcționarilor publici	- completarea, actualizarea și gestionarea dosarelor profesionale ale funcționarilor publici, în condițiile legii
întocmirea fișelor posturilor corespunzătoare funcțiilor publice ocupate sau vacante	- analizarea, actualizarea și întocmirea după caz, în condițiile legii, a fișelor posturilor corespunzătoare funcțiilor publice ocupate sau vacante
modul de organizare și desfășurare a concursurilor de recrutare/promovare în vederea ocupării unor funcții publice de execuție sau conducere, a concursurilor sau examenelor de promovare în grad profesional a funcționarilor publici, precum și a examenelor de promovare în clasă a funcționarilor publici, în condițiile legii	- organizarea unor concursuri sau examene de promovare în grad profesional a funcționarilor publici, precum și a unor examene de promovare în clasă a funcționarilor publici cu nerespectarea prevederilor legale în vigoare
numirea în funcții publice, în condițiile legii	- organizarea de concursuri de recrutare/promovare vederea ocupării unor funcții publice de execuție sau conducere cu respectarea prevederilor legale în vigoare; - îndreptarea erorilor materiale din cuprinsul unor acte administrative; - încetarea aplicabilității unor acte administrative, în condițiile legii, în situația în care acestea nu respectă legislația în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici.
încadrarea în funcții publice ca urmare a promovării în clasă sau în grad profesional, în condițiile legii	organizarea, în condițiile legii, a examenelor de promovare în clasă și a concursurilor/examenelor de promovare în grad profesional pentru funcționarii publici din cadrul unor autorități și instituții publice care îndeplinesc condițiile, în condițiile legii
îndeplinirea obligației de comunicare a actelor administrative către Agenția Națională a Funcționarilor Publici	comunicarea actelor administrative emise către ANFP în condițiile legii

modul de constituire a comisiilor de disciplină și a comisiilor paritare	constituirea comisiilor de disciplină sau a comisiilor paritare, în condițiile legii
desemnarea consilierului de etică	desemnarea consilierului de etică, în condițiile legii
participarea la programe de formare și perfecționare profesională	asigurarea participării funcționarilor publici la programe de formare și perfecționare profesională
delegarea atribuțiilor corespunzătoare unor funcții publice	ocuparea unor funcții publice vacante prin modalitățile prevăzute de legislația în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici
stabilirea modalității de exercitare a atribuțiilor în domeniul amenajării teritoriului și urbanismului	respectarea legislației în stabilirea modalității de exercitare a atribuțiilor în domeniul amenajării teritoriului și urbanismului

Situația dosarelor aflate pe rolul instanțelor de judecată în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici a fost parte în 2024

Numărul total al dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în cursul anului 2024 a fost de **228**, dintre care:

- în 151 de dosare Agenția a avut calitatea de reclamantă;
- în 73 de dosare Agenția a avut calitatea de pârâtă;
- în 4 dosare Agenția a avut calitatea de intervenientă în interesul reclamantilor.

În cursul anului au fost soluționate definitiv un număr de 67 de dosare, după cum urmează:

- **52 de dosare au fost soluționate favorabil pentru Agenție** (în 30 de dosare Agenția a avut calitatea de reclamantă, în 21 de dosare a avut calitatea de pârâtă și într-un dosar a avut calitatea de intervenientă în interesul reclamantului). În urma admiterii acțiunilor ANFP, autoritățile/instituțiile publice au fost obligate să încheie, să înlocuiască sau să modifice acte administrative, să elibereze un alt înscris sau să efectueze anumite operațiuni administrative. Din analiza datelor de profil rezultă că în aceste litigii executarea hotărârilor definitive s-a făcut de bunăvoie, fie în termenul prevăzut în cuprinsul acestora, fie, în lipsa unui astfel de termen, în cel mult 30 de zile de la data rămânării definitive a acestor sentințe civile, dar și peste acest termen. În anul 2024 nu au fost situații în care Agenția să efectueze acte procedurale în vederea punerii în executare a hotărârilor judecătorești rămase definitive;
- **15 dosare au fost soluționate nefavorabil pentru Agenție** (în 11 dosare Agenția a avut calitatea de reclamantă, în 3 dosare a avut calitatea de pârâtă și într-un dosar a avut calitatea de intervenientă în interesul reclamantului). În urma respingerii acțiunilor ANFP, au fost analizate argumentele pro și contra ce au format convingerea instanțelor judecătorești în ceea ce privește soluțiile pronunțate, argumente care s-au raportat atât la susținerile/apărările părților cât și la prevederile legale incidente raportului juridic dedus judecății. De asemenea, problemele identificate în urma analizării sentințelor civile nefavorabile ANFP au fost aduse la cunoștința managementului Agenției, însoțite, după caz, de propuneri de modificare a cadrului normativ aplicabil domeniului funcției publice (spre exemplu eliminarea reprezentantului ANFP din

comisiile concurs pentru evitarea interpretărilor legate de curgerea termenelor de prescripție și tardivitate), de îmbunătățire a instrumentelor informatice de extragere a subiectelor, de reevaluare a punctelor de vedere emise de structurile de specialitate cu privire la interpretarea legislației privind funcția publică și funcționarii publici.

Dosarele ce s-au aflate pe rolul instanțelor de contencios administrativ în anul 2024 au avut ca obiect:

- în 72 de dosare (32% din numărul total de dosare) - *anulare de acte administrative nelegale* (emise de primari sau conducători de instituții publice, hotărâri de consilii locale comunale, județene sau municipale etc) și asimilate acestora. În 55 de dosare ANFP a avut calitatea de reclamantă, în 13 dosare calitatea de pârâtă și în 4 dosare Agenția a avut calitatea de intervenientă în interesul reclamanților.
- în 103 de dosare (46% din numărul de dosare) - *constatare nulitate concursuri de recrutare/promovare în funcții publice* organizate cu nerespectarea normelor legale specifice. În 96 de dosare ANFP a avut calitatea de reclamantă și în 6 dosare calitatea de pârâtă.
- în 39 de dosare (17% din numărul de dosare) - *obligația de a face*. În 9 dosare ANFP a avut calitatea de reclamantă și în 30 de dosare calitatea de pârâtă.
- în 2 dosare - *suspendare executare acte administrative*, în care ANFP a avut calitatea de pârâtă;
- în 3 dosare - *achiziții publice*, în care ANFP a avut calitatea de pârâtă;
- 1 dosar - *refuz soluționare cerere*, în care ANFP a avut calitatea de pârâtă;
- 1 dosar - *solicitare informații* în temeiul Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare.

