

„PNRR: Fonduri pentru România modernă și reformată!”

29 august 2024

Propunere de reglementare privind
modificări ale managementului carierei
funcționarilor publici bazate pe
meritocrație, care recompensează
performanța și contribuie la
dezvoltarea personalului

Beneficiar	Agencia Națională a Funcționarilor Publici
Consultant	Asocierea dintre Rovner & Moore SRL, Public Research SRL, Asociația Română pentru Transparență Transparency International Romania și Deloitte Consultanță SRL
Contract	nr. 49312/26.10.2023
Obiectul contractului	Servicii de consultanță în vederea elaborării de studii/ analize și proiecte de acte normative și acordarea de suport în vederea implementării jalonului 418 PNRR - lot I
Activitatea	3.2 - Elaborarea unei propuneri de reglementare privind modificări ale managementului carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, care recompensează performanța și contribuie la dezvoltarea personalului

Perioada elaborării: ianuarie - august 2024

Responsabilitatea pentru conținutul prezentului material revine Asocierii dintre Rovner & Moore SRL, Public Research SRL, Asociația Română pentru Transparență | Transparency International Romania și Deloitte Consultanță SRL. Materialul a fost elaborat în cadrul contractului nr. 49312/26.10.2023 privind achiziția publică de servicii de consultanță în vederea elaborării de studii/ analize și proiecte de acte normative și acordarea de suport în vederea implementării jalonului 418 PNRR.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României. De asemenea, acesta nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Drepturile de proprietate intelectuală asupra materialului sunt și rămân proprietatea exclusivă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în condițiile prevăzute prin contractul mai sus menționat.

Cuprins

Cadrul de realizare	4
<i>Propunere de reglementare privind modificări ale managementului carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, care recompensează performanța și contribuie la dezvoltarea personalului</i>	5
Proiect de LEGE pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ	5
Expunere de motive	80
Tabel comparativ al proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ	105

Cadrul de realizare

Prezentul document este elaborat în cadrul contractului de servicii de consultanță în vederea elaborării de studii/analize și proiecte de acte normative și acordarea de suport în vederea implementării Jalonului 418 al Planului Național de Redresare și Reziliență (PNRR). Contractul de servicii este încheiat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) și asocierea dintre Rovner & Moore SRL, Public Research SRL, Asociația Română pentru Transparență | Transparency International Romania și Deloitte Consultanță SRL.

Prima inițiativă (inițiativa A) a reformei R3: Managementul performant al resurselor umane în sectorul public din Componenta 14 a PNRR: Bună Guvernanță, include patru Jaloane (Jaloanele 416-419) care vizează „intervenții care să asigure reforma funcției publice, prin digitalizare și managementul parcursului de carieră, prin: identificarea și implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice, concomitent cu organizarea concursului național de recrutare în administrația publică, corelat cu selecția pe post și introducerea cadrelor de competențe și evaluarea bazată pe performanțe.”

În realizarea propunerilor cuprinse în prezentul livrabil echipa de consultanți a avut în vedere următoarele date de intrare:

- ⇒ Politicile publice, ghidurile și cadrul strategic avut în vedere la elaborarea propunerii tehnice conform termenilor de referință din caietul de sarcini;
- ⇒ Analiza realizată în cadrul activității 1.2 din contractul de consultanță;
- ⇒ Propunerile de politici publice realizate în cadrul activității 3.1 și 3.3 din contractul de consultanță;
- ⇒ Dialogul iterativ cu echipa tehnică de implementare din cadrul ANFP;
- ⇒ Consultarea autorităților publice din administrația publică centrală, a sindicatelor, asociațiilor administrației publice locale, realizată în scris, dar și în cadrul focus-grupurilor din data de 27 mai 2024, 5 și 17 iunie 2024. Suplimentar, în propunerea de reglementare sunt integrate rezultatele focus grupurilor organizate pe 26 martie 2024 și 8 aprilie, precum și a consultărilor scrise desfășurate cu privire la propunerea de politică publică publică privind managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, elaborată de asocierea dintre Rovner & Moore SRL, Public Research SRL, Asociația Română pentru Transparență | Transparency International Romania și Deloitte Consultanță SRL în cadrul contractului de consultanță. Detalii privind consultările sunt integrate în expunerea de motive la propunerea de reglementare.

Procesul participativ de consultare a constat în:

1. Informarea autorităților publice centrale cu privire la propunerile de reglementare pentru atingerea obiectivelor de politică publică aferente îndeplinirii jalonului 418 PNRR prioritatea (1);
2. Prezentarea impactului normativ al propunerilor de reglementare;
3. Consultarea participanților de la focus-grup cu privire la următoarele întrebări:
 - i. Considerați că articolele indicate supuse modificării sunt suficiente pentru atingerea obiectivelor de reglementare propuse?

- ii. Ce alte acte normative ar mai fi de actualizat pentru asigurarea concordanțelor reglementărilor?
 - iii. Ce observații punctuale aveți pentru redactarea normelor supuse reglementării?
 - iv. Identificați situații de exceptare rezultate din caracterul specific al instituției din care proveniți?
4. Valorificarea punctelor de vedere și observațiilor formulate de ministere, precum și de alte autorități și instituții publice, de structurile asociative ale autorităților publice locale și sindicate, privind opțiunile de politică publică, tezele de reglementare și propunerile de reglementare transmise în consultare. Aceste puncte de vedere au fost formulate atât în cadrul consultărilor organizate, cât și în scris ca răspuns la textele incluzând propuneri prealabile, transmise în consultare.

Propunere de reglementare privind modificări ale managementului carierii funcționarilor publici bazate pe meritocrație, care recompensează performanța și contribuie la dezvoltarea personalului

Proiect de

LEGE

pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.
57/2019 privind Codul administrativ

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art. I. - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555 din 5 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:

1. După articolul 375 se introduc două noi articole, art. 375¹ și 375², cu următorul cuprins:
„ARTICOLUL 375¹

Exercitarea raporturilor de serviciu ale înalților funcționari publici pe bază de mandat.

(1) Funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici de secretar general și secretar general adjunct din cadrul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 369 lit. a) se exercită pe durata unui mandat de 5 ani, care nu poate fi reînnoit.

(2) Funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici de inspectori guvernamentali se ocupă pe durata unui mandat de 5 ani, care poate fi reînnoit o singură dată.

(3) Funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici care nu se încadrează în prevederile alin. (1) și (2) se exercită pe perioadă nedeterminată.

(4) La finalizarea mandatelor prevăzute la alin. (1) și (2), precum și pentru titularii funcțiilor publice prevăzute la alin. (3), se realizează, de regulă, o dată la 5 ani, o evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale, suplimentară față de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale acestora.”

ARTICOLUL 375²

Exercitarea pe bază de mandat a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici de conducere care sunt identificate ca funcții publice de conducere sensibile

(1) Funcțiile publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), se exercită în baza raporturilor de serviciu pe durată nedeterminată.

(2) Funcțiile publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a) și b) care sunt identificate ca funcții publice de conducere sensibile din administrația publică centrală, se ocupă pe durata unui mandat de 5 ani, care poate fi reînnoit o singură dată.

(3) La finalizarea mandatelor prevăzute la alin. (2), precum și pentru titularii funcțiilor publice de conducere prevăzute la alin. (1), se realizează, de regulă, o dată la 5 ani, o evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale, suplimentară față de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale acestora.”

2. La articolul 393 alineatul (2), după litera d) se introduc trei noi litere, lit. e) - g), cu următorul cuprins:

„e) superior - nivel 2;

f) superior - nivel 3;

g) superior - nivel 4, ca nivel maxim.”

3. La articolul 393, după alineatul (2) se introduc șase noi alineate, alin. (3) - (8), cu următorul cuprins:

„(3) Nivelurile prevăzute la alin. (2) lit. e) - g) se stabilesc numai pentru funcțiile publice de execuție din clasa I, de grad profesional superior.

(4) Pentru funcțiile publice vacante prevăzute la alin. (2) lit. a)-d) se pot organiza concursuri pentru ocuparea unei funcții publice de execuție în condițiile prevăzute la art. 467 alin. (3) și (7).

(5) Funcțiile publice de execuție din clasa I, având unul dintre nivelurile stabilite pentru gradul profesional superior, prevăzute la alin. (2) lit. e)-g), se pot ocupa prin concurs/examen de promovare în grad profesional și se înființează prin transformarea funcțiilor publice de execuție deținute, ca urmare a promovării concursurilor sau examenelor de promovare în grad profesional organizate în acest sens.

(6) Funcțiile publice de execuție din clasa I având unul din nivelurile stabilite pentru gradul profesional superior, prevăzute la alin. (2) lit. e)-g), devenite vacante, se transformă în funcții publice de execuție de grad profesional debutant, asistent, principal sau superior, prevăzute la alin. (2) lit. a)-d), în vederea ocupării printr-una dintre modalitățile de ocupare prevăzute la art. 466 alin. (2).

(7) Numărul total cumulat al funcțiilor publice de execuție din clasa I având unul din nivelurile stabilite pentru gradul profesional superior, prevăzute la alin. (2) lit. e)-g), ce se pot înființa la nivel de ordonator de credite este de maximum 20% din numărul total al posturilor aprobate la nivelul respectivului ordonator de credite.

(8) Numărul total al funcțiilor publice de execuție din clasa I și nivelul aferent gradului profesional superior prevăzut la alin. (2) lit. g) care se pot înființa prin transformarea posturilor este de maximum 8% din numărul total al posturilor aprobate de ordonatorul de credite. Transformarea posturilor vizează posturile de nivel imediat inferior, prevăzute la alin. (2) lit. f), și se realizează ca urmare a participării la concursul sau examenul de promovare în grad profesional.”

4. La articolul 394 alineatul (2), litera c) se modifică și va avea următorul cuprins:

„c) mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 502-503³⁾”

5. La articolul 396, după alineatul (3) se introduce un nou alineat, alin. (3¹), cu următorul cuprins:

„(3¹) Comisia de concurs are următoarele atribuții privind rotația:

a) examinează opțiunile exprimate pe platforma de rotație de către înalții funcționari publici care urmează să realizeze mobilitatea prin rotație obligatorie sau voluntară;

b) selectează înaltul funcționar public care și-a exprimat opțiunea pentru ocuparea unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici și care are cel mai mare punctaj la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale și formulează propunerea pentru modificarea raporturilor de serviciu prin rotație;

c) în cazul în care există mai multe opțiuni pentru aceeași funcție publică din planul de rotație, iar înalții funcționari publici care și-au exprimat opțiunea au același punctaj la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, comisia de rotație invită funcționarii publici care și-au exprimat opțiunea pentru aceeași funcție publică la un interviu.

d) stabilește planul de interviu și realizează interviul prevăzut la lit. c), dacă este cazul. Prevederile art. 101-104 din anexa nr. 10 se aplică în mod corespunzător.

e) notează pentru fiecare candidat interviul, dacă este cazul, într-o fișă individuală cu un punctaj de până la maximum 100 de puncte, fiind declarat „admis” pentru ocuparea funcției publice pentru care se realizează interviul candidatul care a obținut punctajul cel mai mare, ceilalți candidați fiind declarați “respins”;

f) transmite secretarului comisiei rezultatele interviului pentru a fi comunicate candidatului;

g) formulează propunerea de numire ca urmare a aplicării mobilității prin rotație în funcția publică a candidatului unic sau a candidatului declarat „admis”, după caz, fie pe baza punctajului evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale, fie pe baza interviului.

h) înștiințează în scris comisia de repartizare pentru realizarea rotației prin repartizare de la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, constituită conform art. 6 alin. (2) și (3) din anexa nr. 12, pentru fiecare funcție publică din categoria înalților funcționari publici inclusă în planul de rotație pentru care nu s-a exprimat nicio opțiune.”

6. La articolul 396 alineatul (4), după litera a) se introduce o nouă literă, lit. a¹), cu următorul cuprins

„a¹) soluționează contestațiile referitoare la aplicarea mobilității prin rotație a înalților funcționari publici;”

7. După articolul 397, se introduce un nou articol, art. 397¹, cu următorul cuprins:

„ARTICOLUL 397¹

Modalitatea de exercitare a mandatului înalților funcționari publici

(1) În termen de maximum 6 luni de la data numirii într-o funcție publică din categoria înalților funcționari publici, înalții funcționari publici elaborează un plan de management al structurilor funcționale conduse, care conține indicatori și obiective de performanță pe care își propun să le atingă pe perioada de 5 ani supusă evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale. Planul de management al structurilor funcționale conduse se realizează pe baza atribuțiilor și responsabilităților acestora, prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare al autorității sau instituției publice. Indicatorii și obiectivele de performanță sunt corelate cu Planul strategic instituțional al autorității sau instituției publice în care au fost numiți la nivelul ministerelor și al Secretariatului General al Guvernului, respectiv cu alte documente strategice de la nivelul autorității sau instituției publice în care au fost numiți, pentru alte autorități și instituții publice ale administrației publice centrale. Planul de management al structurilor conduse trebuie să conțină minimum 7 obiective de performanță pentru o perioadă de 5 ani. Planul de management al structurilor funcționale conduse este aprobat de conducătorul autorității sau instituției publice în cadrul căreia sunt numiți înalții funcționari publici. Conducătorul autorității sau instituției publice poate refuza aprobarea planului de management propus de înaltul funcționar public, pentru motive de oportunitate, motivat, o singură dată. Conducătorul autorității sau instituției publice poate refuza aprobarea planului de management propus de înaltul funcționar public, pentru motive de legalitate, motivat. Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici prevăzută la art. 398² se realizează pe baza indicatorilor și obiectivelor de performanță din planul de management al structurilor funcționale conduse.

(2) La finalizarea mandatelor, funcționarii publici care ocupă funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici prevăzute la art. 375¹ alin. (1) și (2) rămân în corpul înalților funcționari publici și urmează să ocupe o nouă funcție publică din aceeași categorie, în baza aplicării mobilității prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 502 și art. 503¹-503³.

(3) În cazul în care mobilitatea prin rotație nu se poate realiza la expirarea unui mandat unic, sau reînnoit, după caz, în sensul în care nici în cazul aplicării mobilității prin rotație prin repartizarea prevăzută la art. 1 din anexa nr. 12 nu se identifică o funcție publică pe care se poate realiza rotația, mandatul aflat în curs se prelungește de drept cu o durată de până la 2 ani, prin decizie a prim-ministrului.

(4) În cazul în care mobilitatea prin rotație nu se poate realiza la expirarea mandatului, din motivele prevăzute la art. 503² alin. (6), mandatul aflat în curs se prelungește până la dispariția motivului care îndreptățește înaltul funcționar public să refuze mobilitatea prin rotație. Înaltul funcționar public are obligația de a informa comisiile cu responsabilități privind mobilitatea prin rotație, prevăzută la art. 396, în 5 zile lucrătoare de la data dispariției motivului prevăzut la art. 503² alin. (6) și în baza căruia a refuzat mobilitatea prin rotație.

(5) Prin excepție de la prevederile art. 375¹ alin. (2), pe durata unor situații excepționale cum ar fi durata stării de asediu, a stării de urgență sau a stării de alertă, precum și pentru o perioadă de maximum 60 de zile calendaristice, calculate de la data încetării stării de asediu, a stării de urgență, respectiv a stării de alertă, pentru mandatele a căror perioadă de exercitare expiră, se poate dispune, în condițiile legii, continuarea exercitării respectivei funcții publice din categoria înalților funcționari publici pentru un mandat cu o durată de maximum 2 ani, cu notificarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu 5 zile înainte de dispunerea măsurii.

(6) În cazul în care pe durata unui mandat intervin reorganizări ale autorității sau instituției publice sau ale structurii funcționale conduse de înaltul funcționar public, iar această reorganizare determină schimbarea a mai mult de 50% din atribuțiile și responsabilitățile înaltului funcționar public, prevederile art. 398 se aplică în mod corespunzător, iar regulile privind evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale prevăzută la art. 398² se aplică în mod corespunzător și proporțional pentru perioada de mandat desfășurată.

8. După articolul 398¹ se introduc două noi articole, art. 398² și 398³, cu următorul cuprins:

„ARTICOLUL 398²

Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici

(1) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici se realizează de către comisia de evaluare prevăzută la art. 398.

(2) Evaluarea prevăzută la alin. (1) se face, de regulă, o dată la 5 ani, prin verificarea modului de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute în planul de management al structurilor conduse, precum și prin verificarea modului de îndeplinire a celorlalte criterii de performanță care sunt prevăzute în anexa nr. 6².

(3) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale se realizează suplimentar față de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale prevăzută la art. 398 și 398¹.

(4) În cazul în care în perioada de 5 ani de exercitare a mandatului prin rotație se modifică pe perioadă nedeterminată raporturile de serviciu ale înaltului funcționar public, prin transfer sau mutare definitivă, evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale se realizează la momentul modificării raporturilor de serviciu, dată de la care începe să curgă o nouă perioadă de 5 ani până la care urmează să se realizeze următoarea evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale.

(5) Prevederile art. 12 din anexa nr. 6¹, se aplică în mod corespunzător.

ARTICOLUL 398³

Rezultatul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici

(1) Corespunzător rezultatelor obținute la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, înaltul funcționar public este supus uneia dintre măsurile prevăzute la alin. (2) - (5).

(2) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „bine” sau „foarte bine”, iar mandatul său poate fi reînnoit sau dacă funcția publică nu este supusă unui mandat limitat, conform prevederilor art. 375¹, înaltul funcționar public continuă activitatea, pentru o nouă perioadă de 5 ani.

(3) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „bine” sau „foarte bine”, iar mandatul său nu mai poate fi reînnoit, conform prevederilor art. 375¹, înaltul funcționar public va intra în proces de mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 503- 503³. În cadrul mobilității prin rotație, punctajul obținut la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, conform prevederilor anexei nr. 12, determină ordinea de preferință pentru ocuparea funcției publice, pe baza opțiunii înalților funcționari publici, dacă sunt exprimate mai multe opțiuni pentru aceeași funcție publică, fiind acordată prioritate înalților funcționari publici cu punctajul cel mai mare.