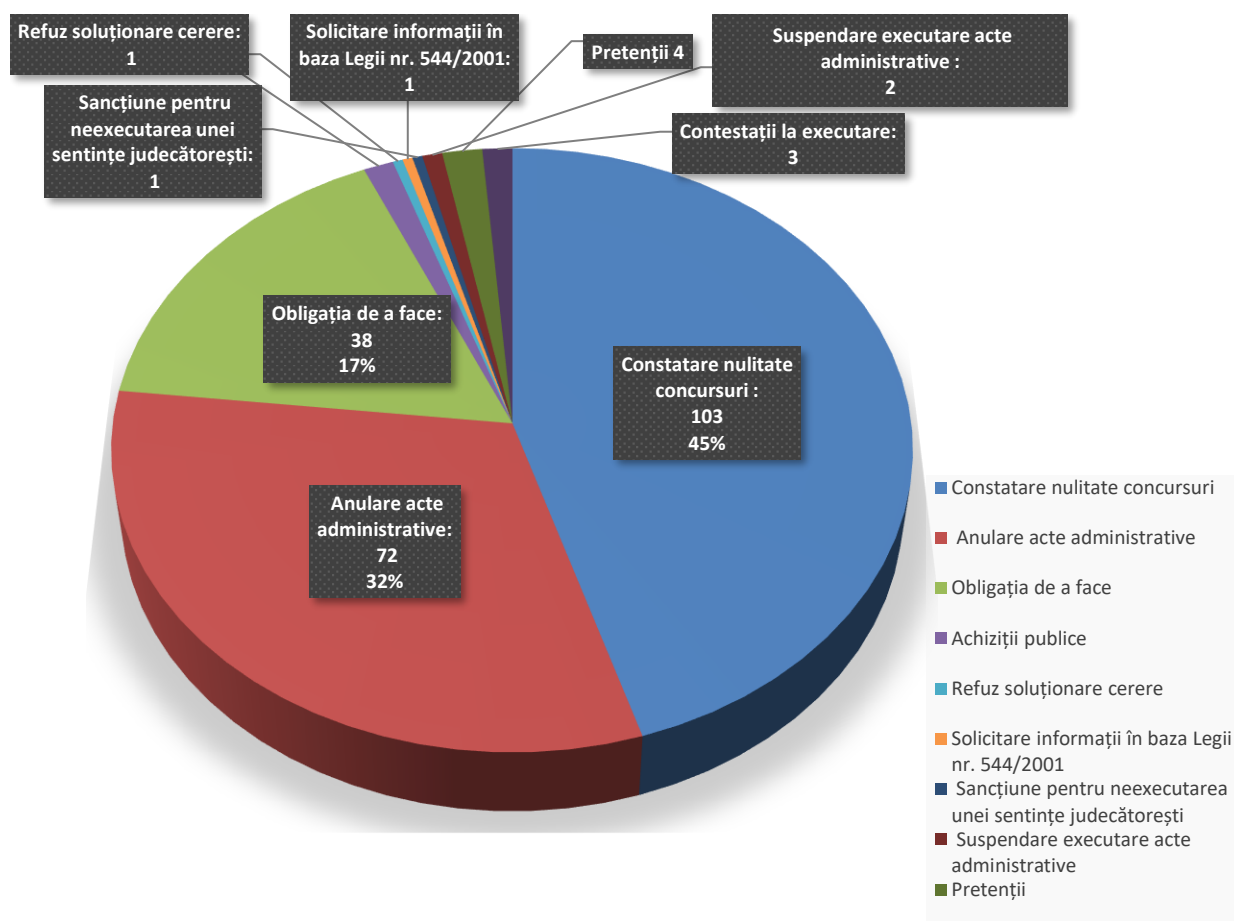
Dosare aflate pe rolul instanțelor civile: **4 dosare** (ce au avut ca obiect **pretenții** și în care ANFP a avut calitatea de pârâtă) și **3 contestații la executare**, dintre care în două dosare Agenția a avut calitatea de contestatoare și într-un dosar a avut calitatea de intimată.

Sentințele civile definitive au fost comunicate structurilor de la care s-au primit propunerile de exercitare a tutelei administrative de către ANFP pentru a avea cunoștință de finalitatea demersului judiciar inițiat.

În cursul anului 2024, dar și anterior, una dintre cele mai frecvente și controversate situații în care Agenția a avut atât calitatea de pârât dar și de reclamant și în care instanțele judecătorești au pronunțat soluții diferite în spețe similare a vizat transformarea/netransformarea unor posturi de natură contractuală care presupun desfășurarea unor activități ce impun prerogative de putere publică în funcții publice și care a fost tranșată prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 2/27.01.2025.

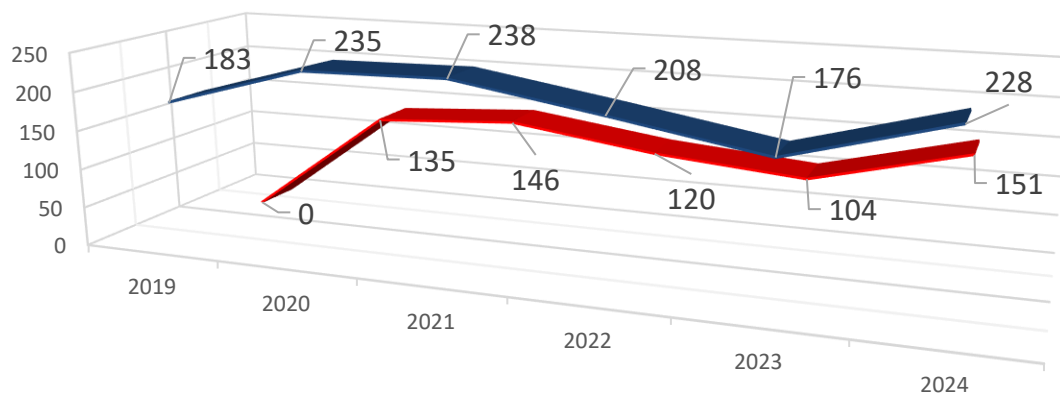
O altă problemă care a generat puncte de vedere divergente și a făcut obiectul sesizării frecvente a instanțelor judecătorești atât de către Agenție cât și de către funcționarii publici a fost reprezentat de aplicarea prevederilor art. 517 alin. (2) din Codul administrativ, referitoare la menținerea în funcția publică a persoanelor pentru care au fost emise decizii de pensionare. Dat fiind că în baza de date a Agenției au fost identificate situații de menținere în funcția publică a persoanelor pentru care au fost emise decizii de pensionare, au fost promovate acțiuni în contencios administrativ în vederea obligării autorităților și instituțiilor publice la emiterea actelor administrative de încetare a raportului de serviciu a acestor funcționari publici, opinia constantă a Agenției fiind că se impune emiterea actelor administrative individuale prin care să se constate încetarea de drept a raportului de serviciu conform art. 517 alin. (1) lit. d) din Codul administrativ. Opinia Agenției a fost confirmată prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 91/25.11.2024, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 77 din 29 ianuarie 2025 și Decizia nr. 112/2021 a CCR.

Figura 71 - Situația dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în 2024, în funcție de obiectul acestora



(Sursa ANFP)

Figura 72 - Dosare în care ANFP a avut calitatea de parte în perioada 2019-2024 versus dosare în care a avut calitatea de reclamantă



(Sursa ANFP)

7. DATE REFERITOARE LA COMISIILE PARITARE ȘI ACORDURILE COLECTIVE

Agenția administrează baza de date referitoare la comisiile paritare și acordurile colective, constituită prin colectarea și centralizarea datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice, la termenele și în formatele de raportare stabilite prin OPANFP nr. 1109/2022.

Activitatea de raportare de către autoritățile și instituțiile publice cu privire la comisiile paritare și acordurile colective, pentru anul 2024, s-a desfășurat până la data de 15.03.2025. Colectarea datelor și informațiilor raportate de autoritățile și instituțiile publice s-a realizat prin mijloace electronice puse la dispoziție de ANFP prin portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici. În anul de referință, au completat și transmis datele din formatul standard de transmitere a datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective un număr de 1.209 de autorități și instituții publice, dintre care 73 din administrația publică centrală, 422 din administrația publică teritorială și 714 din administrația publică locală.

A fost constituită comisia paritară în cadrul a 1.099 de autorități și instituții publice, iar în cadrul a 110 autorități și instituții publice aceasta nu a fost constituită, motivul principal al neconstituirii comisiilor paritare fiind numărul insuficient de funcționari publici.

În cadrul acestor comisii paritare au fost desemnați trei înalți funcționari publici, 1.337 funcționari publici de conducere și 3.378 funcționari publici de execuție.

Cu privire la modalitatea de desemnare a membrilor comisiei paritare în condițiile reglementate de art. 6 alin. (3) din H.G. nr. 302/2022, a rezultat că într-un număr de 309 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de către sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici la nivel de autoritate sau instituție publică, în 96 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de către sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate din care face parte autoritatea sau instituția publică, în 27 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de către sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivel de grup de unități din care face parte autoritatea sau instituția publică și în 667 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri prin votul a jumătate plus unu din numărul funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică.

În ce privește activitatea comisiilor paritare, din informațiile raportate, a rezultat că s-au desfășurat **1.479 de ședințe** ale acestor comisii dintre care 521 la solicitarea conducătorului autorităților și instituțiilor publice, 860 la solicitarea funcționarilor publici și 98 de ședințe la solicitarea altor persoane.

Potrivit datelor raportate în anul 2024, au fost emise de comisiile paritare un număr total de **1.254 de avize**, dintre care 1.210 favorabile, 28 favorabile cu obiecțiuni și 16 avize nefavorabile.

În ceea ce privește încheierea de acorduri colective, potrivit datelor transmise, a rezultat că au fost încheiate astfel de acorduri în 273 de autorități și instituții publice din cele 1.209 care au completat și transmis formatul standard de transmitere a datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective.

8.COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ ȘI EXTERNĂ

În cadrul eforturilor continue de modernizare a managementului resurselor umane în administrația publică, Agenția Națională a Funcționarilor Publici s-a dovedit a fi un partener de încredere pentru instituțiile publice. În decursul anului trecut, ANFP a desfășurat o serie de acțiuni menite să informeze și să promoveze obiectivele strategice instituționale. Aceste activități au inclus sesiuni de informare, ateliere de lucru, conferințe și seminarii, toate organizate cu scopul de a facilita înțelegerea și implementarea prevederilor legale și priorităților strategice stabilite prin Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, și prin Planul Național de Redresare și Reziliență.

ANFP a oferit suport și ghidaj reprezentanților instituțiilor publice pentru a gestiona procesele majore implicate în reforma și modernizarea administrației publice. Prin intermediul activităților derulate de ANFP, reprezentanții instituțiilor publice au beneficiat de informații actualizate privind reglementările în domeniu, de exemple de bune practici și de oportunități de networking, toate acestea contribuind la consolidarea comunicării interinstituționale și la îmbunătățirea performanței în domeniul resurselor umane.

Prin activitățile desfășurate, Agenția a urmărit:

❖ *Promovarea funcțiilor strategice instituționale:*

- la nivel național, prin:

- 3 webinare: „Utilizarea instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor pentru concursurile gestionate în cadrul Sistemului informatic integrat”;
- 3 webinare tematice: „Organizarea și desfășurarea concursului pe post”,
- webinarul „De la hârtie la click: Rolul ANFP în digitalizarea și modernizarea administrației publice”;
- 3 întâlniri de lucru dedicate clarificării aspectelor legislative referitoare la aplicabilitatea prevederilor Ordonanței de urgență nr. 121/2023;
- 3 ateliere de etică organizate în format hibrid în cadrul proiectului „Etica organizațională în administrația publică”, în colaborare cu Asociația Pro Democrația;
- Conferința națională de etică - Starea eticii în România 2024, organizată în colaborare cu Asociația Pro Democrația;
- Sesiunea online de informare dedicată Concursul Național Extins organizată de SNSPA;
- Târgul de joburi organizat de Asociația studenților din administrație și afaceri
- Prima ediție a Taberei urbane #IN NOVA SNSPA;
- Evenimentul Academia de joburi 2024 - Funcția publică europeană-oportunitate pentru o carieră de succes, organizat de Universitatea Ștefan cel Mare din Suceava, Facultatea de drept și științe administrative.