(4) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „suficient”, înaltul funcționar public trebuie să participe la un program de perfecționare profesională. La finalul programului de perfecționare profesională, dacă mandatul său poate fi reînnoit sau dacă funcția publică nu este supusă unui mandat limitat, conform prevederilor art. 375¹, înaltul funcționar public continuă activitatea, pentru o nouă perioadă de 5 ani. La finalul programului de perfecționare, dacă mandatul său nu mai poate fi reînnoit, conform prevederilor art. 375¹, înaltul funcționar public va intra în proces de mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 503- 503³. Pe perioada programului de pregătire profesională se aplică în mod corespunzător prevederile art. 438 alin. (2) - (4), (9) și (11) și ale art. 458 alin. (5). Dacă înaltul funcționar public refuză participarea la un program de perfecționare profesională, este eliberat din funcția publică în condițiile prevăzute la art. 519 alin. (1) lit. k).

(5) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „insuficient”, înaltul funcționar public este eliberat din funcția publică deținută pentru incompetență profesională. În acest caz, ocuparea unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici se poate face prin concurs în condițiile reglementate de anexa nr. 10.”

9. La articolul 401 alineatul (1), după litera r) se introduc două noi litere, lit. s) și ș), cu următorul cuprins:

„s) elaborează planul de rotație pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere prevăzut la art. 503¹;

ș) realizează, odată la 5 ani, în parteneriat cu Institutul Național de Administrație, un program complex de analiză a nevoilor de formare și dezvoltare a competențelor generale pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere.”

10. La articolul 468, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin. (1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹) Funcțiile publice de execuție din clasa I, grad profesional superior, având nivelurile prevăzute de art. 393 alin. (2) lit. e)-g), se pot ocupa numai ca urmare a participării la un concurs/examen de promovare din gradul profesional superior de nivel imediat inferior, dacă funcționarul public a acumulat minimum 3 ani vechime în respectivul grad profesional de nivel imediat inferior.”

11. La articolul 478, după alineatul (4) se introduc două noi alineate, alin. (5) și (6), cu următorul cuprins:

„(5) Examenele sau concursurile de promovare pentru funcțiile publice de execuție din clasa I, de grad profesional superior, având nivelurile prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), includ și probe suplimentare pentru testarea competențelor generale necesare exclusiv pentru aceste grade profesionale, prevăzute la art. 17 din anexa nr. 8, precum și pentru testarea competențelor specifice identificate la nivelul autorităților și instituțiilor publice, conform art. 4 alin. (2) din anexa nr. 8. Prevederile art. 21 din anexa nr. 8 se aplică în mod corespunzător.

(6) Examenele sau concursurile de promovare pentru funcțiile publice de execuție din clasa I, de grad profesional superior, având nivelurile prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), se organizează în limita numărului de posturi care se pot transforma conform art. 393 alin. (7) și (8).”

12. La articolul 479, după alineatul (1) se introduc patru noi alineate, alin. (1¹)-(1⁴), cu următorul cuprins:

„(1¹) Pentru a participa la concursurile sau examenele de promovare în nivelurile gradului profesional superior prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), funcționarii publici de execuție trebuie să demonstreze deținerea a cel puțin unei competențe generale stabilite pentru acestea la art. 17 din anexa nr. 8, la nivel înalt. Deținerea acestei competențe se consemnează în evaluarea anuală a performanței profesionale individuale prin notarea sa cu nivelul/calificativul 5 din maximum 5, conform grilei de notare din anexa nr. 6¹.

(1²) La stabilirea obiectivelor de performanță care sunt avute în vedere la evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție având unul din nivelurile gradului profesional superior prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. d)-f), persoana care are responsabilitatea de a realiza evaluarea performanțelor profesionale individuale adaugă una dintre competențele generale stabilite pentru nivelurile gradului profesional superior prevăzute de art. 393 alin. (2) lit. e)-g), în conformitate cu prevederile art. 17 din anexa nr. 8 și indicatorii comportamentali corespunzători, după consultarea cu funcționarul public de execuție evaluat. La evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale pentru anul următor, manifestarea acestor competențe generale se evaluează. Persoana care are responsabilitatea de a realiza evaluarea performanțelor profesionale individuale notează competențele generale conform procedurii prevăzute în anexa nr. 6¹.

(1³) Nota de la evaluarea competenței generale selectate dintre cele generale stabilite pentru nivelurile gradului profesional superior prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g) nu se ia în calcul la calificativul final în evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale bazate pe competențe.

(1⁴) Nota de la evaluarea competenței generale selectate dintre cele generale stabilite pentru gradele profesionale prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g) se ia în calcul pentru îndeplinirea

condiției de participare la concursul de promovare în gradele profesionale prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), conform alin. (1¹).”

13. După articolul 485² se introduc două noi articole, art. 485³ și 485⁴, cu următorul cuprins:

„ARTICOLUL 485³

Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere

(1) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice de **conducere** prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d) se realizează de către o comisie de evaluare multianuală, formată din 5 membri, funcționari publici definitiv, numiți pentru un mandat de 6 ani prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice care are calitatea de ordonator principal de credite, pentru toate autoritățile și instituțiile publice din subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa, dacă este cazul. Prevederile art. 75 alin (2) și ale art. 76-81 din anexa nr. 10 se aplică în mod corespunzător în ceea ce privește condițiile de numire în comisia de evaluare multianuală.

(2) Prevederile art. 23 din anexa nr. 6¹, se aplică în mod corespunzător.

(3) În termen de maximum 6 luni de la data numirii într-o funcție publică de conducere prevăzută la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), funcționarii publici de conducere elaborează un plan de management al structurii/structurilor funcționale conduse, care conține indicatori și obiective de performanță pe care își propun să le atingă pe perioada de 5 ani supusă evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale. Planul de management al structurii/structurilor funcționale conduse se realizează pe baza atribuțiilor și responsabilităților acestora, prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare al autorității sau instituției publice. Indicatorii și obiectivele de performanță sunt corelate cu Planul strategic instituțional al autorității sau instituției publice în care au fost numiți la nivelul ministerelor și al Secretariatului General al Guvernului, respectiv cu alte documente strategice de la nivelul autorității sau instituției publice, pentru alte autorități și instituții publice ale administrației publice centrale. Planul de management al structurii/structurilor conduse trebuie să conțină minimum 7 obiective de performanță pentru o perioadă de 5 ani. Planul de management al structurii/structurilor funcționale conduse este aprobat de conducătorul autorității sau instituției publice în cadrul căreia sunt numiți funcționarii publici. Conducătorul autorității sau instituției publice poate refuza aprobarea planului de management propus de funcționarul public, pentru motive de oportunitate, o singură dată, motivat. Conducătorul autorității sau instituției publice poate refuza aprobarea planului de management propus de funcționarul public, pentru motive de legalitate, motivat.

(4) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere se realizează, de regulă, o dată la 5 ani, prin verificarea modului de îndeplinire a indicatorilor și obiectivelor individuale de performanță prevăzute în planul de management al structurii funcționale conduse, precum și prin verificarea modului de îndeplinire a celorlalte criterii de performanță care sunt prevăzute în anexa nr. 6².

(5) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale se realizează suplimentar față de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale prevăzută la art. 485 și 485¹.

(6) În cazul în care, în perioada de 5 ani care trebuie să facă obiectul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere, funcționarul public de conducere își modifică pe perioadă nedeterminată raportul de serviciu, prin transfer sau

mutare definitivă, evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale se realizează la momentul modificării raporturilor de serviciu, dată de la care începe să curgă o nouă perioadă de 5 ani până la care urmează să se realizeze următoarea evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale.

(7) Pentru activitatea desfășurată în cadrul comisiei de evaluare multianuală, prevederile art. 87 din anexa nr. 10 se aplică în mod corespunzător.

ARTICOLUL 485⁴

Rezultatul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere

(1) Corespunzător rezultatelor obținute la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, funcționarul public de conducere care ocupă funcții publice prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), este supus uneia dintre măsurile prevăzute la alin. (2) - (5).

(2) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „bine” sau „foarte bine”, iar mandatul său poate fi reînnoit sau dacă funcția publică nu este supusă unui mandat limitat, conform prevederilor art. 375², funcționarul public de conducere continuă activitatea, pentru o nouă perioadă de 5 ani.

(3) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „bine” sau „foarte bine”, iar mandatul său nu mai poate fi reînnoit, conform prevederilor art. 375², funcționarul public de conducere va intra în proces de mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 502 și art. 503¹⁻⁵⁰³³. În cadrul mobilității prin rotație, punctajul obținut la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, conform prevederilor anexei nr. 12, determină ordinea de preferință pentru ocuparea funcției publice, pe baza opțiunii funcționarilor publici de conducere, dacă sunt exprimate mai multe opțiuni pentru aceeași funcție publică, fiind acordată prioritate funcționarilor publici cu punctajul cel mai mare.

(4) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „suficient”, funcționarul public de conducere trebuie să participe la un program de perfecționare profesională. La finalul programului de perfecționare, dacă mandatul său poate fi reînnoit sau dacă funcția publică nu este supusă unui mandat limitat, conform prevederilor art. 375², funcționarul public de conducere continuă activitatea. La finalul programului de perfecționare, dacă mandatul său nu mai poate fi reînnoit, conform prevederilor art. 375², funcționarul public de conducere intră în proces de mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 503-503³. Pe perioada programului de pregătire profesională se aplică în mod corespunzător prevederile art. 438 alin. (2) - (4), (9) și (11). Dacă funcționarul public de conducere refuză participarea la un program de perfecționare profesională, este eliberat din funcția publică, în condițiile prevăzute la art. 519 alin. (1) lit. k).

(5) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „insuficient”, funcționarul public de conducere este mutat definitiv pe o funcție publică de execuție vacantă, cu acordul său, în condițiile prevăzute la art. 507. În cazul în care nu este disponibilă o funcție publică de execuție vacantă în cadrul autorității sau instituției publice în cadrul căreia funcționarul public de conducere și-a îndeplinit activitatea, prevederile art. 526 se aplică în mod corespunzător. În cazul în care funcționarul public de conducere care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „insuficient” refuză mutarea definitivă pe o funcție publică de execuție vacantă, este eliberat din funcția publică

pentru incompetență profesională. Ocuparea unei funcții publice de conducere se poate face prin concurs, în condițiile reglementate de anexa nr. 10.”

14. La articolul 502 alineatul (1), litera h) se modifică și va avea următorul cuprins:

„h) mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici, în forma mobilității simple prevăzute la art. 503 și mobilității prin rotație.”

15. La articolul 502 alineatul (1), după litera h) se introduce o nouă literă, lit. i), cu următorul cuprins:

„i) mobilitate prin rotație în cadrul categoriei funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d).”

16. După articolul 503 se introduc șase noi articole, art. 503¹-503⁶, cu următorul cuprins:

„ARTICOLUL 503¹

Definiția și scopurile mobilității prin rotație

(1) Mobilitatea prin rotație a înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d) reprezintă acea modalitatea de modificare a raporturilor de serviciu pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere prin care realizează o schimbare a postului pe care sunt numiți, cu rămânerea în corpul funcționarilor publici și în categoria înalților funcționari publici sau a funcționarilor publici de conducere.

(2) Mobilitatea prin rotație este planificată cu următoarele scopuri:

a) pentru a preveni lipsa progresului în dezvoltarea competențelor și pentru a motiva dezvoltarea competențelor de management necesare pentru funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici și a categoriei funcționarilor publici de conducere;

b) pentru a reduce riscul conflictelor de interese și pentru creșterea transparenței și imparțialității, prin evitarea situațiilor în care aceeași persoană ocupă aceeași funcție publică din categoria înalților funcționari publici sau aceeași funcție publică de conducere supusă acestor riscuri pentru o perioadă lungă de timp.

(3) Mobilitatea prin rotație se realizează cu respectarea principiilor privind legalitatea, imparțialitatea, obiectivitatea și transparența.

ARTICOLUL 503²

Mobilitatea prin rotație obligatorie

(1) Mobilitatea prin rotație este obligatorie la finalizarea mandatelor, dacă acestea nu se mai pot înnoi, pentru înalții funcționari publici prevăzuți la art. 375¹ alin. (1) și (2) și funcționarii publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d).

(2) Mobilitatea prin rotație obligatorie se realizează în cazul în care, până la finalizarea mandatului, înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere prevăzuți la alin. (1) nu își continuă activitatea pe o altă funcție publică, dobândită printr-o altă modalitate de ocupare definitivă a funcțiilor publice.

(2) Pentru evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici și ale funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice de stat prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), se aplică în mod corespunzător prevederile art. 398³ și 485³.

(3) Mobilitatea prin rotație se realizează pe baza planului de rotație, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului și a procedurii reglementate în anexa nr. 12.

(4) Mobilitatea prin rotație se realizează:

- a) la o altă autoritate/instituție publică;
- b) în cadrul aceleiași autorități/instituții publice.

(5) În situația în care salariul funcției publice pe care funcționarul public o ocupă până la realizarea mobilității prin rotație este mai mare decât salariul funcției publice pe care funcționarul public urmează să o ocupe ca urmare a mobilității prin rotație, funcționarul public păstrează salariul mai mare.

(6) Înaltul funcționar public și funcționarul public de conducere care se încadrează în categoriile prevăzute la alin. (1) poate refuza mobilitatea dacă se află în una dintre următoarele situații:

- a) graviditate;
- b) își crește singur copilul minor;
- c) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată mobilitatea;
- d) motive familiale temeinice.

(7) Refuzul neîntemeiat de a da curs mobilității prin rotație, în cazurile în care aceasta este obligatorie, atrage eliberarea din funcția publică, în condițiile legii.

ARTICOLUL 503³

Mobilitatea prin rotație voluntară

(1) În scopul perfecționării profesionale și realizării unui transfer de bune practici administrative între autoritățile și instituțiile publice, înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere care ocupă funcții publice prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), dar care nu sunt identificați la art. 375² alin. (2), au dreptul să adere în mod voluntar la mobilitate prin rotație, exprimându-și opțiunea pentru ocuparea unui post inclus în planul de rotație.

(2) Postul care devine vacant după exercitarea dreptului prevăzut la alin. (1) se include automat în planul de mobilitate prin rotație prevăzut la anexa nr. 12 și devine disponibil pentru ocupare prin mobilitate prin rotație obligatorie sau voluntară.

(3) Mobilitatea prin rotație voluntară nu poate fi realizată decât o dată la 3 ani de către același funcționar public.

(4) Prevederile art. 503¹ alin. (2)-(4) se aplică în mod corespunzător.

ARTICOLUL 503⁴

Identificarea funcțiilor publice sensibile pentru care mobilitatea prin rotație va fi obligatorie

(1) Funcțiile publice de conducere sensibile prevăzute la art. 375² alin. (2) sunt cele identificate conform prevederilor de la punctul 2.2.6 din anexa la Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice. Funcție sensibilă este considerată acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă.

(2) În vederea identificării funcțiilor publice sensibile la nivelul autorităților și instituțiilor publice se formează grupuri de lucru, din care nu fac parte conducătorii autorităților și instituțiilor publice. Acesta poate fi același grup de lucru cu cel înființat conform art. 23 din anexa nr. 8.

(3) Grupurile de lucru analizează posturile și propun identificarea funcțiilor publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a) și b) pentru care sunt identificați următorii factori de risc: deținerea de atribuții și responsabilități ce implică administrarea resurselor publice, gestionarea achiziției publice, managementul resurselor umane, existența unui acces slab monitorizat la informații clasificate și deținerea de atribuții și responsabilități privind utilizarea acestor informații, deținerea de responsabilități ce implică decizii ce afectează direct mediul de afaceri, deținerea de responsabilități ce implică avizarea și autorizarea unor activități ale mediului de afaceri, exercitarea activităților de control, inspecție și monitorizare a activităților economice.

(4) Funcțiile sensibile se stabilesc pe baza propunerii grupului de lucru prevăzut la alin. (2), prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.

ARTICOLUL 503⁵

Modalitatea de realizare a rotației pentru funcționarii publici de conducere care ocupă funcții sensibile

(1) La finalizarea mandatelor, funcționarii publici care ocupă funcțiile publice de conducere prevăzute la art. 375² alin. (2) rămân în corpul funcționarilor publici de conducere și urmează să ocupe o nouă funcție publică din aceeași categorie, în baza mobilității prin rotație, în condițiile reglementate la art. 502 și art. 503¹⁻⁵⁰³³.

(2) Prevederile art. 397¹ alin. (2)-(6) se aplică corespunzător și în cazul funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice sensibile pentru care mobilitatea prin rotație va fi obligatorie.

ARTICOLUL 503⁶

Reguli privind începerea unui nou mandat pentru înalții funcționari publici și pentru funcționarii publici de conducere care ocupă funcții sensibile

(1) La finalul mandatului, ori până la finalizarea acestuia, înalții funcționari publici prevăzuți la art. 375¹ alin. (1) și (2) au posibilitatea să înceapă un alt mandat prin una din următoarele modalități:

a) transfer;

b) mobilitate prin rotație voluntară, în condițiile prevăzute la art. 503³.

(2) La finalul mandatului, ori până la finalizarea acestuia, funcționarii publici de conducere prevăzuți la art. 375² alin. (2) au posibilitatea să înceapă un alt mandat prin una din următoarele modalități:

a) promovare pe o altă funcție publică de conducere superioară celei pe care o ocupă sau ocuparea unei asemenea funcții publice de conducere sau a unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, prin recrutare în condițiile legii;

b) transfer;

c) mobilitate prin rotație voluntară, în condițiile prevăzute la art. 503³.

(3) Termenele mandatelor instituite pentru funcționarii publici în temeiul art. 375¹ alin. (1) și (2) și art. 375² alin (2) încep să curgă la data numirii în funcția publică.”