(Sursa ANFP)

- la nivel internațional, prin:

- Vizita de studiu a delegației Cancelariei de Stat a Republicii Moldova la ANFP,
- Întâlnire online, dedicată Concursului național extins, la solicitarea Cancelariei de stat a Republicii Moldova;
- Vizita de lucru a delegației Ministerului Muncii și Protecției Sociale a Populației din Republica Azerbaidjan, în colaborare cu Ministerului Muncii și Securității Sociale;
- Activități în cadrul Rețelei Europene de Administrație Publică (EUPAN):
 - ✓ consultări în cadrul Rețelei,
 - ✓ participarea la:
 - întâlnirea Directorilor Generali EUPAN, organizată online pe durata mandatului Belgiei la Președinția Consiliului Uniunii Europene,
 - întâlnirea ministerială EUPAN, organizată la Gent, pe durata mandatului Belgiei la Președinția Consiliului Uniunii Europene,
 - întâlnirea Directorilor Generali EUPAN, organizată la Bruges, pe durata mandatului Belgiei la Președinția Consiliului Uniunii Europene,
 - întâlnirea Directorilor Generali EUPAN, organizată la Budapesta, pe durata mandatului Ungariei la Președinția Consiliului Uniunii Europene;
- Întâlniri online/ ateliere în cadrul Comitetului European de Dialog Social pentru Administrația Publică Centrală (SDC CGA);
- Campania EPSO de recrutare a Ambasadorilor Carierei (EU Careers Ambassadors) pentru anul universitar 2024-2025, promovarea competițiilor EPSO de recrutare în cadrul instituțiilor europene;

- Promovarea oportunității de perfecționare a funcționarilor publici prin participarea la programul de burse „Young Leaders’ Program” (YLP), implementat de Guvernul Japoniei, prin intermediul Ambasadei Japoniei în România;
- HR International Conference în luna aprilie, la Belgrad, la solicitarea Human Resources Management Service din Serbia;
- Sesiunea din octombrie 2024 a Programului Erasmus pentru Administrația Publică (Erasmus PA), organizat de Școala Europeană pentru Administrație;
- Evenimentul online de închidere a proiectului multinațional PACE „Mobilitatea funcționarilor publici pentru transformarea administrațiilor publice”, proiect derulat sub umbrela TSI PACE Franța;
- Două vizite de studiu în Portugalia și Belgia cu participarea personalului ANFP în cadrul PACE 2024;
- Forumul mondial privind reforma administrației publice din SUA - participarea unui reprezentant al ANFP;
- Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE): coordonarea participării reprezentanților ANFP la misiuni tehnice de evaluare a Secretariatului OCDE-CDEP în România; pregătirea documentație suport pentru audierea României în cadrul Comitetului pentru Evaluare Economică și de Dezvoltare, în ceea ce privește conținutul Studiului Economic Romania 2024; pregătirea răspunsului la clarificările solicitate de OCDE; participarea la realizarea unor sondaje, derularea de activități în cadrul Comitetului pentru guvernanta publică (PGC) al OCDE etc.



(Sursa ANFP)

- ❖ *Promovarea la nivel național și internațional a conceptului de administrație inteligentă*
- ❖ *Organizarea de evenimente tematice pentru facilitarea schimbului de bune practici în administrația publică:*
 - webinar „De la hârtie la click: Rolul ANFP în digitalizarea și modernizarea administrației publice”,
 - 3 ateliere de etică, în format hibrid, în colaborare cu Asociația Pro Democrația, în cadrul proiectului „Etica organizațională în administrația publică”,
 - Conferința națională de etică - Starea eticii în România 2024, organizată în colaborare cu Asociația Pro Democrația.
- ❖ *Elaborarea și diseminarea de 56 de anunțuri, 7 știri și comunicate.*
- ❖ *Promovarea bunelor practici și a proiectelor de succes în cuprinsul revistei semestriale EuRo-Funcționar, precum și pe pagina web și pe canalele social media:*
 - 29 de bune practici/articole în Revista EuRo Funcționar, nr. 18 și 19,
 - 4 programe promovate (Erasmus pentru Administrația Publică (Erasmus PA), Young Leaders' Program (YLP), ciclurile de formare internaționale ale Institutul Național al Serviciului Public (INSP), precum și ciclurile institutelor regionale de administrație (IRA), Ambasadorii carierei în instituțiile europene).
- ❖ *Elaborarea de articole pentru EUPAN eNews: bune practici în prevenirea riscurilor psihosociale la locul de muncă și exemple inovatoare de digitalizare a serviciilor publice*
- ❖ *Organizarea de stagii de practică pentru studenți:*
 - 51 de studenți în practică,
 - 3 instituții de învățământ partener (Academia de Studii Economice, Școala Națională de Studii Politice și Administrative, Universitatea Nicolae Titulescu),
 - 10 întâlniri derulate în cadrul stagiului de practică.



9.CONCLUZII / RECOMANDĂRI

Raportul de față surprinde eforturile depuse de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici în implementarea unui sistem de management integrat și performant al resurselor umane în administrația publică, inclusiv prin atragerea de tinere talente, asigurarea necesarului de personal în viitorul apropiat și dezvoltarea competențelor funcționarilor publici.

Atât prin proiectele derulate, cele deja în implementare și cele propuse spre finanțare pentru perioada următoare, cât și prin modificările legislative propuse, am pregătit și implementăm măsuri esențiale de reformă, concepute pentru a sprijini o administrație publică modernă, eficientă, rezistentă, incluzivă și inovatoare. Aceste măsuri, prin coerență, transparență și adaptare la context, facilitează furnizarea de servicii de înaltă calitate, stimulează încrederea publicului în instituții și pregătesc sectorul public pentru provocările viitorului.

Concursul național extins, derulat începând din 2024, asigură testarea competențele generale ale candidaților într-un mod riguros, imparțial și transparent, prin intermediul platformei informatice de concurs și în baza cadrelor de competențe pentru funcția publică, în corelare directă cu nevoile instituționale și cu nevoile cetățenilor și ale mediului de afaceri.

Direcții viitoare în managementul funcției publice și al funcționarilor publici:

- Continuarea și convergența eforturilor de reformă: subliniem necesitatea unei reforme continue și a colaborării între toate părțile interesate pentru a îmbunătăți în continuare gestionarea resurselor umane în sectorul public. Aceasta include sprijinirea inițiativelor noastre legislative, o mai bună coordonare a politicilor de resurse umane din sectorul public și asigurarea necesarului de resurse.
- Reforma sistemului de carieră și a managementului performanței în domeniul funcției publice (managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, gestiunea personalului contractual din administrația publică, simplificarea clasificării posturilor, extinderea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de management al resurselor umane).
- Digitalizarea proceselor de carieră în administrația publică și continuarea dezvoltării competențelor digitale avansate ale funcționarilor publici.
- Continuarea și diversificarea activităților de comunicare, menite să sprijine reforma funcției publice.
- Dezvoltarea capacității compartimentelor de resurse umane și a managerilor din autorități și instituții pentru implementarea măsurilor de reformă descrise (cadrele de competențe, noul sistem de recrutare, managementul performanței și al carierei).

10. ANEXE

Anexa 1: Cadrul legal general în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică

Legislație comunitară:

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

Legi/Ordonanțe de urgență:

- Constituția României (2003);
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2020 privind utilizarea înscrisurilor în formă electronică la nivelul autorităților și instituțiilor publice;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 124/2021 privind stabilirea cadrului instituțional și financiar pentru gestionarea fondurilor europene alocate României prin Mecanismul de redresare și reziliență, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2022 privind reglementarea unor măsuri în domeniul ocupării posturilor în sectorul bugetar;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene;
- Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările

- ulterioare;
- Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 455/2001 privind semnătura electronică, republicată, cu completările ulterioare;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată;
- Legea nr. 69/2019 privind înființarea Consiliului național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare.

Hotărâri ale Guvernului:

- Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare; abrogată prin OUG 121/2023
- 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; abrogată prin OUG 121/2023
- 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. 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 în vigoare până la 15.03.2023, înlocuit prin HG 234/2023;
- Hotărârea nr. 234/2023 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind criteriile pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele prevăzute la art. 16 alin. (1) și (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice care implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau prin Mecanismul de redresare și reziliență;
- Hotărârea Guvernului nr. 775/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind

- procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 443/2022 pentru aprobarea conținutului instrumentului de prezentare și motivare, a structurii raportului privind implementarea actelor normative, a instrucțiunilor metodologice pentru realizarea evaluării impactului, precum și pentru înființarea Consiliului consultativ pentru evaluarea impactului actelor normative;
 - Hotărârea Guvernului nr. 561/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, cu modificările ulterioare;
 - Hotărârea Guvernului nr. 870/2006 privind aprobarea Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale;
 - Hotărârea nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu modificările și completările ulterioare;
 - Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
 - Hotărârea Guvernului nr. 931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;
 - Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
 - Hotărârea Guvernului nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
 - Hotărârea Guvernului nr. 553/2009 privind stabilirea unor măsuri cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
 - Hotărârea Guvernului nr. 832/2007 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare;
 - Hotărârea Guvernului nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
 - Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările ulterioare;
 - Hotărârea Guvernului nr. 906/2020 pentru punerea în aplicare a unor prevederi ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
 - Hotărârea Guvernului nr. 1352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor - ISCO 08, republicată, cu modificările ulterioare;
 - Hotărârea Guvernului nr. 833/2024 privind normele referitoare la întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date.

Ordine ale Președintelui ANFP:

- Ordinul nr. 193/2020 pentru aprobarea Procedurii de redistribuire a funcționarilor publici, precum și a modalității de desfășurare a testării profesionale în vederea redistribuirii;
- Ordinul nr. 1886/2019 privind aprobarea listei documentelor necesare pentru obținerea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, precum și a modalității de transmitere a acestora de către autoritățile și instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 1109/2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 233/2022 pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 234/2022 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare și perfecționare profesională și a tematicii specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 1932/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici, cu modificările ulterioare;
- Ordinul nr. 1355/2009 pentru aprobarea Instrucțiunilor de completare a formatelor-standard și de transmitere a datelor și informațiilor cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 26/2022 pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- Ordinul nr. 530/2022 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
- Ordinul nr. 207/2023 privind aprobarea necesarului de funcții publice previzionate pentru desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante;
- Ordinul nr. 903/2023 privind modificarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 72/2023 pentru aprobarea formatului standard al informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public;
- Ordinul nr. 243/2024 privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesional debutant și asistent, vacante, precum și a funcțiilor publice de conducere de director și director adjunct, vacante, prevăzute la art. XIII alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, din autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, în condițiile legii;
- Ordinul nr. 332/2024 pentru aprobarea Metodologiei-cadru de analiză a posturilor;

- Ordinul nr. 337/2024 privind aprobarea informațiilor necesare elaborării planului de recrutare a funcționarilor publici și a planului de promovare în funcții publice de conducere, precum și modalitatea de transmitere a acestora;
- Ordinul nr. 603/2024 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs la etapa de selecție a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
- Ordinul nr. 604/2024 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor de către comisia de concurs la etapa de selecție a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Anexa 2: Date privind distribuția funcțiilor publice generale și a celor specifice și gradul de ocupare a acestora

DENUMIREA FUNCȚIEI PUBLICE	Categoria funcției publice		TOTAL FUNCȚII PUBLICE	Situația posturilor	
	Funcție publică generală	Funcție publică specifică		Posturi ocupate și temporar ocupate	Posturi vacante și temporar vacante
secretar general din ministere si alte organe de specialitate ale administratiei publice centrale	55	0	55	45	10
secretar general adjunct din ministere si alte organe de specialitate ale administratiei publice central	45	0	45	36	9
inspector guvernamental	23	0	23	21	2
secretar general al institutiei prefectului	42	0	42	29	13
director general	329	0	329	291	38
director general adjunct	328	0	328	258	70
director	489	0	489	425	64
director adjunct	100	0	100	86	14
director executiv	1774	0	1774	1515	259
director executiv adjunct	707	0	707	546	161
sef serviciu	7813	0	7813	6723	1090
sef birou	795	0	795	470	325
consilier, consilier juridic, auditor, expert, inspector, consilier achizitii publice	124311	0	124311	96948	27363
referent de specialitate	702	0	702	565	137
referent	10985	0	10985	8712	2273
secretar general al unitatii/ subunitatii administrativ- teritoriale	0	3226	3226	2907	319
arhitect-sef	0	483	483	272	211
comisar-sef	0	45	45	43	2
comisar-sef adjunct	0	47	47	42	5
controlor financiar sef	0	1	1	1	0
controlor financiar sef adjunct	0	2	2	2	0
inspector general de stat	0	1	1	1	0
inspector general de stat adjunct	0	2	2	1	1
inspector-sef	0	81	81	80	1
inspector-sef adjunct	0	84	84	64	20
inspector-sef judetean	0	42	42	34	8
manager economic	0	118	118	115	3
presedinte - consilier de solutionare a contestatiilor in domeniul achizitiilor publice	0	1	1	1	0
sef administratie	0	49	49	48	1
sef administratie adjunct	0	129	129	115	14
sef birou vamal	0	91	91	86	5
sef adjunct birou vamal	0	26	26	21	5
trezorier-sef	0	42	42	41	1
medic-sef	0	42	42	33	9