17. La articolul 510, alineatul (2) litera a) se modifică și va avea următorul cuprins:

„a) cu maximum 6 luni, cu notificare prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu 10 zile înainte de dispunerea măsurii, dacă funcția publică de conducere sau funcția publică corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici din cadrul autorității sau instituției publice prevăzute la art. 369 lit. a), c) și e) nu a fost ocupată în condițiile prevăzute la art. 466 alin. (2) lit. b)-d), art. 467 alin. (3), art. 482 alin. (4), art. 503¹-503².”

18. La articolul 510, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:

„(3) Este obligatorie introducerea funcțiilor publice de conducere sau a funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici ocupate temporar prin exercitare cu caracter temporar în temeiul art. 509 în planul de recrutare a funcționarilor publici sau în planul de promovare în funcțiile publice de conducere, prevăzute la art. 5 din anexa nr. 10, sau în planul de rotație prevăzut la art. 2 din anexa nr. 12.”

19. La articolul 519 alineatul (1), după lit. h) se introduc trei noi litere, lit. i)-k), cu următorul cuprins:

„i) ca urmare a refuzului nejustificat al funcționarilor publici prevăzuți la art. 375¹ alin (1) și alin. (2) și la art. 375² alin (2) de a formula opțiuni și/sau de a se prezenta la interviuri, dacă sunt invitați, pentru realizarea mobilității prin rotație;

j) pentru incompetență profesională, în cazul obținerii calificativului „insuficient” în urma derulării procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, respectiv ale funcționarilor publici de conducere, în condițiile prevăzute la art. 398², 398³, 485³, 485⁴;

k) pentru refuzul de a participa la un program de pregătire profesională, în cazul obținerii calificativului „suficient” în urma derulării procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, respectiv ale funcționarilor publici de conducere, în condițiile prevăzute la art. 398², 398³, 485³ și art. 485⁴.”

20. După anexa nr. 6¹ se introduce o nouă anexă, anexa nr. 6², având cuprinsul prevăzut în anexa nr. 1 la prezenta lege.

21. La anexa nr. 8, articolul 17 se modifică și va avea următorul cuprins

„Art. 17. Cadrul de competențe generale, nivelurile de complexitate aferente, descriptorii și indicatorii comportamentali aferenți competențelor generale sunt stabiliți după cum urmează:

- a) cadrul de competențe generale și nivelurile de complexitate aferente, conform pct. I;
- b) descriptorii și indicatorii comportamentali aferenți competențelor generale, conform pct. II.

I. Cadrul de competențe generale și nivelurile de complexitate aferente

Categorie de competențe generale	Competențe generale pentru funcțiile publice prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. a)-d) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare și nivelul de complexitate aferent	Competențe generale pentru funcțiile publice prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare și nivelul de complexitate aferent	Competențe generale pentru funcțiile publice prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. g) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare și nivelul de complexitate aferent	Competențe generale pentru funcțiile publice prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a) - f) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare și nivelul de complexitate aferent	Competențe generale pentru funcțiile publice prevăzute la art. 389 din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare și nivelul de complexitate aferent
Eficiență personală	(nivel operațional) Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor*)	(nivel extins) Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor + Proactivitate și gândire conceptuală	(nivel extins) Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor + Proactivitate și gândire conceptuală	(nivel extins) Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor + Proactivitate și gândire conceptuală	(nivel strategic) Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor + Proactivitate și gândire conceptuală + Gândire strategică
	(nivel operațional) Inițiativă*)	(nivel extins) Inițiativă + Asumarea răspunderii	(nivel extins) Inițiativă + Asumarea răspunderii	(nivel extins) Inițiativă + Asumarea răspunderii	(nivel extins) Inițiativă + Asumarea răspunderii

	(nivel operațional) Planificare și organizare*)	(nivel extins pentru funcții publice de execuție) Planificare și organizare	(nivel extins) Planificare și organizare + Planificarea activității echipei	(nivel extins) Planificare și organizare + Planificarea activității echipei	(nivel strategic) Planificare și organizare + Planificarea activității echipei + Planificare și organizare strategică
Eficiență interpersonală	(nivel operațional) Comunicare*)	(nivel operațional) Comunicare	(nivel extins) Comunicare + Networking (construirea relațiilor) și influențare	(nivel extins) Comunicare + Networking (construirea relațiilor) și influențare	(nivel strategic) Comunicare + Networking (construirea relațiilor) și influențare + Comunicare strategică
	(nivel operațional) Lucru în echipă*)	(nivel operațional) Lucru în echipă + Îndrumare a colegilor de echipă	(nivel operațional) Lucru în echipă	(nivel extins) Lucru în echipă + Medierea conflictelor	(nivel extins) Lucru în echipă + Medierea conflictelor
Responsabilitate socială	(nivel operațional) Orientare către cetățean*)	(nivel extins) Orientare către cetățean + Responsabilitate civică	(nivel operațional) Orientare către cetățean	(nivel extins) Orientare către cetățean + Adaptare la contextul politic	(nivel strategic) Orientare către cetățean + Adaptare la contextul politic + Responsabilitate civică
	(nivel operațional) Integritate*)	(nivel extins) Integritate	(nivel operațional) Integritate	(nivel extins) Integritate	(nivel extins) Integritate

		+		+	+
		Managementul vulnerabilității		Managementul vulnerabilității	Managementul vulnerabilității
Competențe manageriale		(nivel operațional) Managementul calității	(nivel operațional) Managementul performanței	(nivel extins) Managementul performanței + Managementul resurselor și a proceselor	(nivel extins) Managementul performanței + Managementul resurselor și a proceselor
			(nivel operațional) Dezvoltarea echipei	(nivel operațional) Dezvoltarea echipei	(nivel operațional) Dezvoltarea echipei
Leadership				(nivel operațional) Generarea angajamentului	(nivel operațional) Generarea angajamentului
				(nivel operațional) Promovarea inovației și inițierea schimbării	(nivel extins) Promovarea inovației și inițierea schimbării + Agilitate strategică

*) Pentru funcțiile publice de execuție de grad profesional debutant și asistent, nivelul competențelor este „elementar”

II. Descriptorii și indicatorii comportamentali aferenți competențelor generale

a. Categoria de competențe generale eficiență- eficiență personală

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali

Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor	-	Elementar	Funcții publice de execuție, grad profesional debutant și asistent	Competența generală de a utiliza raționamente logice și metode riguroase pentru a rezolva diverse probleme pentru a obține soluții eficiente, de a lua decizii la timp, uneori fără a avea toate informațiile necesare și sub presiunea unor termene strânse sau de a lua decizii pe baza unei combinații de analiză, experiență și judecăți valide	- Identifică diferite surse relevante de informații pentru a îndeplini sarcinile curente; - Identifică și utilizează metode și instrumente adecvate pentru prelucrarea datelor și informațiilor colectate; - Identifică aspectele-cheie care trebuie analizate pentru a-și fundamenta decizia; - Analizează și interpretează informațiile provenite din diferite surse; - Identifică problemele, cauzele aferente și factorii care au contribuit la generarea acestora; - Analizează date și informații din surse relevante; - Corelează date și informații pentru formularea unor concluzii și recomandări.
		Operațional	Funcții publice de execuție, grad profesional principal și superior		- Identifică soluții adecvate pentru a rezolva problemele; - Utilizează instrumente adecvate pentru a valorifica informații relevante și actuale atunci când ia decizii; - Manifestă autonomie în rezolvarea problemelor; - Își poate susține propriile decizii și își asumă responsabilitatea pentru ele;

				Formulează argumente și le susține atunci când este confruntat cu păreri opuse sau când sunt solicitate clarificări.
Proactivitate și gândire conceptuală	Extins	Funcții publice de execuție, grad profesional superior nivelurile 2-4 Funcția publică de conducere de șef serviciu și funcții publice specifice asimilate acesteia Funcții publice de conducere de: Director general/director general adjunct, Director/director adjunct, Director executiv/director executiv adjunct și funcții	Subcompetența de a anticipa implicațiile și consecințele unor situații, de a lucra cu ipoteze, de a lua măsurile corespunzătoare pentru a fi pregătiți pentru posibilele situații neprevăzute, de a identifica patternuri, principii și conexiuni între concepte	- Abordează o sarcină sau o problemă complexă defalcând-o pe componente și tratând fiecare parte în mod detaliat; - la decizii rapid, atunci când este necesar, pe baza unor informații incomplete; - Identifică deciziile ce necesită adoptare urgentă și acționează în consecință; - Generează opțiuni viabile pentru problemele sau oportunitățile identificate; - Identifică implicațiile „pe termen lung” ale fiecărei opțiuni, precondiții sau constrângeri, după caz, înainte de a alege o opțiune; - Anticipează posibilele probleme sau riscuri și elaborează planuri pentru situațiile neprevăzute; - Estimează costurile, beneficiile, riscurile și șansele de reușită în procesul decizional; - Prioritizează sarcinile care trebuie îndeplinite;

		publice specifice asimilate acestora		Utilizează metode și instrumente adecvate pentru analize multicriteriale sau calitative necesare fundamentării decizionale.
Gândire strategică	Strategic	Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	Subcompetența de a dezvolta o viziune și strategii pe termen lung, ținând seama de oportunități, evoluții tehnologice, tendințe sociale, precum și de a asigura legătura între viziunea pe termen lung și obiectivele pe termen scurt	- Se informează despre diverse domenii asociate activității sale; - Propune direcții noi de acțiune pe baza riscurilor calculate, scenariilor și alternativelor; - Anticipază posibilele situații de criză care pot apărea și elaborează planuri pentru situațiile neprevăzute; - Previzionează în ce mod vor reacționa anumite persoane și grupuri de persoane în fața unor situații și informații și planifică în consecință; - Corelează adecvat capacitatea administrativ-instituțională cu nevoile de dezvoltare; - Conduce echipa pentru a aborda și a contura direcția viitoare de dezvoltare instituțională; - Definește problemele critice și identifică alternativele de gestionare, pe baza riscurilor și a impactului estimat; - Facilitează, face recomandări și coordonează implementarea unor măsuri corective și/sau de

					prevenire pentru probleme complexe care afectează întreaga instituție; • Anticipează consecințele sau implicațiile pe termen lung ale diferitelor decizii.
--	--	--	--	--	---

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Inițiativă	-	Elementar	Funcții publice de execuție, grad profesional debutant și asistent	Competența generală de a identifica ce anume trebuie făcut și efectuarea aceluiași lucru înainte de a se solicita în mod expres sau chiar înainte ca situația să necesite acest lucru în mod esențial; evaluarea și inițierea de acțiuni în mod independent.	• Acționează din proprie inițiativă; • Manifestă consecvență și determinare în finalizarea sarcinilor; • Inițiază acțiuni pentru creșterea performanței și a expertizei profesionale; • Își adaptează abordarea atunci când se confruntă cu cerințe noi; • Propune măsuri pe baza concluziilor extrase din date și informații relevante.
		Operațional	Funcții publice de execuție, grad profesional principal și superior		• Învăță din eșecurile anterioare, reușește să le vadă ca oportunități de învățare;

					• Propune metode noi de lucru, inclusiv utilizarea de tehnologii și proceduri în vederea creșterii eficienței; • Preia inițiativa în testarea și, după caz aplicarea de noi programe dezvoltate pentru a face față schimbării; • Inițiază implicarea în noi activități sau proiecte pentru a-și dezvolta aptitudinile; • Solicită îndrumare pe cale ierarhică numai când este necesar și lucrează bine independent.
	Asumarea răspunderii	Extins	Funcții publice de execuție, grad profesional superior nivelurile 2-4	Subcompetența de a-și asuma responsabilitatea pentru rezolvarea unor probleme iminente, pentru inițiative personale, de a face propuneri și de a își concentra atenția asupra oportunităților de îmbunătățire a calității rezultatelor cât și pentru dezvoltarea personală	• Încurajează inițiativa prin feedback pozitiv furnizat colegilor • Oferă exemplu inițiind permanent noi activități și măsuri; • Valorizează oportunitățile pe care i le oferă situațiile noi pentru atingerea obiectivelor instituționale; • Acționează în mod susținut, cu motivație și tenacitate pentru realizarea obiectivelor; • Își asumă responsabilitatea pentru dezvoltarea personală și îndeplinirea obiectivelor; • Oferă îndrumare și asigură o direcție pentru ceilalți privind modul în care aceștia pot să recunoască și să acționeze corespunzător în cazul unor probleme și oportunități;

					la inițiativa în privința creșterii eficienței echipei.
	Asumarea răspunderii	Extins	Funcția publică de conducere de șef serviciu și funcții publice specifice asimilate acesteia Funcții publice de conducere de: Director general/director general adjunct, Director/director adjunct, Director executiv/director executiv adjunct și funcții publice specifice asimilate acestora Funcții publice din categoria înalților funcționari publici personală și cea a echipei.	Subcompetența de a-și asuma responsabilitatea pentru rezolvarea unor probleme iminente, pentru inițiative personale, de a face propuneri, de a menține atenția echipei asupra oportunităților de îmbunătățire a calității rezultatelor cât și pentru dezvoltarea personală și cea a echipei	- Încurajează inițiativa prin feedback pozitiv și delegare; - Oferă exemplu inițiind permanent noi activități și măsuri; - Valorizează oportunitățile pe care i le oferă situațiile noi pentru atingerea obiectivelor instituționale; - Acționează în mod susținut, cu motivație și tenacitate pentru realizarea obiectivelor; - Își asumă responsabilitatea pentru dezvoltarea personală și îndeplinirea obiectivelor; - Oferă îndrumare și asigură o direcție pentru ceilalți privind modul în care aceștia pot să recunoască și să acționeze corespunzător în cazul unor probleme și oportunități; - Încurajează personalul din subordine să acționeze independent și cu responsabilitate; - la inițiativa în privința creșterii eficienței echipei.

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Planificare și organizare	-	Elementar	Funcții publice de execuție, grad profesional debutant și asistent	Competența generală de a defini și a pune în aplicare măsuri și planuri concrete în scopul atingerii obiectivelor, utilizând resursele în mod eficient și eficace.	• Își gestionează timpul în mod eficient, alocând un timp realist pentru activități; • Definește criterii de prioritizare și acționează în consecință; • Identifică priorități și pași de acțiune pentru a-și realiza obiectivele; • Identifică resursele necesare pentru a-și realiza sarcinile zilnice; • Planifică și organizează activitatea ținând seama de proceduri și politici; • Are o abordare metodică și consecventă față de muncă; • Își face timp să învețe politicile, regulile, reglementările și procedurile standard de lucru care sunt relevante.
		Operațional	Funcții publice de execuție, grad profesional principal și superior		• Stabilește obiective operaționale definite clar pentru activitatea proprie, plecând de la obiectivele de performanță trasate de superiorul ierarhic; • Definește planuri de măsuri clare pentru a-și transpune obiectivele în practică;

				• Adaptează planurile atunci când apar sarcini sau solicitări noi; • Acționează în mod sistematic și metodic; • Își monitorizează progresele înregistrate față de termene și alte criterii; • Gestionează mai multe sarcini în același timp pentru a-și îndeplini obiectivul.
	Extins execuție /	Funcții publice de execuție, grad profesional superior nivelurile 2-4	Competența generală de a defini și a pune în aplicare măsuri și planuri concrete în scopul atingerii obiectivelor, utilizând resursele în mod eficient și eficace și Subcompetența de a planifica strategic	• Stabilește obiective operaționale definite clar pentru activitatea proprie, plecând de la obiectivele de performanță trasate de superiorul ierarhic; • Definește planuri de măsuri clare pentru a-și transpune obiectivele în practică; • Adaptează planurile atunci când apar sarcini sau solicitări noi; • Acționează în mod sistematic și metodic; • Își monitorizează progresele înregistrate față de termene și alte criterii; • Gestionează mai multe sarcini în același timp pentru a-și îndeplini obiectivele; • Propune strategii și planuri de dezvoltare luând în considerare dezvoltarea instituției și interesul cetățenilor;

				• Evaluează capacitățile viitoare ale instituției publice de a crea oportunități și de a gestiona riscuri; • Implementează măsuri de prevenire sau de reducere la minimum a riscurilor; • Planifică activitățile proprii pe baza indicatorilor principali de performanță; • Gestionează riscurile asociate procesului de schimbare, prin planificare corespunzătoare pentru situații neprevăzute, bazându-se pe experiențele anterioare de schimbare și dezvoltând lecțiile învățate din acestea; • Prezintă superiorilor ierarhici, precum și colegilor, obiectivele utilizând instrumente de prezentare adecvate; • Identifică mai multe tipuri de riscuri posibile: asociate cu factori interni și externi, asociate cu strategia în sine, sau riscuri care ar putea afecta implementarea proiectelor.
Planificarea activității echipei	Extins	Funcția publică de conducere de șef serviciu și funcții publice specifice asimilate acesteia Funcții publice de conducere de:	Subcompetența de a planifica și a organiza nu numai activitatea personală, ci și activitatea membrilor echipei, de a distribui eficient resursele și sarcinile de muncă	• Stabilește obiective clare pentru sine și pentru persoanele pe care le coordonează; • Definește planuri de acțiune clare pentru a transpune obiectivele echipei în practică; • Distribuie corespunzător sarcinile de muncă între membrii echipei;

		Director general/ director general adjunct, Director/director adjunct, Director executiv/ director executiv adjunct și funcții publice specifice asimilate acestora	între membrii echipei/personalului coordonat/din subordine.	• Identifică și organizează resursele necesare pentru îndeplinirea sarcinilor; • Organizează eficient timpul propriu și pe cel al membrilor echipei/personalului coordonat/din subordine; • Monitorizează progresele înregistrate de membrii echipei/personalului coordonat/din subordine față de termene și alte criterii; • Adaptează activitatea echipei/personalului coordonat/din subordine în funcție de noile cerințe; • Ia măsuri active pentru a evita sau a limita abaterile de la activitatea planificată; • Intervine și remediază situațiile care afectează nivelurile de productivitate; • Monitorizează, gestionează și desfășoară mai multe activități simultan; • Transpune obiectivele în planuri de acțiune pentru a le putea implementa și monitoriza; • Dezvoltă și utilizează sisteme de organizare a activității și de monitorizare a progreselor înregistrate.
Planificare și organizare strategică	Strategic	Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	Subcompetența de a operaționaliza și implementa măsurile	• Elaborează și structurează o imagine clară asupra perspectivelor de dezvoltare ale instituției publice și

			și politicile strategice, crescând complexitatea de la nivelul echipei/ personalului coordonat/din subordine și al organizației	explică în ce mod deciziile actuale creează calea pentru transpunerea acestei viziuni; • Transpune viziunea, programele și proiectele instituției în strategii coerente; • Elaborează strategii luând în considerare dezvoltarea instituției și interesul cetățenilor; • Evaluează capacitățile viitoare ale instituției publice de a crea oportunități și de a gestiona riscuri; • Implementează măsuri de prevenire sau de reducere la minimum a riscurilor; • Organizează activitatea instituției publice pentru a alinia procesele interne ale acesteia cu obiectivele strategice; • Planifică activitățile pe baza indicatorilor principali de performanță, măsoară progresul acestora și acționează pentru a le implementa; • Gestionează riscurile asociate procesului de schimbare, prin planificare corespunzătoare pentru situații neprevăzute, bazându-se pe experiențele anterioare de schimbare și dezvoltând lecțiile învățate din acestea; • Prezintă obiectivele utilizând instrumente de prezentare adecvate;
--	--	--	---	--

					Identifică mai multe tipuri de riscuri posibile: asociate cu factori interni și externi, asociate cu strategia în sine, sau riscuri care ar putea afecta implementarea proiectelor.
--	--	--	--	--	---

b. Categoria de competențe generale eficiență interpersonală

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Comunicare	-	Elementar	Funcții publice de execuție, grad profesional debutant și asistent	Competența generală de a asculta atent, transmite în mod clar și eficient concepte și informații, atât verbal, cât și în scris, prin structurarea informațiilor pentru a îndeplini nevoile și a realiza înțelegerea la nivelul publicului căruia i se adresează.	- Exprimă cu claritate opinii și informații; - Explică cu claritate logica unui argument; - Este capabil să asculte atent și activ; - Acordă o atenție corespunzătoare îngrijorărilor exprimate de alții; - Scrive clar, succint și corect, verificând corectitudinea gramaticală și ortografică din lucrările sale; - Are capacitate de sinteză, prezentând pe scurt principalele idei ale unei discuții; - Își informează periodic superiorul ierarhic cu privire la progresele înregistrate și la problemele intervenite.