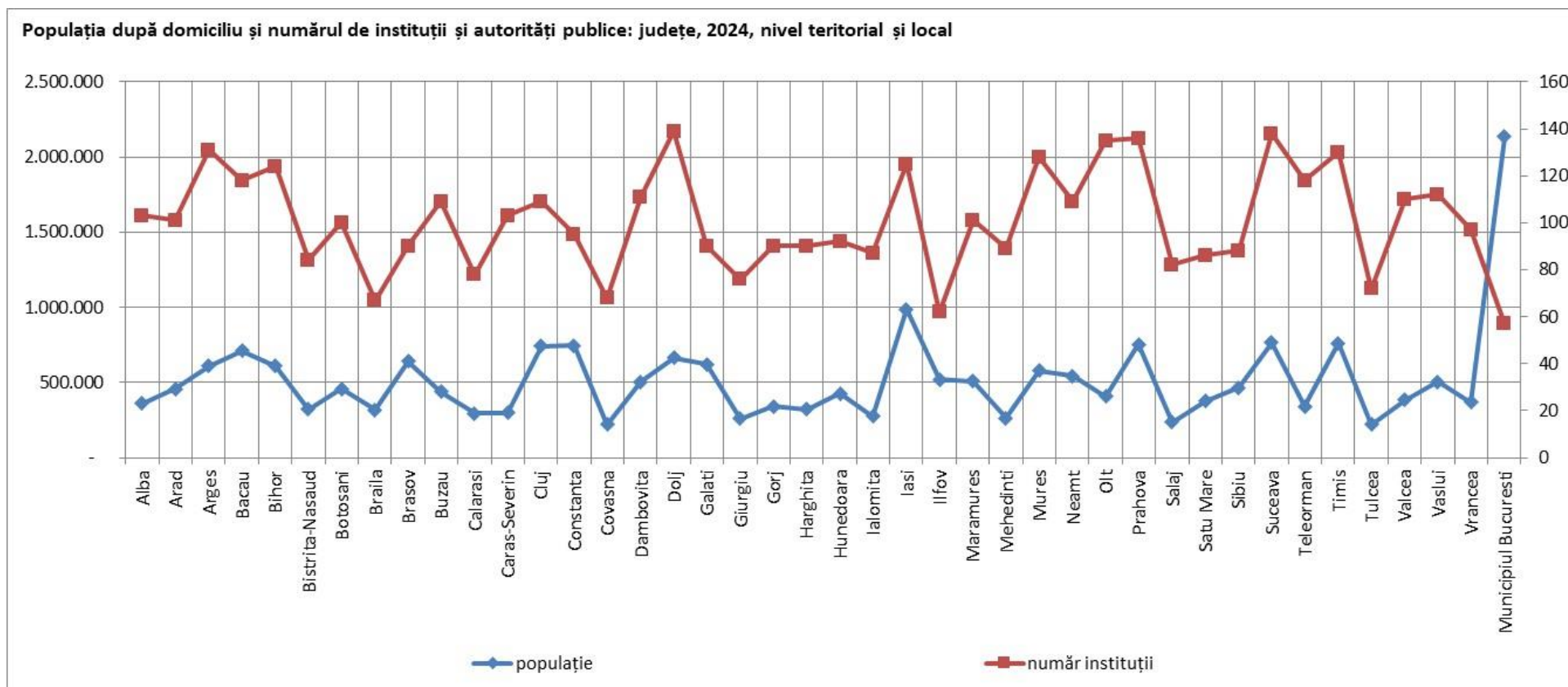
alte functii publice de conducere specifice	0	159	159	144	15
agent ecolog	0	14	14	10	4
agent vamal	0	14	14	14	0
referent casier/ inspector casier	0	589	589	527	62
comisar	0	1537	1537	922	615
consilier de solutionare a contestatiilor in domeniul achizitiilor publice	0	33	33	29	4
consilier evaluare examinare	0	624	624	509	115
controlor delegat	0	37	37	31	6
controlor vamal	0	153	153	132	21
politist local	0	12208	12208	9119	3089
inspector audiovizual	0	36	36	29	7
inspector de concurenta	0	254	254	209	45
inspector de integritate	0	70	70	30	40
inspector de munca	0	1526	1526	1192	334
inspector ecolog	0	48	48	32	16
inspector social	0	366	366	276	90
inspector vamal	0	2588	2588	2233	355
inspector in constructii	0	619	619	370	249
inspector protectie civila	0	176	176	113	63
inspector de urmarire si administrare bunuri	0	27	27	24	3
manager public	0	315	315	238	77
ofiter de legatura la SELEC	0	1	1	1	0
inspector de monitorizare	0	10	10	7	3
expert dezvoltare durabila	0	5	5	0	5
alte functii publice de executie specifice	0	309	309	232	77
sef sectie	0	15	15	11	4
specialist	0	217	217	180	37
inspector antifrauda	0	1353	1353	993	360
inspector general antifrauda	0	1	1	1	0
Inspector general adjunct antifrauda	0	4	4	3	1
inspector sef serviciu antifrauda	0	82	82	76	6
TOTAL:	148,498	27,902	176,400	138,264	38,136
Total valori procentuale (%) - 2024	84,2	15,8	100%	78,4	21,6

Total valori procentuale (%) - 2023	85.5	14.5	100%	78.2	21.8
--	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

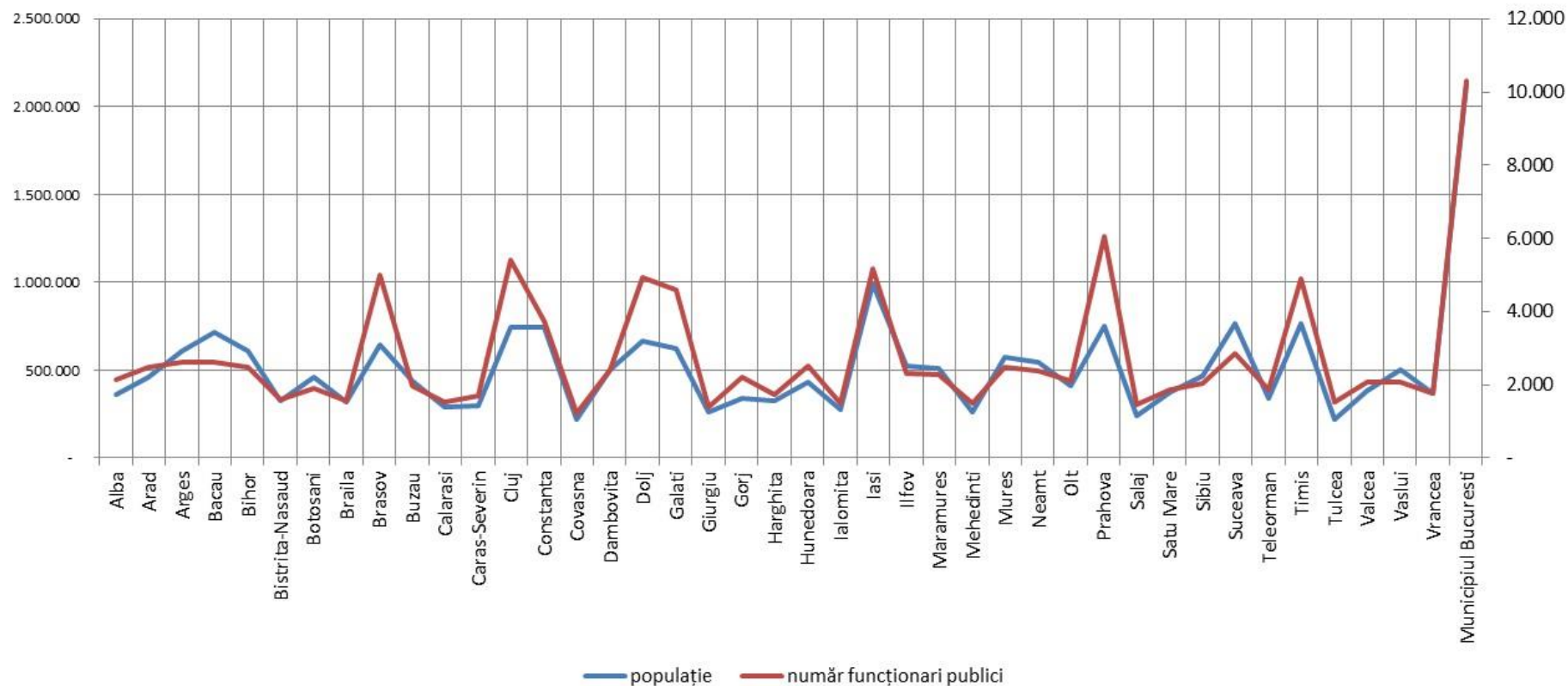
Anexa 3: Distribuția funcționarilor publici pe vârste și categorii de funcții publice (generale și specifice)

Categorii de funcții publice	Interval de vârstă											Total
	până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 ani și peste	
Funcții publice generale	1	304	2.225	5.010	9.766	15.863	23.709	23.747	24.245	10.533	1.267	116.670
Funcții publice specifice	2	79	427	914	2.000	2.650	3.804	4.515	4.880	2.064	259	21.594
Total	3	383	2.652	5.924	11.766	18.513	27.513	28.262	29.125	12.597	1.526	138.264
Funcții publice specifice %	până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 ani și peste	Total
	66,7	20,6	16,1	15,4	17,0	14,3	13,8	16,0	16,8	16,4	17,0	15,6

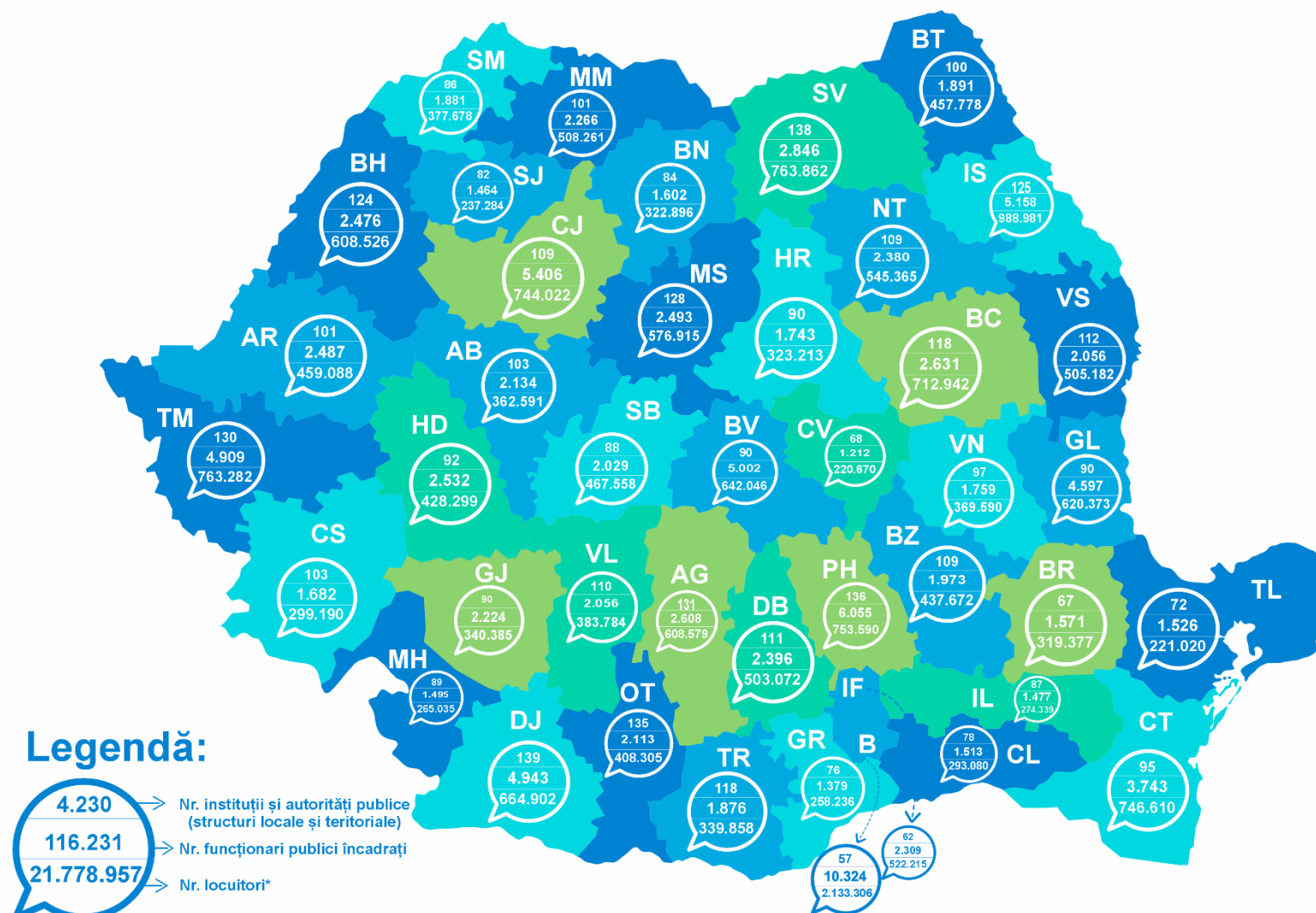
Anexa 4: Date agregate la nivel județean: populația după domiciliu, număr de instituții și autorități publice (nivel teritorial și local), număr de funcționari publici (2024)