	Operațional	Funcții publice de execuție, grad profesional principal și superior și superior de nivelurile 2-4		• Prezintă concepte complexe și abstracte într-un mod simplu și inteligibil; • Identifică și adoptă cel mai potrivit stil interpersonal pentru diferite tipuri de public și în diverse contexte; • Prezintă opinii într-un mod convingător, expresiv, care captează atenția publicului; • Evită utilizarea jargonului profesional în interacțiunile sale; • Verifică dacă mesajele au fost auzite și înțelese atunci când vorbește cu alte persoane.
Networking (construirea relațiilor) și influențare	Extins	Funcția publică de conducere de șef serviciu și funcții publice specifice asimilate acesteia Funcții publice de conducere de: Director general/ director general adjunct,	Subcompetența de a dezvolta relații intra și inter-instituționale, de a construi și a menține relații deschise și de încredere.	• Participă activ la conversații; • Susține dialogul deschis; • Stabilește relații de cooperare, înțelegeri sau discuții obținând acorduri ferme de la ambele părți; • Structurează punctele esențiale ale unui argument în timpul unei conversații; • Separă ceea ce este important de ceea ce este redundant în prezentarea unei opinii; • Ajunge rapid la subiectul discuției; • Abordează constructiv obiecțiile altora, indicând argumente cu calm;

		Director/director adjunct, Director executiv/ director executiv adjunct și funcții publice specifice asimilate acestora		• Creează o atmosferă bună, făcând angajații să se simtă confortabil; • Utilizează eficient materialele pregătite și elementele utilizate pentru ilustrare vizuală; • Este deschis colaborării cu angajații de la toate nivelurile; • Îndepărtează barierele identificate în colaborarea interdepartamentală și stimulează această colaborare.
Comunicare strategică	Strategic	Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	Subcompetența de a identifica provocările și oportunitățile privind comunicarea în cadrul instituției și de a coordona comunicarea externă pentru a consolida imaginea publică a instituției și obiectivele pe termen lung ale acesteia.	• Organizează întâlniri cu personalul și ascultă punctul de vedere al angajaților cu privire la politicile și procedurile instituționale; • Este accesibil pentru cetățeni și entități interesate; • Explică și clarifică politicile instituționale părților care sunt afectate de acestea; • Comunică personalului informații privind schimbările care au impact asupra activității din cadrul instituției publice; • Dezvoltă parteneriate și relații interinstituționale pentru a stabili obiective comune, a alinia responsabilitatea și resursele și a efectua schimbări pozitive; • Prezintă într-un mod structurat informații complexe;

					• Internalizează și susține punctul de vedere oficial al instituției publice; • Conduce prin puterea exemplului, ilustrând acest lucru în contexte profesionale favorabile și credibile; • Comunică direct, manifestă comportament asertiv și imparțialitate în relație cu colegii și subordonații; • Promovează un mediu de lucru care susține valori dezirabile.
--	--	--	--	--	---

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Lucru în echipă	-	Elementar	Funcții publice de execuție, grad profesional debutant și asistent	Competența generală de a colabora cu alți membri ai unor grupuri formale sau informale în îndeplinirea unei misiuni și a unei viziuni comune, a unor valori și a unor obiective comune;	• Contribuie la instalarea unei atmosfere pozitive și plăcute în echipă, printr-o atitudine personală constructivă și prin comunicare; • Discută despre neînțelegeri cu tact și sensibilitate; • Solicită sprijin atunci când este nevoie, îi implică pe alții din timp sau atunci când există riscul de finalizare a sarcinilor alocate cu întârziere; • Își exprimă aprecierea pentru ideile și contribuțiile colegilor;

		Operațional	Funcții publice de execuție, grad profesional principal și superior Funcția publică de conducere de șef serviciu și funcții publice specifice asimilate acesteia	plasarea nevoilor și priorităților echipei în acord cu obiectivele instituționale	• Își împărtășește cunoștințele și experiența cu colegii. • Inițiază discuții cu colegii săi și încurajează colaborarea la nivelul echipei; • Acceptă și oferă sprijin atunci când un membru al echipei este demotivat/rezervat/neintegrat; • Identifică un numitor comun al problemelor și acționează pentru rezolvarea acestora; • Furnizează informațiile pe care trebuie să le cunoască echipa pentru a-și îndeplini sarcinile și ia decizii fundamentate și la timp; • Utilizează instrumente necesare pentru buna colaborare cu echipa proprie sau cu alte echipe; • Oferă și solicită feedback specific pentru o îmbunătățire permanentă a performanțelor.
		Extins / execuție	Funcții publice de execuție, grad profesional superior nivelurile 2-4	Subcompetența de îndrumare a colegilor	• Oferă sprijin constant colegilor de echipă; • Propune proactiv soluții și mobilizează membrii echipei pentru implementarea acelor acțiuni și decizii dispuse de conducerea instituției publice.
	Medierea conflictelor	Extins	Funcții publice de conducere de:	Subcompetența de a gestiona conflictele într-o manieră constructivă și de a	• Se ocupă de problemele care perturbă funcționarea și armonia echipei;

		Director general/ director general adjunct, Director/director adjunct, Director executiv/ director executiv adjunct și funcții publice specifice asimilate acestora Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	reduce probabilitatea intensificării conflictelor între membrii echipei.	• Solicită opinia celorlalți la un moment incipient al procesului decizional; • Încurajează echipele să colaboreze cu o serie de parteneri și părți implicate și ascultă feedback-ul acestora; • Oferă sprijin adaptat nevoilor colaboratorilor; • Asigură îndrumarea colegilor în desfășurarea activității precum și în situațiile dificile intervenite; • Îi implică pe alții în procesele decizionale care îi privesc; • Valorifică punctele forte ale colegilor și recunoaște contribuțiile și realizările altora; • Încurajează un climat de lucru colaborativ prin măsuri adecvate; • Respinge în mod direct și reacționează cu promptitudine față de limbajul sau de comportamentele neadecvate, inclusiv bullying, hărțuire sau discriminare; • Urmărește obținerea unor rezultate constructive în cadrul discuțiilor, formulează diverse premise/presupuneri spre a fi discutate, însă rămâne dispus să ajungă la o înțelegere atunci când acest lucru este benefic pentru progres/deblocarea unei situații.
--	--	---	---	---

c. Categorie de competențe generale responsabilitate socială

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Orientare către cetățean	-	Elementar	Funcții publice de execuție, grad profesional debutant și asistent	Capacitatea de a acționa în interesul cetățenilor, utilizând în mod eficient resursele instituției, precum și de a demonstra responsabilitate civică și dedicare pentru funcția publică	• Lucrează eficient cu cetățenii sau cu alte persoane cu care intră în contact; • Prioritizează sarcinile cu impact ridicat asupra nevoilor cetățenilor; • Își monitorizează propria activitate ținând cont de interesul legitim public; • Tratează reclamațiile cetățenilor cu seriozitate, caută soluții rapide și proactive pentru a le rezolva; • Își verifică activitatea pentru a elimina erorile care ar putea avea un impact asupra gradului de mulțumire al cetățenilor.
		Operațional	Funcții publice de execuție, grad profesional principal și superior Funcția publică de conducere de șef serviciu și funcții		• Acționează pentru a anticipa și a identifica nevoile cetățenilor; • Protejează interesele cetățenilor atunci când inițiază noi măsuri și activități; • Identifică nevoile cetățenilor care se pot rezolva direct sau indirect prin propriile sale acțiuni sau comportamente; • Caută în mod proactiv să vină în întâmpinarea așteptărilor și cerințelor cetățenilor;

		publice specifice asimilate acesteia		• Stabilește și dă curs unor standarde ridicate de calitate în munca sa; • Ține cont de nevoile, problemele și valorile cetățenilor atunci când ia decizii.
	Extins / execuție	Funcții publice de execuție, grad profesional superior nivelurile 2-4	Subcompetența de a avea în vedere interesul public	• Cultivă relații cu părțile implicate din comunitate pentru a valida utilitatea acțiunilor și serviciilor propuse; • Propune noi politici și susține modernizarea celor vechi prin includerea mai multor perspective asupra unei probleme și utilizează tehnici de prognozare pentru a testa diferite scenarii; • Propune proiecte de politici sau planuri de acțiune instituționale flexibile, care au capacitatea să absoarbă și să asigure pregătirea și recuperarea pentru evenimentele neprevăzute din viitor; • Acționează ținând seama de impactul și consecințele pe termen lung asupra intereselor cetățenilor.
Adaptare la contextul politic	Extins	Funcții publice de conducere de: Director general/ director general adjunct,	Subcompetența de a demonstra încredere, de a relaționa cu persoane indiferent de nivelul ierarhic al acestora, atât în cadrul instituției publice cât și în afara acesteia, prin	• la inițiativa pentru a adapta sau a ajusta proceduri, politici, reglementări care au impact asupra interesului cetățenilor; • Identifică momentul în care anumite probleme trebuie redirecționate către alte autorități și semnalează acest fapt funcționarilor potriviți;

		Director/director adjunct, Director executiv/ director executiv adjunct și funcții publice specifice asimilate acestora	adaptarea la realitatea politică având în vedere integritatea și interesele cetățenilor.	• Oferă îndrumare cu privire la relațiile dintre funcții, rolurile și responsabilitățile funcției publice și ale sectorului public; • Dezvoltă și menține relații interinstituționale profesionale; • Își utilizează cunoștințele dobândite în materia culturii instituționale în procesul decizional și înțelege profund impactul și implicațiile deciziilor sale; • Înțelege în mod profund punctele sensibile existente la nivel instituțional și al politicilor și acționează în consecință; • Înțelege mediul politic, prioritățile de management, rolurile și responsabilitățile angajaților, precum și factorii externi care au impact asupra instituției; • Adaptează abordările personale pentru a exercita o influență optimă, ținând cont de atitudinile angajaților față de putere și politică; • Acționează cu preocupare pentru interesul cetățeanului și anticipează posibile consecințe pe termen lung ale acțiunilor departamentului pe care îl coordonează.
Responsabilitate civică	Strategic	Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	Subcompetența de a avea în vedere interesul public, asigurându-se că acțiunile instituției publice răspund nevoilor publice;	• Elaborează și dezvoltă programe pentru a aborda cerințele esențiale ale comunității; • Analizează în mod regulat politicile și procedurile instituției publice pentru a se asigura că acestea corespund nevoilor publice;

				alinierii obiectivelor și practicilor organizaționale cu interesele publice.	• Se asigură că toți participanții la procesul decizional înțeleg pe deplin rezultatele necesare în vederea atingerii interesului public și articulează impactul pe care calitatea serviciului, securitatea și comunicarea îl au asupra instituției publice; • Cultivă relații cu părțile implicate din comunitate pentru a valida utilitatea acțiunilor și serviciilor propuse; • Propune noi politici și susține modernizarea celor vechi prin includerea mai multor perspective asupra unei probleme și utilizează tehnici de prognozare pentru a testa diferite scenarii; • Elaborează proiecte de politici flexibile, care au capacitatea să absoarbă și să asigure pregătirea și recuperarea pentru evenimentele neprevăzute din viitor; • Acționează ținând seama de impactul și consecințele pe termen lung asupra intereselor cetățenilor.
--	--	--	--	---	---

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Integritate	-	Elementar	Funcții publice de execuție, grad profesional	Competența de a acționa într-un mod cinstit, echitabil și etic	• Prezintă adevărul în toate interacțiunile sale și ia atitudine pentru a proteja adevărul;

		debutant și asistent	față de alții; abilitatea de a dovedi consecvență între declarații și fapte	• Își admite greșelile și își asumă responsabilitatea pentru propriile greșeli; • Recunoaște când nu poate să rezolve lucrurile; • Nu promite mai mult decât poate să facă, nu este de acord cu lucruri nesigure sau care nu pot fi îndeplinite; • Păstrează și respectă confidențialitatea; • Nu se concentrează pe câștiguri personale; • Oferă informații obținute din surse de încredere, nu răspândește zvonuri sau informații false.
	Operațional	Funcții publice de execuție, grad profesional principal și superior Funcția publică de conducere de șef serviciu și funcții publice specifice asimilate acesteia		• Acționează în conformitate cu standarde morale și etice ridicate indiferent de circumstanțe; • Își declară propriile intenții în mod clar atunci când interacționează cu alte persoane și respectă înțelegerile făcute; • Inspiră încredere, tratând toate persoanele în mod echitabil și consecvent; • Recunoaște orice neconformare cu standardele morale și etice.

Managementul vulnerabilităților	Extins	Funcții publice de execuție, grad profesional superior nivelurile 2-4	Subcompetența de a gestiona și a reduce sursele de vulnerabilitate din cadrul instituției publice, de a crea un mediu de lucru bazat pe înalte standarde etice și o cultură care cultivă protejarea acestor standarde	• Promovează și susține în mod activ măsurile etice, prin exemplu personal, în cadrul autorității sau instituției publice și în relația cu cetățenii; • la măsuri proactive pentru a împiedica expunerea instituției publice la riscuri de integritate sau care afectează imaginea instituției publice; • la măsuri prompt și eficient pentru a gestiona comportamentele neprofesiste sau neetice; • Nu tolerează solicitarea unor favoruri, presiunea politică sau promisiunile de câștig; • Inspiră încredere, recunoscându-și propriile greșeli și asumându-și responsabilitatea pentru propriile acțiuni.
Managementul vulnerabilităților	Extins	Funcții publice de conducere de: Director general/ director general adjunct, Director/director adjunct, Director executiv/ director executiv adjunct și funcții	Subcompetența de a gestiona și a reduce sursele de vulnerabilitate din cadrul instituției publice, de a crea un mediu de lucru bazat pe înalte standarde etice și o cultură care cultivă protejarea acestor standarde	• Discută potențialele probleme etice cu angajații și reacționează în mod corespunzător; • Cercetează problemele și aplică măsuri corective, după caz; • Se ocupă de problemele legate de comportamentul angajaților în mod confidențial și respectuos; • Promovează și susține în mod activ măsurile etice, prin exemplu personal, în cadrul unității și în relația cu cetățenii; • la măsuri proactive pentru a împiedica expunerea instituției publice la riscuri de integritate sau care afectează imaginea instituției publice;

			publice specifice asimilate acestora Funcții publice din categoria înalților funcționari publici		- la măsuri prompt și eficient pentru a gestiona comportamentele neprofesioniste sau neetice; - Nu tolerează solicitarea unor favoruri, presiunea politică sau promisiunile de câștig; - Inspiră încredere, recunoscându-și propriile greșeli și asumându-și responsabilitatea pentru propriile acțiuni.
--	--	--	--	--	--

d. Categorie de competențe generale abilități- abilități manageriale

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Managementul calității		Operațional	Funcții publice de execuție, grad profesional superior nivelurile 2-4	Competența generală de a asigura calitatea lucrărilor și a serviciilor publice	- Formulează și propune indicatori de calitate pentru activitatea sa și a colegilor - Propune acțiuni și planuri corespunzătoare pentru asigurarea unui nivel adecvat de calitate pentru activitățile desfășurate în cadrul compartimentului funcțional în care își desfășoară activitatea - Definește rezultate specifice anticipate în raport cu asigurarea nivelului adecvat de calitate pentru activitatea

					compartimentului funcțional în care își desfășoară activitatea
Managementul performanței	-	Operațional	Funcția publică de conducere de șef serviciu și funcții publice specifice asimilate acesteia	Competența generală de a susține angajații să obțină rezultate într-un mod consecvent cu obiectivele instituției publice. Aceasta include definirea explicită a obiectivelor structurii, a rezultatelor preconizate, responsabilizarea și motivarea personalului să obțină rezultate, monitorizarea și evaluarea progresului pentru a lua măsurile necesare în vederea optimizării performanței.	• Stabilește obiective specifice și măsurabile care sunt realiste și termene de realizare, la nivelul structurii; • Stabilește acțiuni și planuri corespunzătoare pentru realizarea obiectivelor structurii; • Armonizează obiectivele individuale și obiectivele echipei/structurii cu prioritățile instituției publice; • Definește rezultate specifice anticipate pentru fiecare activitate din punct de vedere al obiectivelor și indicatorilor de performanță; • Informează periodic echipa/personalul coordonat/din subordine cu privire la performanța profesională dorită; • Oferă feedback privind performanța profesională individuală pentru a permite perfecționarea individuală; • Oferă de îndată feedback de performanță specific, atât pozitiv, cât și pentru implementarea unor ajustări; • Creează condiții care permit echipei/personalului coordonat/din subordine să aibă cea mai bună performanță profesională posibilă; • Evaluează obiectiv performanța individuală și performanța echipei;

					• Acționează cu fermitate și promptitudine pentru a corecta problemele de performanță profesională; • Solicită angajaților/ personalului coordonat/din subordine să-și asume răspunderea pentru propria lor activitate; • Recunoaște și apreciază angajații/ personalul coordonat/din subordine pentru realizările și performanța profesională individuală.
	Managementul resurselor și al proceselor	Extins	Funcții publice de conducere de: Director general/ director general adjunct, Director/director adjunct, Director executiv/ director executiv adjunct și funcții publice specifice asimilate acestora	Subcompetența de a gestiona eficient toate resursele disponibile ale instituției publice pentru a realiza obiectivele stabilite.	• Formulează propuneri privind obiectivele instituției publice; • Definește rezultatele anticipate la nivel instituțional, corespunzătoare obiectivelor instituției publice și principalelor programe sau proiecte, precizând și rezultate specifice și indicatori de performanță; • Armonizează obiectivele echipei cu prioritățile instituției publice și formulează propuneri pentru corelarea cu prioritățile programului de guvernare și ale strategiilor în vigoare și cu prioritățile sociale; • Informează periodic personalul cu privire la modul în care performanța lor influențează rezultatele instituției publice și societatea;

		Funcții publice din categoria înalților funcționari publici		• Susține structurile pe care le conduce sau, după caz, și alte structuri în eforturile acestora de a-și realiza obiectivele; • Evaluează performanța în mod obiectiv la toate nivelurile instituționale pentru care are atribuții; • Formulează puncte de vedere și propuneri privind problemele de performanță instituțională pe care le identifică, în vederea soluționării acestora; • Asigură conducerea în managementul eficient al resurselor instituției; • Creează un mediu de lucru care cultivă procese și sisteme eficiente și eficace, inclusiv prin reproiectarea acestora, a structurii și/sau a operațiunilor, pentru a îndeplini mai bine obiectivele pe termen lung; • Utilizează oportunitățile de finanțare apărute pentru a echilibra resursele autorității/instituției publice; • Știe cum și când să influențeze elaborarea unor politici pentru a utiliza resursele limitate pentru atingerea obiectivelor și realizarea rezultatelor. • Își impune să fie răspunzător pentru realizarea obiectivelor și solicită acest lucru și altora.
--	--	---	--	---

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Dezvoltarea echipei	-	Operațional	Funcția publică de conducere de șef de serviciu și funcții publice specifice asimilate acesteia Director general/director general adjunct, Director/director adjunct, Director executiv/director executiv adjunct și funcții publice specifice asimilate acestora Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	Competența generală de a dezvolta un mediu de lucru colaborativ și productiv, de a îmbunătăți competențele echipei pentru a obține performanță pe termen lung.	• Creează condițiile pentru a permite echipei pe care o coordonează să aibă cea mai bună performanță posibilă; • Oferă un bun exemplu, aplicând personal comportamentul dorit; • Exprimă atitudini și așteptări pozitive față de/de la echipă și membrii echipei/personalul coordonat/din subordine; • Solicită idei și opinii pentru a ajuta la luarea deciziilor și elaborarea de planuri specifice; • Susține gândirea independentă pentru a rezolva problemele; • Definește succesul ca realizare a întregii echipe; • Oferă personalului coordonat/din subordine feedback util cu privire la comportamente; • Alocă membrilor echipei pe care o coordonează sarcini care îi vor ajuta să-și dezvolte abilitățile; • Are întâlniri periodice cu angajații/personalul coordonat/din subordine pentru a le analiza progresul în ceea ce privește dezvoltarea profesională și personală;

					• Sprijină colegii în identificarea obiectivelor esențiale și pentru a-și utiliza talentele în vederea realizării obiectivelor; • Recunoaște potențialul și punctele forte ale altor persoane și ia măsuri pentru a le dezvolta; • Oferă membrilor structurii pe care o coordonează oportunitatea de a manifesta noi competențe; • Încurajează comunicarea deschisă și soluționarea problemelor între membrii structurii pe care o coordonează; • Facilitează transferul de cunoștințe la locul de muncă, în condițiile legii.
--	--	--	--	--	--

e. Categorie de competențe generale leadership

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Generarea angajamentului	-	Operațional	Funcții publice de conducere de: Director general/ director general adjunct,	Competența generală de a conduce instituția publică către realizarea obiectivelor prin crearea unui mediu de lucru în care angajații membrii structurii pe	• Explică logica măsurilor și acțiunilor prin prezentarea perspectivelor strategice, ajutând personalul pe care îl coordonează/din subordine să îmbine în mod armonios ceea ce este important pentru ei cu activitatea desfășurată; • Proiectează fluxurile de lucru, permițându- i personalului pe care îl coordonează/din subordine să înregistreze o

			Director/director adjunct, Director executiv/ director executiv adjunct și funcții publice specifice asimilate acestora Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	care o coordonează sunt motivați să atingă nivele superioare de performanță.	performanță la cel mai bun nivel de autonomie și competență pe care îl au; • Creează un mediu în care personalul pe care îl coordonează/din subordine poate să se dezvolte, să-și dezvolte aptitudinile și să-și realizeze obiectivele profesionale; • Motivează personalul pe care îl coordonează/din subordine pentru îndeplinirea obiectivelor comune, creând atmosferă destinsă la nivelul echipei; • Laudă și recompensează performanța ridicată, inițiativa și respectarea principiilor etice în circumstanțe dificile; • Prezintă personalului pe care îl coordonează/din subordine modul în care munca acestuia contribuie la succesul instituției publice sau la atingerea interesului public; • Demonstrează o dedicare puternică față de succesul instituției publice și îi inspiră pe alții să se dedice obiectivelor; • Promovează crearea și comunicarea de planuri pentru a realiza obiective care susțin viziunea instituției publice.
--	--	--	--	---	--

Competență generală	Subcompetență	Nivelul de complexitate al competenței generale	Categoria de funcții publice căreia i se aplică	Descriptor	Indicatori comportamentali
Promovarea inovației și inițierea schimbării	-	Operațional	Funcții publice de conducere de: Director general/director general adjunct, Director/director adjunct, Director executiv/director executiv adjunct și funcții publice specifice asimilate acestora	Competența generală de a iniția, de a gestiona, a conduce și a face posibil procesul de schimbare / tranziție, ajutându-i pe toți cei afectați de schimbare să se adapteze impactului acesteia; presupune o abordare structurată pentru a asigura implementarea schimbărilor și obținerea beneficiilor așteptate	• Recunoaște și comunică potențialele beneficii ale schimbării; • Recunoaște și gestionează provocările care ar putea însoți schimbarea; • Încurajează personalul coordonat/din subordine să prețuiască schimbarea; • Dezvoltă modalități îmbunătățite de a face lucrurile, inclusiv abordări sau metode noi; • Dezvoltă modalități mai bune, mai rapide sau mai puțin costisitoare de a face lucrurile; • Cooperează cu personalul pe care îl coordonează/din subordine pentru a genera soluții inovatoare; • Își menține dedicarea pentru implementarea schimbării în ciuda rezistenței la schimbare; • Ajută personalul pe care îl coordonează/din subordine să înțeleagă clar ce anume vor avea de făcut în mod diferit, ca urmare a schimbărilor din instituție;

					• Implementează sau susține diferite activități de management al schimbării; • Constituie structuri și procese pentru a planifica și a gestiona implementarea schimbării; • Inițiază și susține programe menite să sporească eficiența și să dezvolte instituția publică, sistematizând procesele prin digitalizare și utilizarea unor noi tehnologii; • Susține schimbarea și creativitatea încurajând, recunoscând și recompensându-i pe cei care iau inițiativa, dezvoltă noi idei sau concepte sau îmbunătățesc procese sau metode de lucru.
	Agilitate strategică	Extins	Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	Subcompetența de a alinia direcția schimbărilor instituționale cu ritmul și cu direcția transformărilor sociale	• Propune abordări, metode sau tehnologii noi, pentru a fi utilizate în procedurile administrative și activitățile autorității/instituției publice; • Stabilește noi direcții de dezvoltare, parteneriate, politici sau proceduri; • Observă și valorifică oportunitățile pentru a influența direcția viitoare a rezultatelor departamentului sau ale instituției publice în general; • Elaborează și comunică etapele schimbării necesare pentru realizarea viziunii;

					• Se raportează la starea de fapt și caută moduri noi de a realiza obiectivele instituționale.
--	--	--	--	--	--

Notă: La evaluarea nivelului de complexitate superior al competenței generale se au în vedere toți indicatorii comportamentali de la nivelurile de complexitate inferioare ale aceleiași competențe generale, după cum urmează:

- evaluarea competenței la nivelul de complexitate operațional include și indicatorii comportamentali aferenți nivelului elementar.
- evaluarea competenței la nivelul de complexitate extins include și indicatorii comportamentali aferenți nivelurilor operațional și elementar.
- evaluarea competenței la nivelul de complexitate strategic include și indicatorii comportamentali aferenți nivelurilor extins, operațional și elementar.”

22. La anexa nr. 10, la articolul 150, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin. (2), cu următorul cuprins:

„(2) Funcțiile publice de execuție corespunzătoare gradelor profesionale prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), care devin vacante se transformă, în condițiile legii, în funcții publice de grad profesional debutant, asistent, principal sau superior, în funcție de necesitățile identificate în cadrul autorității sau instituției publice.”

23. La anexa nr. 10, la articolul 154 alineatul (1), după litera h) se introduc două noi litere, lit. i) și j), cu următorul cuprins:

„i) stabilește forma și conținutul probei suplimentare, pe baza propunerii expertului sau experților, dacă este cazul,

j) valorifică rezultatul evaluării expertului sau experților, după caz, pentru proba/probele suplimentară/suplimentare și prin integrarea acestuia în rezultatul final al probelor de concurs, la concursul sau examenul de promovare.”

24. La anexa nr. 10, la articolul 157, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(3) În cazul în care pentru exercitarea funcției publice de execuție având gradul profesional în care promovează este necesară deținerea unor competențe specifice noi, autoritatea sau instituția publică organizatoare a concursului sau examenului de promovare stabilește modalitatea prin care acestea se dovedesc, potrivit art. 21 alin. (1) - (7) din anexa nr. 8. În cazul în care pentru funcția publică de execuție având gradele prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. b)-d) nu au fost identificate competențe specifice noi în condițiile art. 147 alin. (1), nu se organizează probă suplimentară pentru verificarea îndeplinirii acestora. Pentru promovarea în funcția publică de execuție având unul din nivelurile gradului profesional superior prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g) se organizează probe suplimentare pentru testarea competențelor generale și/sau specifice. Competențele generale și/sau specifice care se testează prin probe suplimentare se selectează de comisia de concurs cu sprijinul unui expert sau a unor experți, dacă este cazul.”

25. La anexa nr. 10, la articolul 157, după alineatul (11) se introduce un nou alineat, alin. (12), cu următorul cuprins:

„(12) Probele concursului sau examenului de promovare, cu excepția verificării eligibilității candidaților, se înregistrează audio-video. Prevederile art. 126 se aplică în mod corespunzător.”

26. După anexa nr. 11 se introduce o nouă anexă, anexa nr. 12, având cuprinsul prevăzut în anexa nr. 2 la prezenta lege.

Art. II - (1) În cazul funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici ocupate definitiv la data intrării în vigoare a prezentei legi, termenele mandatelor prevăzute la art. 375¹ alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, încep să curgă de la data intrării în vigoare a acestor prevederi.

(2) În cazul funcțiilor publice de conducere sensibile prevăzute la art. 375² alin. (2) și art. 503⁴ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, termenele mandatelor instituite încep să curgă de la data la care sunt identificate funcțiile publice ca fiind sensibile. La nivelul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 369 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, se realizează analiza și identificarea funcțiilor publice de conducere sensibile în termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi.

(3) Pentru funcționarii publici care la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi ocupă definitiv funcții publice din categoria înalților funcționari publici și funcții publice de conducere prevăzute la art. 375¹ alin. (1) și (2) și respectiv, la art. 375² alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificări și completările ulterioare, data de la care încep să curgă termenele de 5 ani până la realizarea primei evaluări multianuale a performanțelor profesionale individuale este data intrării în vigoare a prezentei legi.

(4) Pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici și funcțiile publice de conducere prevăzute la art. 375¹ și 375² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificări și completările ulterioare și ocupate definitiv la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi, planurile de management a structurilor funcționale conduse prevăzute la art. 397¹ alin. (1) și art. 485³ alin. (4) din aceeași ordonanță de urgență se elaborează de funcționarii publici titulari ai acestor funcții publice și se aprobă de conducătorul autorității sau instituției publice, în termen de 6 luni de la data de începere a mandatelor.

Art. III - Sistemul informatic prevăzut la art. 6 alin. (1) din anexa nr. 12 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, se dezvoltă de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în termen de 24 de luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

Art. IV - (1) Concursurile de recrutare și promovare pentru funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, vacante și temporar vacante, pentru care a fost începută procedura de organizare și desfășurare a concursului prin transmiterea înștiințării către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, până la data intrării în vigoare a prezentei legi, se desfășoară în continuare până la finalizarea acestora, în conformitate cu prevederile legale în vigoare la data demarării procedurii de concurs.

(2) Procedurile privind modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici care ocupă funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prin modalitățile prevăzute la art. 502 alin. (1) din aceeași ordonanță de urgență, inițiate anterior datei intrării în vigoare a prezentei legi, se finalizează în

conformitate cu prevederile legale în vigoare la data inițierii modalității de modificare a raportului de serviciu.

ANEXA NR. 1:

(Anexa nr. 6² la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019)

Metodologie pentru realizarea procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici din categoria înalților funcționari publici și ale funcționarilor publici de conducere

Art. 1

- (1) Prezenta anexă reglementează metodologia de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici din categoria înalților funcționari publici și ale funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d) din prezentul cod.
- (2) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale este realizată de comisiile constituite conform art. 398² și 485³ din prezentul cod.

Art. 2

- (1) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzuți la art. 1 alin. (1) din prezenta anexă se face o dată la 5 ani în scopul aprecierii performanțelor profesionale individuale obținute pe parcursul unui mandat și/sau pe parcursul implementării planului de management al structurii/structurilor conduse prevăzut la art. 397¹ alin. (1) și art. 485³ alin. (4) din prezentul cod, după caz. Perioada de evaluare începe la data începerii mandatului sau a planului de management al structurii/structurilor conduse, în condițiile expres prevăzute de lege sau prin actul administrativ emis în acest sens.
- (2) În cazul în care mandatul sau perioada implementării planului de management al structurii/structurilor conduse se întrerupe, evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzuți la art. 1 alin. (1) se face pentru perioada în care funcția publică din categoria înalților funcționari publici, respectiv funcția publică de conducere, s-a exercitat, cu condiția ca această perioadă să fie mai lungă de un an. Prezenta metodologie include procedura de adaptare a evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale pentru perioade mai scurte de 5 ani.
- (3) Ca urmare a evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale, funcționarului public i se acordă unul dintre următoarele calificative: „foarte bine”, „bine”, „suficient”, „insuficient”.
- (4) În cadrul procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzuți la art. 1 alin. (1) din prezenta anexă se stabilesc cerințele de formare profesională a acestora în ceea ce privește competențele de management și leadership.
- (5) Ca urmare a procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzuți la art. 1 alin. (1) din prezenta anexă, dacă au obținut cel puțin

calificativul „bine”, aceștia pot fie să continue să ocupe funcția publică din categoria înalților funcționari publici sau funcția publică de conducere, fie să intre într-un proces de rotație. Dacă au obținut calificativul „suficient”, aceștia sunt îndrumați către un program de perfecționare profesională. Dacă au obținut calificativul „insuficient”, funcționarii publici din categoria înalților funcționari publici sunt eliberați din funcția publică deținută. Dacă au obținut calificativul „insuficient”, funcționarii publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin. (1) din prezenta anexă sunt mutați pe o funcție publică de execuție vacantă, iar dacă refuză sunt eliberați din funcția publică.

Art. 3

Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici și ale funcționarilor publici de conducere are în vedere obiectivele de performanță și capacitatea funcționarilor publici din categoriile specificate la art. 1 alin. (1) de a urmări aceste obiective, pe baza următoarelor documente:

- a) planurile de management ale structurilor funcționale conduse elaborate de funcționarii publici din categoriile specificate la art. 1 alin. (1) conform art. 397¹ alin (1) și art. 485³ alin. (4) din prezentul cod.
- b) raportul de activitate întocmit de înaltul funcționar public sau funcționarul public de conducere prevăzut la art. 1 alin. (1) din prezenta anexă, după caz, în care acesta evaluează gradul de atingere a obiectivelor de performanță din planul de management al structurii conduse și prezintă activitățile cu caracter deosebit, care au contribuit la dezvoltarea instituțională sau la cooperarea în structuri de cooperare inter-instituționale în țară sau străinătate ori participarea la activități cu caracter deosebit prin care și-a dezvoltat competențele profesionale în mod semnificativ;
- c) toate rapoartele de evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale, elaborate pe perioada de referință pentru evaluarea multianuală, pentru funcționarul public evaluat;
- d) fișa postului înaltului funcționar public evaluat sau funcționarului public de conducere evaluat, după caz.

Art. 4.