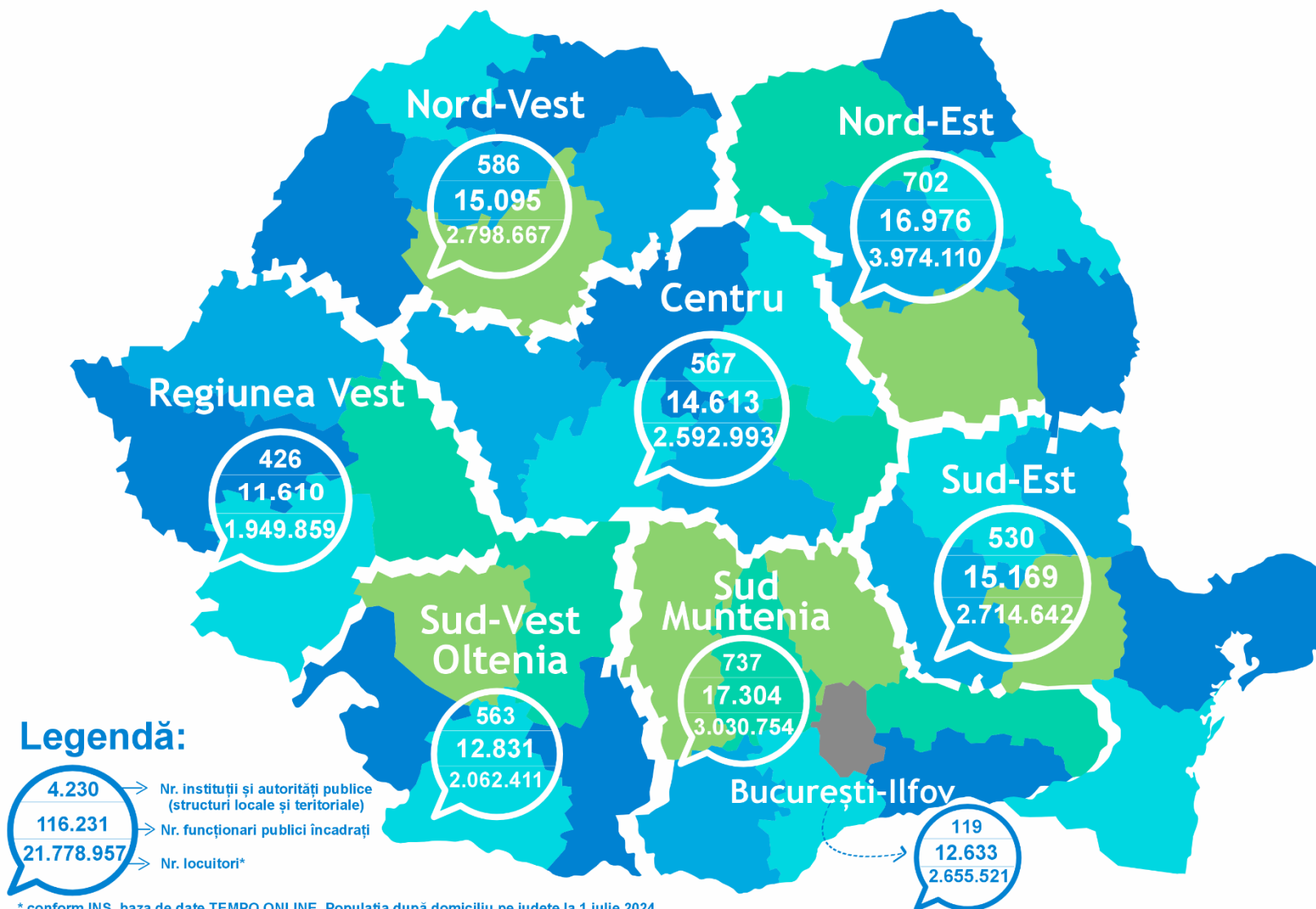


Populația după domiciliu și numărul de funcționari publici: județe, 2024, nivel teritorial și local



Anexa 5: Indicatori în profil teritorial: populație, nr. autorități și instituții publice, nr. funcționari publici încadrați







MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

PENTRU ANUL
2024

Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)
Bulevardul Mircea Vodă nr. 44, tronsonul III,
intrarea C, sectorul 3, cod poștal 030669,
București, România



anfp.gov.ro
comunicare@anfp.gov.ro
0374 112 719



— A.N.F.P. Romania
— [Concursuri.institutii publice.ANFP](https://www.anfp.gov.ro/concursuri)



Instagram
[anfp.gov.ro](https://www.anfp.gov.ro)



ANFP Romania

LinkedIn

Agenția Națională a
Funcționarilor Publici (ANFP)