- (1) Criteriile de evaluare pentru evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzuți la art. 1 alin. (1) din prezenta anexă sunt rezultatul evaluărilor anuale ale performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, îndeplinirea obiectivelor manageriale conform planului de management al structurii/structurilor conduse, participarea la activități cu caracter deosebit și evaluarea făcută de subordonații, colegii și superiorii ierarhici, conform prevederilor de la alin. (2)-(5).
- (2) Rezultatul evaluărilor anuale ale performanțelor profesionale ale funcționarilor publici pentru perioada de referință reprezintă 25% din punctajul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale, maximum 25 de puncte, acumulate prin adunarea notelor obținute la evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale din cei 5 ani supuși evaluării. În cazul în care evaluarea se face pe o perioadă mai scurtă de timp, se aplică prevederile art. 6 alin. (3) din prezentă anexă.

- (3) Îndeplinirea obiectivelor manageriale conform planului de management al structurii/structurilor conduse, întocmit în raport cu Planul strategic instituțional al autorității sau instituției publice în care au fost numiți la nivelul ministerelor și al Secretariatului General al Guvernului, respectiv cu alte documente strategice de la nivelul autorității sau instituției publice în care au fost numiți, dacă Planul strategic instituțional nu este întocmit, precum și pentru alte autorități și instituții publice ale administrației publice centrale reprezintă 35% din punctajul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale, maximum 35 de puncte;
- (4) Participarea la activități cu caracter deosebit, care au contribuit la dezvoltarea instituțională sau la cooperarea în structuri de cooperare inter-instituționale în țară sau străinătate ori participarea la activități cu caracter deosebit prin care și-a dezvoltat competențele profesionale în mod semnificativ reprezintă 30% din punctajul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale, maximum 30 de puncte;
- (5) Rezultatul evaluării făcute de subordonații, superiorii ierarhici și colegii cu care funcționarii publici prevăzuți la art. 1 alin. (1) au interacționat frecvent, selectați conform art. 9 alin. (5) din prezenta anexă reprezintă 10% din punctajul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale, respectiv maximum 10 puncte. Evaluarea făcută de subordonații, superiorii ierarhici și colegii funcționarilor publici supuși evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale are ca obiectiv capacitatea de a îndruma, de a crea un climat de lucru optim, de a fi conducător/lider, determinată de modul în care reușesc să influențeze voința celorlalți, precum și abilitățile de management. Evaluarea făcută de subordonații, superiorii ierarhici și colegi se realizează pe baza chestionarului prevăzut în prezenta anexă. .
- (6) Totalul punctajului care poate fi obținut este de 100 de puncte.
- (7) Calificativul final al evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale se stabilește pe baza punctajelor finale, după cum urmează:
 - a) între 5 și 50 puncte- insuficient;
 - b) între 50 și 70 puncte - suficient;
 - c) între 70 și 90 puncte - bine;
 - d) între 90 și 100 puncte - foarte bine.

Art. 5

Formularul standard al Raportului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin. (1) din anexa nr. 6² la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare este prevăzut la pct. I.

I. Raportul de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin. (1) din anexa nr. 6² la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Autoritatea sau instituția publică:
Numele și prenumele înaltului funcționar public / funcționarului public de conducere evaluat:
Funcția publică:
Data numirii în funcția publică deținută în prezent:
Perioada evaluată:

a) Notarea aferentă evaluărilor profesionale individuale anuale pentru perioada de referință

Punctajul obținut la evaluările anuale anterioare pentru perioada de referință (perioada desfășurării mandatului sau echivalent/perioada de implementare a planului de management al structurii/structurilor funcționale conduse, după caz)	An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
Nota aferentă evaluărilor profesionale anuale pentru perioada de referință ¹ :					

b) Notarea aferentă îndeplinirii obiectivelor din planul de management al structurii/structurilor funcționale conduse

Obiectivul individual 1	Indicatori de performanță țintă ²	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5
Descrierea obiectivului:	Indicator 1					
	Indicator 2					
Obiectivul instituțional/ departamental asociat:	Indicator 3					
Nota aferentă obiectivului individual 1 ³ :						
Comentarii în sprijinul notei acordate ⁴ :						
Obiectivul individual 2	Indicatori de performanță țintă ²	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5
Descrierea obiectivului:	Indicator 1					
	Indicator 2					

Obiectivul instituțional/ departamental asociat:	Indicator 3					
Nota aferentă obiectivului individual 2 ³ :						
Comentarii în sprijinul notei acordate ⁴ :						
Obiectivul individual 3	Indicatori de performanță țintă ²	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5
Descrierea obiectivului:	Indicator 1					
	Indicator 2					
Obiectivul instituțional/ departamental asociat:	Indicator 3					
Nota aferentă obiectivului individual 3 ³ :						
Comentarii în sprijinul notei acordate ⁴ :						
Obiectivul individual 4	Indicatori de performanță țintă ²	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5
Descrierea obiectivului:	Indicator 1					
	Indicator 2					
Obiectivul instituțional/ departamental asociat:	Indicator 3					
Nota aferentă obiectivului individual 4 ³ :						
Comentarii în sprijinul notei acordate ⁴ :						
Obiectivul individual 5	Indicatori de performanță țintă ²	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5
Descrierea obiectivului:	Indicator 1					
	Indicator 2					
Obiectivul instituțional/ departamental asociat:	Indicator 3					

Nota aferentă obiectivului individual 5 ³ :						
Comentarii în sprijinul notei acordate ⁴ :						
Obiectivul individual 6	Indicatori de performanță țintă ²	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5
Descrierea obiectivului:	Indicator 1					
Pondere:	Indicator 2					
Obiectivul instituțional/ departamental asociat:	Indicator 3					
Nota aferentă obiectivului individual 6 ³ :						
Comentarii în sprijinul notei acordate ⁴ :						
Obiectivul individual 7	Indicatori de performanță țintă ²	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5
Descrierea obiectivului:	Indicator 1					
Pondere:	Indicator 2					
Obiectivul instituțional/ departamental asociat:	Indicator 3					
Nota aferentă obiectivului individual 7 ³ :						
Comentarii în sprijinul notei acordate ⁴ :						
Nota aferentă obiectivelor individuale din planul de management:						

- c) Notarea aferentă participării la activități care au contribuit la dezvoltarea instituțională sau la cooperarea în structuri de cooperare inter-instituționale ori participării la activități de dezvoltare semnificativă a competențelor

Punctaj pentru participarea la activități cu caracter deosebit, care au contribuit la dezvoltarea instituțională sau la cooperarea în	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5
---	--------	--------	--------	--------	--------

structuri de cooperare inter-instituționale în țară sau străinătate ori participarea la activități cu caracter deosebit prin care și-a dezvoltat competențele profesionale în mod semnificativ (max. 3 puncte pe activitate) <i>Lista activităților este orientativă. Se punctează numărul de activități raportate de înaltul funcționar public / funcționarul public evaluat, cu un maxim de 3 puncte / activitate și un maxim de 10 puncte în total</i>						
Activitatea 1	Descrierea activității:					
Activitatea 2	Descrierea activității:					
Activitatea 3	Descrierea activității:					
Activitatea 4	Descrierea activității:					
Activitatea 5	Descrierea activității:					
Activitatea 6	Descrierea activității:					
Activitatea 7	Descrierea activității:					
Activitatea 8	Descrierea activității:					
Activitatea 9	Descrierea activității:					
Activitatea 10	Descrierea activității:					
Nota aferentă participării la activități cu caracter deosebit, care au contribuit la dezvoltarea instituțională sau la cooperarea în structuri de cooperare inter-instituționale în țară sau străinătate ori participarea la activități cu caracter deosebit prin care și-a dezvoltat competențele profesionale în mod semnificativ:						
Comentarii în sprijinul notei acordate⁴:						
Nota aferentă chestionarului aplicat la subordonații, colegii și superiorii ierarhici ai funcționarului public evaluat⁵:						

Punctaj final:

1. Nota aferentă evaluărilor profesionale anuale pentru perioada de referință (max. 25) +
 2. Nota aferentă obiectivelor individuale din planul de management (max. 35) +
 3. Nota aferentă participării la activități cu caracter deosebit, care au contribuit la dezvoltarea instituțională sau la cooperarea în structuri de cooperare inter-instituționale în țară sau străinătate ori participarea la activități cu caracter deosebit prin care și-a dezvoltat competențele profesionale în mod semnificativ (max. 30) +
 4. Nota aferentă chestionarului aplicat la subordonații, colegii și superiorii ierarhici ai funcționarului public evaluat (max. 10)
-= (maximum 100)

¹Se calculează ca sumă a celor cinci note.

²În planul de management al structurii/structurilor funcționale conduse se va defini modul în care se va identifica atingerea cu succes a obiectivului. Fiecare obiectiv îndeplinit se punctează cu note de la 1 la 5 unde nota 1 reprezintă nivelul minim de atingere a fiecăruia dintre obiectivele individuale în raport cu indicatorii de performanță iar nota 5 reprezintă nivelul maxim;

³Se va calcula ca medie aritmetică a celor 5 note;

⁴Se va explica modul în care a fost îndeplinit obiectivul, utilizând ca referință indicatorii predefiniți. Se va explica de ce performanța funcționarului public evaluat nu a putut fi evaluată cu nota 5.

⁵Se acordă câte 0,25 puncte pentru fiecare item dintre cele din chestionar la care peste 50% dintre respondenți răspund da.

Art. 6

- (1) Rezultatul evaluărilor anuale a performanțelor profesionale individuale pentru perioada de referință se însumează pentru calcularea punctajului pentru criteriul **prevăzut** la art. 4 alin. (2) din prezenta anexă. Perioada de referință este de maximum 5 ani, dar poate fi mai mică dacă funcționarul public își modifică definitiv raporturile de serviciu, prin mobilitate prin rotație realizată voluntar, transfer, mutare definitivă, promovare, mobilitate în categoria înalților funcționari publici.
- (2) Maximul ce poate fi obținut este de 25 de puncte, reprezentând 5 evaluări cu punctaj maxim de 5 puncte la evaluările anuale.
- (3) În cazul în care funcționarul public își modifică definitiv raporturile de serviciu, prin mobilitate prin rotație realizată voluntar, transfer, mutare definitivă, promovare, mobilitatea în categoria înalților funcționari publici înainte de expirarea celor 5 ani de mandat sau pentru care a fost

elaborat planul de management al structurii conduse, se iau în calcul evaluările anuale pentru perioada de referință și punctajele lor se însumează. Se aplică formula regulii de trei simplă pentru a calcula punctajul ținând seama că maximum care se poate acorda este 25 de puncte, astfel:

$$x = \frac{25}{A} * a$$

Unde:

- *a este suma punctajelor evaluărilor anuale pentru o perioadă mai scurtă de 5 ani*
- *A este valoarea maximă a lui a, reprezentând 5 puncte dacă evaluarea multianuală se face la un an, 10 puncte dacă evaluarea multianuală se face la 2 ani, 15 puncte dacă evaluarea multianuală se face la 3 ani și 20 de puncte dacă evaluarea multianuală se face la 4 ani.*
- *25 este valoarea maximă a lui x, în cazul evaluării multianuale la 5 ani.*

Art. 7

- (1) Îndeplinirea fiecărui obiectiv de performanță din planul de management al structurii conduse se notează cu maximum 5 puncte pentru îndeplinirea în totalitate și se punctează cu punctaj mai mic de 5 puncte, proporțional, pentru îndeplinirea parțială a obiectivului de performanță. Planul de management al structurii conduse trebuie să conțină minimum 7 obiective de performanță pentru o perioadă de 5 ani. Punctajul final pentru criteriul de evaluare prevăzut la art. 4 alin. (3) se obține prin însumarea punctajelor pentru fiecare obiectiv de performanță.
- (2) În cazul în care sunt mai mult de 7 obiective de performanță, se notează îndeplinirea fiecăruia cu maximum 5 puncte pentru îndeplinirea în totalitate și se punctează cu punctaj mai mic de 5 puncte, proporțional, pentru îndeplinirea parțială a obiectivului de performanță. Punctajul final pentru criteriul de evaluare prevăzut la art. 4 alin. (3) se obține prin însumarea punctajelor pentru cele 7 obiective cu punctajele cele mai mari.

Art. 8. Punctajul pentru criteriul prevăzut la art. 4 alin. (4) se notează cu maximum 30 de puncte, prin acordarea a câte 3 puncte pentru fiecare activitate cu caracter deosebit, care a contribuit la dezvoltarea instituțională sau la cooperarea în structuri de cooperare inter-instituționale în țară sau străinătate ori pentru fiecare activitate cu caracter deosebit prin care și-a dezvoltat competențele profesionale în mod semnificativ. Se punctează maximum 10 asemenea activități în 5 ani. Dacă funcționarul public a participat la mai multe, se însumează punctele de la cele 10 activități cu cel mai mare punctaj.

Art. 9.

- (1) Punctajul pentru criteriul prevăzut la art. 4 alin. (5) se acordă pe baza unui chestionar cu 40 de itemi, aplicat funcționarilor publici din cadrul structurii/structurilor conduse de funcționarul public evaluat, superiorilor ierarhici ai acestuia și unor colegi selectați conform alin. (5). Răspunsul la chestionar este anonim.

- (2) Se acordă câte 0,25 puncte pentru fiecare item dacă majoritatea simplă (peste 50%) dintre respondenți răspund cu „da” la itemul indicat
- (3) Fiecare autoritate și instituție publică este responsabilă să organizeze un sistem eficient de aplicare a chestionarului.
- (4) Structura standard a chestionarului în cadrul procedurilor de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale este conform pct. II de mai jos.
- (5) În vederea aplicării chestionarului unor colegi de același nivel ierarhic, în cazul funcționarilor publici de conducere, aceștia indică comisiilor de evaluare prevăzute la art. 1 alin. (2) un număr de minimum 3 colegi cu care au interacționat frecvent, pentru ca acestora să li se transmită chestionarul.

II. Chestionar.

Vă rugăm să participați la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a dlui./dnei. ... prin completarea chestionarului următor. Acesta evaluează manifestarea unor competențe cheie de comunicare, de management și leadership pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere care ocupă funcțiile publice de conducere de: director general, director general adjunct, director și director adjunct.

Pe parcursul ultimilor 5 ani / (se va ajusta cu perioada pentru care se face evaluarea), dl./dna. ... a manifestat următoarele comportamente:

	Item	DA	NU
1	Informează periodic personalul cu privire la modul în care performanța lor influențează rezultatele instituției publice		
2	Susține structurile pe care le conduce sau, după caz, și alte structuri în eforturile acestora de a-și realiza obiectivele		
3	Evaluează performanța în mod obiectiv la toate nivelurile instituționale pentru care are competență		
4	Formulează puncte de vedere și propuneri privind problemele de performanță instituțională pe care le identifică, în vederea soluționării acestora		
5	Creează un mediu de lucru care cultivă procese și sisteme eficiente și eficace, inclusiv prin restructurarea acestora, a structurii și/sau a operațiunilor, pentru a îndeplini mai bine obiectivele pe termen lung		

6	Își impune să fie răspunzător pentru realizarea obiectivelor și solicită acest lucru și altora		
7	Discută potențialele probleme etice cu angajații și reacționează în mod corespunzător la acestea, oferind îndrumare, dacă este cazul, către consilierul de etică		
8	Se ocupă de problemele legate de comportamentul angajaților/personalului din subordine în mod confidențial și respectuos		
9	Promovează și susține în mod activ măsurile etice, prin exemplu personal, în cadrul instituției publice și în relația cu cetățenii		
10	Înțelege și ia măsuri proactive pentru a împiedica expunerea instituției publice la riscuri de integritate sau care afectează imaginea instituției publice		
11	Înțelege și ia măsuri prompt și eficient pentru a gestiona comportamentele neprofesioniste sau neetice		
12	Nu tolerează solicitarea unor favoruri, presiunea politică sau promisiunile de câștig		
13	Inspirează încredere, recunoscându-și propriile greșeli și asumându-și responsabilitatea pentru propriile acțiuni		
14	Stabilește obiective specifice și măsurabile care sunt realiste și termene de realizare, la nivelul structurii/structurilor funcționale conduse		
15	Stabilește acțiuni și planuri corespunzătoare pentru realizarea obiectivelor structurii/structurilor funcționale conduse		
16	Armonizează obiectivele individuale și obiectivele structurii/structurilor și echipei/echipelor conduse cu prioritățile instituției publice		
17	Definește rezultate specifice anticipate pentru fiecare activitate din punct de vedere al obiectivelor și indicatorilor de performanță		
18	Informează periodic echipa pe care o coordonează cu privire la performanța profesională dorită		

19	Oferă feedback privind performanța profesională individuală pentru a permite perfecționarea profesională individuală		
20	Creează condiții care permit echipei pe care o coordonează să aibă cea mai bună performanță posibilă		
21	Evaluează obiectiv performanța profesională individuală și performanța echipei		
22	Acționează cu fermitate și promptitudine pentru a corecta problemele de performanță profesională		
23	Solicită personalului pe care îl coordonează/aflat în subordinea acestuia să-și asume răspunderea pentru propria sa activitate		
24	Recunoaște și apreciază personalul pe care îl coordonează/aflat în subordinea acestuia pentru realizările și performanța profesională individuală		
25	Formulează propuneri privind obiectivele instituției publice		
26	Definește rezultatele anticipate la nivel instituțional, corespunzătoare obiectivelor instituției publice și principalelor programe sau proiecte, precizând și rezultate specifice și indicatori de performanță		
27	Armonizează obiectivele echipei cu prioritățile instituției publice și formulează propuneri pentru corelarea cu prioritățile programului de guvernare și ale strategiilor în vigoare		
28	Susține dialogul deschis și abordează constructiv obiecțiile altora, indicând argumente cu calm		
29	Este deschis colaborării cu angajații/personalul de la toate nivelurile		
30	Îndepărtează barierele identificate în colaborarea interdepartamentală și stimulează această colaborare		
31	Asigură conducerea în managementul eficient al resurselor instituției publice		
32	Structurează punctele esențiale ale unui argument în timpul unei conversații, separă ceea ce este important de ceea ce este		

	redundant în prezentarea unei opinii și utilizează eficient comunicarea în activitatea sa		
33	Oferă un bun exemplu, aplicând personal comportamentul profesional dorit		
34	Exprimă atitudini și așteptări pozitive față de/de la echipa pe care o coordonează		
35	Solicită idei și opinii pentru a ajuta la luarea deciziilor și elaborarea de planuri specifice și susține gândirea independentă pentru a rezolva problemele		
36	Definește succesul ca realizare a întregii echipe pe care o coordonează		
37	Sprijină colegii în identificarea obiectivelor esențiale și pentru a-și utiliza talentele în vederea realizării obiectivelor		
38	Recunoaște potențialul și punctele forte ale altor persoane din cadrul aceleiași instituții publice și ia măsuri pentru a le dezvolta, în condițiile legii, fără a genera discriminări		
39	Oferă membrilor echipei pe care o coordonează oportunitatea de a manifesta noi competențe		
40	Încurajează comunicarea deschisă și soluționarea problemelor între membrii echipei pe care o coordonează		

Art. 10.

Prevederile referitoare la contestarea evaluărilor anuale ale performanțelor profesionale individuale, prevăzute la art. 12 și art. 23 din anexa nr. 6¹ la prezentul cod se aplică în mod corespunzător pentru evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a înalților funcționari publici și funcționarilor publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin. (1) din prezenta anexă.

ANEXA NR. 2:

(Anexa nr. 12 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019)

Norme privind mobilitatea prin rotație a înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere

Capitolul I

Dispoziții generale

Art. 1.

(1) Mobilitatea prin rotație este obligatorie sau voluntară conform prevederilor art. 503¹-503³ din prezentul cod. Mobilitatea prin rotație obligatorie se realizează în baza unor scheme de rotație obligatorie, conform regulilor procedurale cuprinse în prezenta anexă.

(2) Sunt supuși mobilității prin rotație obligatorie, conform art. 503² din prezentul cod, înalții funcționari publici prevăzuți la art. 375¹ alin. (1) și (2) și funcționarii publici de conducere care ocupă funcțiile publice de stat prevăzute la art. 375² alin. (2) din prezentul cod.

(3) Pot adera voluntar la mobilitatea prin rotație, conform art. 503³, toți înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d din prezentul cod.

(4) Rotația conform opțiunii reprezintă o schimbare a postului ocupat de un funcționar public din categoria înalților funcționari publici sau a funcționarilor publici de conducere prevăzuți la alin. (2) și alin. (3), pe un post de același nivel, vacant sau care urmează să se vacanteze, inclus în planul de rotație a funcționarilor publici și pentru care respectivul funcționar public a optat.

(5) Rotația prin repartizare se aplică în situația în care unui funcționar public din categoria înalților funcționari publici sau a funcționarilor publici de conducere prevăzuți la alin. (2) i-a expirat mandatul limitat în timp și pentru care nu a fost posibilă rotația conform opțiunii. În această situație funcționarul public urmează să ocupe un post de același nivel aflat în planul de rotație sau pentru care s-a organizat concurs de recrutare sau de promovare, dar care nu a fost ocupat.

(6) Rotația prin repartizare pe un post de nivel inferior are caracter temporar, până la identificarea unui post pentru realizarea rotației conform opțiunii sau prin repartizare pe un post de același nivel, doar cu acordul scris al funcționarului public. Mandatele limitate în timp se prelungesc până la data identificării unui post pentru care să se poată realiza rotația prin repartizare.

(7) Rotația conform opțiunii prin repartizare, în funcțiile publice corespunzătoare înalților funcționari publici și pentru funcțiile publice de conducere prevăzute la alin. (2) și (3) se realizează cu respectarea principiilor privind legalitatea, imparțialitatea, obiectivitatea și transparența, exclusiv pe baza

consimțământului scris al funcționarilor publici vizați. Refuzul nejustificat al rotației atrage eliberarea din funcția publică deținută în conformitate cu art. 519 alin. (1), lit. i) din prezentul cod.

Capitolul II

Planul de rotație

Art. 2.

(1) În vederea realizării mobilității prin rotație a înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere care își modifică raporturile de serviciu prin mobilitate prin rotație, conform art. 503¹-503³ din prezentul cod, la un interval de doi ani, Agenția Națională a Funcționarilor Publici solicită autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora se află funcțiile publice prevăzute la art. 1 alin (2) din prezenta anexă să stabilească lista funcțiilor publice vacante sau care se vor vacanta și urmează să se ocupe prin rotație.

(2) Agenția Națională a Funcționarilor Publici transmite autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora se află funcțiile publice prevăzute la art. 1 alin (2) din prezenta anexă solicitarea privind stabilirea funcțiilor publice vacante sau care se vor vacanta și urmează să se ocupe prin rotație, prevăzută la alin. (1), până la data de 31 ianuarie a primului an din intervalul pentru care se aprobă planul de rotație a funcționarilor publici.

Art. 3.

(1) În vederea comunicării către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a listei funcțiilor publice vacante sau care se vor vacanta și urmează să se poată ocupa prin rotație, autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora se află funcțiile publice prevăzute la art. 1 alin. (1) și (2) din prezenta anexă au obligația de a stabili numărul funcțiilor publice vacante, precum și numărul funcțiilor publice vacante sau previzionate pentru vacantare în condițiile legii.

(2) Autoritățile și instituțiile publice prevăzute la alin. (1) au obligația de a stabili lista funcțiilor publice vacante sau care se vor vacanta și urmează să se ocupe prin rotație în corelație cu funcțiile publice incluse în planul de recrutare, respectiv planul de promovare, astfel încât să se asigure că funcțiile publice care urmează să fie ocupate prin rotație la nivelul fiecărui ordonator de credite nu sunt mai puține decât numărul înalților funcționari publici și al funcționarilor publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin (1) și (2) din prezenta anexă care trebuie să exercite mobilitatea prin rotație obligatorie.

(3) Autoritățile și instituțiile publice prevăzute la alin. (1) au obligația de a stabili lista funcțiilor publice vacante sau care se vor vacanta și care urmează să se ocupe prin rotație asigurându-se că posturile de conducere din cadrul aceleiași direcții nu se supun mobilității prin rotație toate în același an și că posturile de conducere din cadrul unei direcții generale nu se supun mobilității prin rotație toate într-un interval de 6 luni.

(4) Prevederile art. 15 din anexa nr. 10 la prezentul cod se aplică în mod corespunzător.

Art. 4.

(1) În termen de 10 zile calendaristice de la primirea solicitării prevăzute la art. 2 din prezenta anexă, autoritatea sau instituția publică, prin conducătorul acesteia, transmite Agenției Naționale a Funcționarilor Publici o informare privind lista funcțiilor publice vacante sau care se vor vacanta și urmează să se poată ocupa prin rotație, stabilită potrivit prevederilor art. 3 din prezenta anexă.

(2) Informarea prevăzută la alin. (1) se transmite însoțită de adresă de înaintare, asumată de către conducătorul autorității sau instituției publice, și cuprinde următoarele informații:

a) denumirea instituției sau autorității publice;

b) coordonate de contact ale persoanei responsabile din cadrul compartimentului de resurse umane al autorității sau instituției publice, cuprinzând numele și prenumele acesteia, funcția, precum și numărul de telefon și adresa de e-mail ale compartimentului de resurse umane;

c) cod fiscal/CIF;

d) denumirea completă a funcțiilor publice care urmează să se ocupe prin rotație, reprezentând funcții publice vacante sau care se vor vacanta, cu menționarea datei la care este anticipată vacantarea;

e) compartimentul funcțional sau compartimentele funcționale, după caz, în cadrul căruia sau cărora se regăsesc funcțiile publice prevăzute la lit. d).

(3) Transmiterea listei funcțiilor publice vacante sau care se vor vacanta și urmează să se poată ocupa prin rotație cu depășirea termenului prevăzut la alin. (1) sau netransmiterea unei astfel de informări în format electronic, echivalează cu neincluderea autorității sau instituției publice în planul de rotație a funcționarilor publici elaborat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici și blochează ocuparea tuturor posturilor vacante, nu doar a celor supuse rotației.

Art. 5

(1) În baza listei funcțiilor publice vacante sau care se vor vacanta și urmează să se poată ocupa prin rotație comunicate de către autoritățile și instituțiile publice în condițiile prevăzute la art. 4 din prezenta anexă și a evidenței funcției publice și a funcționarilor publici gestionate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici potrivit art. 401 alin. (1) lit. d) din prezentul cod, Agenția Națională a Funcționarilor Publici elaborează planul de rotație a funcționarilor publici, pentru o perioadă de doi ani.

(2) Planul de rotație va defini și o perioadă de 2 luni în fiecare an, în care se desfășoară interviurile descrise pentru realizarea rotației pentru toate posturile pentru care se exprimă opțiuni privind ocuparea prin mobilitate prin rotație, precum și o perioadă de 3 luni, imediat după cele 2 luni în care se desfășoară interviurile, pentru rotația prin repartizare și transferul atribuțiilor și

responsabilităților între funcționarii publici, astfel încât să se asigure că perioada de transfer al atribuțiilor este suficient de lungă.

(3) Planul de rotație a funcționarilor publici elaborat cu respectarea prevederilor art. 3 din prezenta anexă cuprinde informațiile prevăzute la art. 4 alin (2) lit. a) și c)-e) și se aprobă prin Hotărâre a Guvernului.

(4) Planul de rotație a funcționarilor publici poate fi revizuit de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, dar nu mai devreme de un an de la data aprobării prin hotărâre a Guvernului, la solicitarea autorităților și instituțiilor publice, dar cu respectarea condiției de la art. 3 alin. (2) și (3) din prezenta anexă.

(5) Funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici sau funcțiile publice de conducere vacante pot fi ocupate prin detașare, delegare, transfer sau exercitare cu caracter temporar, în situația în care nu au fost ocupate, prin numire pentru un mandat limitat de 5 ani, de către un funcționar public din categoria înalților funcționari publici sau din categoria funcționarilor publici de conducere, după caz, supus mobilității prin rotație obligatorie.

Capitolul III

Procesul de rotație

Art. 6

(1) Agenția Națională a Funcționarilor Publici dezvoltă și administrează un sistem informatic care să permită realizarea mobilității prin rotație, denumit *platformă informatică de rotație*.

(2) La nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu participarea unor reprezentanți ai Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației și cu posibilitatea de participare a unor reprezentanți din alte autorități și instituții publice sau a unor experți externi cooptați, se constituie o comisie de repartizare pentru realizarea rotației prin repartizare. Dacă volumul de activitate al comisiei de repartizare prin rotație o impune, pe baza referatului motivat al președintelui comisiei, se poate constitui o a doua comisie cu aceleași atribuții și responsabilități și componență corespunzătoare.

(3) Prevederile privind comisia de verificare a eligibilității din procedura de recrutare, formată conform art. 20-25 din anexa nr. 10 la prezentul cod, se aplică în mod corespunzător.

Art. 7.

(1) În sistemul informatic prevăzut la art. 6 din prezenta anexă se înregistrează lista funcțiilor publice disponibile pentru rotație, conform planului de rotație a funcționarilor publici, aprobat conform art. 5 alin (3) din prezenta anexă.

(2) În sistemul informatic prevăzut la art. 6 din prezenta anexă se înregistrează documentele din dosarul profesional al înalților funcționari publici și funcționarilor publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin. (2) și alin. (3) din prezenta anexă.

(3) Utilizând sistemul informatic prevăzut la art. 6 din prezenta anexă, înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin. (2) și (3) din prezenta anexă își exprimă opțiunile pentru mobilitate prin rotație pe una sau mai multe funcții publice incluse în planul de rotație a funcționarilor publici.

(4) Utilizând sistemul informatic prevăzut la art. 6 din prezenta anexă, funcționarii publici pot exprima oricât de multe opțiuni pentru funcțiile publice incluse în planul de rotație a funcționarilor publici și pot specifica ordinea de preferință pentru ocuparea funcțiilor publice prin mobilitate prin rotație.

(5) Exprimarea opțiunilor pentru rotație în cazul înalților funcționari publici și funcționarilor publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin. (2) și (3) din prezenta anexă pentru care rotația este obligatorie se face cel mai târziu cu 6 luni înainte de expirarea mandatelor.

(6) Au dreptul să exprime opțiuni pentru mobilitate prin rotație conform prezentului articol doar înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere care în urma procedurilor de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale organizate conform anexei nr. 6² la prezentul cod au obținut cel puțin calificativul "bine".

Art. 8.

Refuzul neîntemeiat al înalților funcționari publici sau al funcționarilor publici de conducere supuși mobilității prin rotație obligatorie de a formula opțiuni și de a se prezenta la interviuri în cadrul autorităților și instituțiilor publice, la încetarea mandatelor limitate în timp, atrage eliberarea din funcția publică, în condițiile art. 519 alin. (1) lit. i) din prezentul cod.

Art. 9.

(1) La nivelul autorităților și instituțiilor publice, în cadrul cărora sunt numiți pe durată nedeterminată funcționarii publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin. (2) și (3) din prezenta anexă, comisiile de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale, prevăzute la art. 485³ alin. (1) din prezentul cod se constituie și în comisii de rotație, cu aplicarea corespunzătoare a normelor prevăzute la art. 73-81 din anexa nr. 10 la prezentul cod, privind componența și numirea membrilor comisiilor de concurs.

(2) Comisiile de rotație au următoarele atribuții:

a) examinează opțiunile exprimate pe platforma de rotație de către funcționarii publici de conducere care urmează să realizeze mobilitatea prin rotație obligatorie sau voluntară;

b) verifică îndeplinirea de către toți funcționarii publici de conducere care au exprimat opțiuni cu privire la funcțiile publice de la nivelul autorității și instituției publice, incluse în planul de rotație,

a condițiilor de ocupare a fiecărui post și a competențelor specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției publice în care urmează să se facă rotația;

b) selectează funcționarul public de conducere care îndeplinește condițiile de ocupare și și-a exprimat opțiunea pentru ocuparea funcției publice de conducere și care are cel mai mare punctaj la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale și formulează propunerea pentru modificarea raporturilor de serviciu prin realizarea rotației;

c) în cazul în care există mai multe opțiuni pentru aceeași funcție publică de conducere din planul de rotație, iar funcționarii publici de conducere care și-au exprimat opțiunea îndeplinesc condițiile de ocupare și au același punctaj la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, comisiile de rotație invită funcționarii publici care și-au exprimat opțiunea pentru aceeași funcție publică de conducere la un interviu;

d) stabilește planul de interviu și realizează interviul precizat la lit. c), dacă este cazul.

e) notează pentru fiecare candidat interviul, într-o fișă individuală, dacă este cazul. Modalitățile de notare stabilite la art. 105 alin. (1) din anexa nr. 10 la prezentul cod se aplică în mod corespunzător;

f) transmite secretarului comisiei rezultatele interviului pentru a fi comunicate candidatului;

g) formulează propunerea de numire în funcția publică de conducere a candidatului unic sau a candidatului declarat „admis”, după caz, fie pe baza punctajului evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale, fie pe baza interviului;

h) semnalează comisiei de rotație prin repartizare de la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, constituită conform art. 6 alin. (2) și (3), pentru fiecare funcție publică de conducere inclusă în planul de rotație în cadrul autorității sau instituției publice pentru care nu s-a exprimat nicio opțiune.

(3) Dispozițiile privind organizarea interviurilor în procedura de selecție a funcționarilor publici de conducere, conform anexei nr. 10 la prezentul cod, se aplică în mod corespunzător.

(4) Pentru activitatea desfășurată în cadrul comisiei de rotație prevederile art. 87 din anexa nr. 10 la prezentul cod se aplică în mod corespunzător.

Art. 10.

Comisia de rotație prin repartizare de la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, constituită conform art. 6 alin. (2) și (3) din prezenta anexă are următoarele atribuții:

a) primește înștiințarea privind fiecare funcție publică inclusă în planul de rotație în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru care nu s-a exprimat nicio opțiune;

b) analizează situația înalților funcționari publici și funcționarilor publici de conducere prevăzuți la art. 1 alin. (2) și (3) din prezenta anexă care au exprimat opțiuni dar care nu au fost numiți într-o funcție publică din planul de rotație în urma activității de realizare a mobilității prin rotație de la nivelul Guvernului și autorităților și instituțiilor publice, prevăzute la art. 9 și 10 din prezenta anexă.

c) înaintează cel puțin o propunere de repartizare autorităților și instituțiilor publice prevăzute la lit. a) și funcționarilor publici prevăzuți la lit. b).

Art. 11.

Ca urmare a comunicării privind propunerea de repartizare prevăzută la art. 11 lit. c) din prezenta anexă se organizează interviuri. Prevederile art. 9 și 10 din prezenta anexă se aplică în mod corespunzător.

Art. 12.

(1) Activitățile prevăzute pentru comisiile de la nivelul Guvernului, cu privire la rotația înalților funcționari publici, activitățile prevăzute la nivelul autorităților și instituțiilor publice și activitățile comisiei de rotație prin repartizare de la Agenția Națională a Funcționarilor Publici, prevăzute la art. 9-11 din prezenta anexă se desfășoară în mod repetat până la modificarea raporturilor de serviciu ale tuturor funcționarilor publici pentru care mobilitatea prin rotație este obligatorie.

(2) În activitățile prevăzute la alin (1) sunt avuți în vedere atât funcționarii publici pentru care mobilitatea prin rotație este obligatorie, cât și cei care își exprimă voluntar dorința de mobilitate prin rotație. Comisia de rotație prin repartizare va acorda prioritate în realizarea repartizărilor acelor funcționari publici pentru care mobilitatea prin rotație este obligatorie.

Art. 13.

(1) În termen de o zi lucrătoare de la data afișării rezultatului interviului pentru fiecare funcție publică din planul de rotație, funcționarii publici care au optat pentru respectiva funcție publică și care sunt nemulțumiți de rezultat pot depune contestație prin intermediul platformei informatice de rotație.

(2) Comisia de soluționare a contestațiilor privind rotația se constituie cu aplicarea corespunzătoare a normelor prevăzute la art. 73-81 din anexa nr. 10 la prezentul cod, privind componența și numirea membrilor comisiilor de concurs.

(3) Comisia de soluționare a contestațiilor privind rotația analizează înregistrările răspunsurilor la interviu doar pentru funcționarul public contestatar, în termen de maximum 2 zile lucrătoare de la expirarea termenului de depunere a contestațiilor.

(4) Fiecare membru al comisiei de soluționare a contestațiilor privind rotația acordă punctaje și le notează în fișa individuală prevăzută la art. 10 alin. (2) lit. e) din prezenta anexă. În situația în care între membrii comisiei de soluționare a contestațiilor există diferențe de opinie care nu au putut fi soluționate de comun acord sau diferență de punctaj mai mare de 10 puncte, candidatul va fi declarat „admis” ori „respins” în funcție de opinia majoritară. Membrul comisiei de soluționare a contestațiilor privind rotația care nu este de acord cu opinia majoritară formulează opinie separată, motivată, și o consemnează în secțiunea individuală disponibilă în platforma informatică de rotație sau, după caz, în fișa individuală.

(4) Comisia de soluționare a contestațiilor privind rotația admite contestația modificând punctajul acordat de comisia de rotație, în situația în care punctajul acordat de comisia de soluționare a contestațiilor este mai mare decât cel acordat de comisia de rotație.

(5) Comisia de soluționare a contestațiilor privind rotația respinge contestația în situația în care punctajul acordat de comisia de soluționare a contestațiilor privind rotația este mai mic sau egal cu cel acordat de comisia de rotație.

Art. 14.

(1) Comunicarea rezultatelor interviurilor, precum și a rezultatelor la contestații, se realizează în platforma informatică de rotație prevăzută la art. 6 alin. (1) din prezenta anexă în contul fiecărui funcționar public care a exprimat opțiuni privind mobilitatea prin rotație.

(2) Publicarea rezultatelor interviurilor, precum și a rezultatelor la contestații, se realizează în platforma informatică de rotație prevăzută la art. 6 alin. (1) din prezenta anexă cu respectarea tuturor prevederilor europene și naționale privind protecția datelor cu caracter personal, utilizându-se numere de înregistrare atribuite pentru funcționarii publici care a exprimat opțiuni privind mobilitatea prin rotație.

Art. 15.

Înălții funcționari publici declarați „admis” își încep activitatea în funcția publică la o dată ulterioară selecției, conform calendarului exercițiului de rotație, dar nu mai devreme de 60 de zile de la data la care li se comunică rezultatul selecției, pentru a permite pregătirea schimbării de post.

Art. 16.

Funcționarii publici de conducere selectați de comisiile pentru rotație din cadrul fiecărei autorități și instituții publice își încep activitatea la noul post la o dată ulterioară selecției, conform calendarului exercițiului de rotație, nu mai devreme de 120 de zile de la data la care li se comunică rezultatul selecției, pentru a permite pregătirea schimbării de post. În această perioadă titularul și viitorul ocupant al postului au minimum 3 întâlniri pentru a asigura transferul atribuțiilor și responsabilităților. În situațiile în care postul pe care se face rotația este vacant sau se vacantează în perioada de referință și nu se pot organiza întâlnirile, funcționarul public care urmează să ocupe un post se întâlnește, în aceeași perioadă de minimum 120 de la selecția realizată de comisa pentru rotație, în vederea preluării atribuțiilor, cu viitorul său superior ierarhic, indiferent dacă acesta este funcționar public de conducere, înalt funcționar public sau demnitar.

Art. 17.

Funcționarii publici de conducere care intră în procesul de rotație, obligatoriu sau voluntar, beneficiază de un stimulent echivalent a 10% din salariul de bază al postului deținut anterior aplicării mobilității prin rotație, pentru primii doi ani după schimbarea postului, în vederea sprijinirii tranziției în noua funcție publică deținută. Stimulentul introduce în bugetul autorităților și instituțiilor publice care includ posturi în planul de rotație și se plătește lunar împreună cu salariul de bază.

Expunere de motive

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

Lege privind pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

Secțiunea a 2 - a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

Prezentul proiect de Lege pentru modificarea și completarea-Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019, a fost determinat de angajamentul României asumat prin Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), Componenta 14: Bună Guvernanță, Reforma R3: Managementul performant al resurselor umane în sectorul public, Jalonul 418: Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane. Jalonul își propune modificarea legislației în vigoare pentru:

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

Obiectivul urmărit prin PNRR este corelat și cu obiectivele din documentele strategice naționale: Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020, Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, Proiectul de Strategie în domeniul funcției publice 2024-2027, Programul de Guvernanță 2021-2024.

Gestiunea personalului contractual din administrația publică face obiectul unei alte propuneri de reglementare pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu privire la gestiunea personalului contractual din administrația publică.

Jalonul 418 vizează *modificări ale managementului carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, care recompensează performanța și contribuie la dezvoltarea personalului, prin:*

- *„dezvoltarea unei politici de mobilitate pe orizontală/rotație în cadrul categoriilor înalților funcționari publici și al funcțiilor publice de conducere din administrația publică centrală, care să contribuie la dezvoltarea și diversificarea abilităților de management și de leadership și care să se bazeze pe demonstrarea competențelor și atingerea rezultatelor; de asemenea, vor fi reglementate și alte modalități de depolitizare a funcției publice, mai ales a categoriei înalților funcționari publici, având în vedere modificarea prin OUG nr. 4/2021 a Codului administrativ, prin care funcțiile de prefect și subprefect au devenit funcții de demnitate publică;*
- *structurarea carierei pentru funcționarii publici de execuție compartimentată mai specific, în funcție de responsabilitățile funcționale și competențele necesare, realizându-se o*

evaluare a performanțelor profesionale bazată pe competențe. Pe parcursul carierei, promovările vor fi concepute ca mecanisme pentru a distinge persoanele cu cele mai bune performanțe, iar criteriile pentru avansarea în grade profesionale se vor axa pe demonstrarea competențelor și pe un istoric de rezultate atinse, și nu pe vechimea în grad;

- *stabilirea mandatelor limitate în timp pentru ocuparea pozițiilor de conducere din administrația publică. Limitarea mandatelor în funcțiile publice de conducere poate duce la o mai bună concentrare pe obiective și rezultatele obținute, la o eficiență sporită a acțiunilor, precum și la dezvoltarea și diversificarea abilităților de management și leadership. Implementarea acestei măsuri se va realiza prin corelarea obligatorie cu implementarea cadrelor de competență, realizarea evaluării performanțelor profesionale pe baza competențelor solicitate pentru un post și pe obiective îndeplinite și operaționalizarea concursului național.”¹*

Astfel, prin acest proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ se urmărește elaborarea unui cadru de reglementare și management al carierei funcționarilor publici și, în special, dezvoltarea unei politici de mobilitate orizontală/prin rotație² pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere din administrația publică centrală (cu excepția celor care ocupă funcția publică de conducere de șef serviciu). Un alt obiectiv al proiectului de lege este structurarea carierei pentru funcționarii publici de execuție din administrația publică (centrală, teritorială și locală - așa cum sunt ele prevăzute la articolul 385 din Codul administrativ), începând cu anul 2025, astfel încât activitatea acestora să fie mai bine direcționată, să fie mai concentrată pe obiective, rezultate și eficiență în obținerea acestora, precum și pentru evitarea politizării în administrația publică.

Având în vedere și angajamentele României din Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), Componenta 14: Bună Guvernanță, Reforma R3: Managementul performant al resurselor umane în sectorul public, Jalonul 418: Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane, pentru care termenul de realizare este trimestrul IV 2024, se impune adoptarea actualului proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ până la finalul lunii decembrie 2024, inclusiv, dacă va fi cazul, prin aplicarea art. 76 alin. (3) din Constituția României, republicată, cu privire la procedura de urgență.

Propunerea de reglementare vizează, așadar, două aspecte:

¹ Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), Pilonul V. Sănătate, precum și reziliență economică, socială și instituțională. Componenta C14. Buna guvernanță (versiune extinsă). Reforma R3 Management performant al resurselor umane în sectorul public, p. 66, disponibil la <https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2021/10/facada6fdd5c00de72eecd8ab49da550.pdf> și <https://www.anfp.gov.ro>.

² Mobilitatea orizontală sau rotația înalților funcționari publici și funcționarilor publici de conducere din administrația publică centrală se definește în prezenta propunere de politică publică, în acord cu angajamentele României prin PNRR, ca formă de modificare a raporturilor de serviciu pentru înalții funcționari publici și funcționarilor publici de conducere din administrația publică centrală care, cu păstrarea calității de funcționar public și a categoriei funcției publice ocupate, rămânerea în corpul funcționarilor publici și în categoria înalților funcționari publici sau a funcționarilor publici de conducere, realizează o schimbare a postului pe care sunt numiți, în cadrul unei scheme de rotație, urmărind obiectivele prezentate în continuare. Rotația este planificată pentru a preveni stagnarea competențelor și pentru a motiva dezvoltarea competențelor de management și leadership necesare în posturi de conducere, pentru a reduce riscul conflictelor de interese și pentru creșterea transparenței și imparțialității, prin evitarea situațiilor în care stabilitatea pe post, pentru o perioadă lungă de timp, a unei singure persoane, poate limita capacitatea autorităților și instituțiilor publice de a controla și atrage răspunderea cu privire la activitatea structurilor conduse de respectiva persoană.

1. Creșterea nivelului de motivație, angajament și performanță în funcțiile publice de execuție, prin structurarea carierei pentru funcționarii publici de execuție compartimentată mai specific, în funcție de responsabilitățile funcționale și competențele necesare, începând cu anul 2025.
2. Dezvoltarea și diversificarea abilităților de management³ și de leadership⁴ la nivelul înalților funcționari publici și al funcționarilor publici de conducere din administrația publică centrală, prin introducerea unui sistem de mandate limitate și de mobilitate orizontală/rotație, la nivelul acestor posturi, începând cu anul 2025, consolidând astfel managementul performanței bazat pe competențe, ducând la evitarea politizării funcției publice și creșterea pe această cale a prestigiului funcției publice.

2.2. Descrierea situației actuale

Parcursul de carieră, atât în funcția publică de execuție, cât și în cea de conducere și la nivelul înalților funcționari publici este actualmente reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv prin anexele 7-10 introduse în anii 2021-2023, asigurând astfel că reglementările privind cariera funcționarilor publici se regăsesc la nivel de legislație primară

Structura carierei funcționarilor publici are 4 grade profesionale:

- debutant (fără condiție de vechime la ocupare);
- asistent (minimum 1 an vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice);
- principal (minimum 5 ani vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice);
- superior, ca nivel maxim (minimum 7 ani vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice).

O etapă previzibilă și așteptată pentru cariera în funcția publică este **promovarea**, care, potrivit legiuitorului român, reprezintă „modalitatea de dezvoltare a carierei funcționarilor publici prin ocuparea unei funcții publice de execuție de grad profesional imediat superior celui deținut, a unei funcții publice de execuție dintr-o clasă superioară sau a unei funcții publice de conducere vacante, ca urmare a îndeplinirii condițiilor prevăzute de prezentul cod și a promovării concursului sau examenului organizat în vederea promovării”⁵. Cariera unui funcționar public se derulează, de regulă, în cadrul aceleiași autorități sau instituții publice.⁶

Potrivit art. 479 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, pentru a participa la examenul de promovare în grad profesional, funcționarul public de execuție trebuie să îndeplinească în mod cumulativ următoarele condiții:

- cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional al funcției publice de execuție din care promovează, să fi obținut un număr minim de credite prin participarea la programe de formare, de perfecționare, seminare, conferințe, schimburi de experiență sau vizite de studiu, în condițiile legii;

³ De conducere/administrare/gestionare a proceselor/mecanismelor/procedurilor organizaționale

⁴ Categorie de competențe generale necesară ocupării anumitor funcții publice de conducere, precum și funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici, care se referă la competențele necesare pentru a crea o viziune clară și genera implicare în proiecte complexe, a schimba procesele și a realiza obiective strategice;

⁵ Art. 3 lit. bb) din Anexa nr. 10 din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

⁶ Manda, C.C., *Teoria administrației publice*, Ed. C.H. Beck, București, 2013, p.137.

- să fi obținut cel puțin calificativul „bine” la evaluarea performanțelor individuale în ultimii 2 ani de activitate;
- să nu aibă o sancțiune disciplinară neradiată în condițiile prevăzute de Codul administrativ.

Cu acest scop, autoritățile și instituțiile publice, organizează concurs sau examen, cu încadrarea în fondurile bugetare alocate, promovarea în grad profesional realizându-se prin transformarea postului ocupat de funcționarul public de execuție ca urmare a promovării concursului sau examenului.

Potrivit art. 502 alin. (1) lit. h) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu modificările și completările ulterioare, mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici reprezintă o modalitate de modificare a raportului de serviciu. Un înalt funcționar public nu poate realiza mai mult de o mobilitate pe an, cu excepția cazului în care *la cererea înaltului funcționar public*, aceasta poate fi realizată mai mult de o dată într-un an de activitate⁷. Totodată, mobilitatea nu poate fi realizată în același timp pentru toți înalții funcționari publici dintr-o autoritate sau instituție publică. Potrivit art. 503 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, înaltul funcționar public poate refuza mobilitatea dacă se află în una dintre următoarele situații: a) graviditate; b) își crește singur copilul minor; c) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată mobilitatea; d) motive familiale temeinice. Refuzul neîntemeiat de a da curs mobilității atrage eliberarea din funcția publică, în condițiile legii.

Pentru funcțiile publice de conducere, modificarea raporturilor de serviciu se poate face prin aceleași modalități în care se realizează modificarea raporturilor de serviciu și pentru funcționarii publici de execuție. Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau din categoria înalților funcționari publici este, la rândul ei, o altă modalitate de modificare provizorie a carierei funcționarului public, stabilită de Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau din categoria înalților funcționari publici, vacante sau temporar vacante, se realizează prin promovarea temporară a unui funcționar public, care îndeplinește condițiile de studii, vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice și nu are sancțiuni disciplinare neradiate în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.⁸

În acest context, se pot identifica o serie de probleme în ceea ce privește motivația pentru performanță și asigurarea promovărilor pe bază de merit în administrația publică, după cum urmează:

- 1) Setul de probleme la nivelul funcției publice de execuție: Situația de față în ceea ce privește structura de grade și modul de promovare în grad în funcția publică de execuție generează o „plafonare” a funcționarilor publici de execuție, dat fiind că pentru ocuparea unei funcții publice de execuție de grad profesional superior - gradul maxim actual - sunt necesari doar 7 ani în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice, iar personalul din

⁷ Art. 503 alin. (6) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

⁸ Prelungirea se poate face (a) cu maximum 6 luni, cu notificare prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu 10 zile înainte de dispunerea măsurii, dacă funcția publică de conducere sau funcția publică corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici din cadrul autorității sau instituției publice prevăzute la art. 369 lit. a), c) și e) din OUG nr. 57/2019⁸, cu modificările și completările ulterioare, nu a fost ocupată în condițiile prevăzute la art. 466 alin. (2) lit. b)-d)⁸, art. 467 alin. (3)⁸ și art. 482 alin. (4)⁸ din aceeași ordonanță de urgență sau (b) cu maximum 6 luni, cu notificare prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu 10 zile înainte de dispunerea măsurii, dacă autoritatea sau instituția publică prevăzută la art. 369 lit. b) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, a organizat concurs de recrutare ori promovare și funcția publică de conducere nu a fost ocupată, în condițiile legii.

administrația publică este în general îmbătrânit. În prezent 76% dintre funcționarii publici de execuție sunt în gradul profesional superior, ceea ce înseamnă că în cazul acestora apare cu ușurință plafonarea și demotivarea pentru performanță, neexistând forme de motivare extrinsecă legate de evoluția carierei și remunerației.

- 2) Setul de probleme la nivelul funcției publice din categoria înalților funcționari publici și funcției publice de execuție: Exerțarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau din categoria înalților funcționari publici este în practică foarte frecventă, în prezent fiind astfel ocupate mai mult de jumătate dintre funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici și 30% dintre funcțiile publice de conducere. Această situație creează mai multe riscuri, inclusiv legate de competențele persoanelor numite, dar și de motivația de dezvoltare a competențelor de management și leadership a persoanelor numite temporar și de riscurile de politizare.

Nevoia de gestiune a acestor riscuri, cu celeritate, asigurându-se astfel completarea cadrului legal deja adoptat în anul 2023, cu prevederi noi care să limiteze numirile cu caracter temporar și care să ofere alternative la acestea bazate pe merit și profesionalism, poate impune și aplicarea art. 76 alin. (3) din Constituția României, republicată, cu privire la procedura de urgență.

Principalul grup vizat de prezenta propunere de reglementare este **cel al funcționarilor publici, de la toate nivelurile**. Astfel, sunt vizati de prezenta propunere de reglementare toți funcționarii publici de execuție din clasa I care dețin o funcție publică generală sau specifică, atât din administrația publică centrală, cât și din administrația publică teritorială și locală, cu excepția funcționarilor publici care dețin funcții publice cu statut special, cât și înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere din administrația publică centrală care dețin o funcție publică generală sau specifică.

Grupurile țintă reprezintă:

- În ceea ce privește funcționarii publici de execuție, funcționarii publici de execuție din clasa I care dețin o funcție publică generală sau specifică reprezintă, atât din administrația publică centrală, cât și din administrația publică teritorială și locală majoritatea funcționarilor publici (peste 87% din totalul funcționarilor publici, dețin o funcție publică generală sau specifică de execuție clasa I). Mai mult decât atât, literatura de specialitate și bunele practici în materia resurselor umane arată că o compartimentare mai specifică a carierei, în funcție de responsabilitățile și competențele necesare, nu este oportună, dar nici posibilă raportat la competențele specifice necesare, pentru funcții/posturi pentru care nivelul inițial de calificare nu presupune deținerea unor competențe profesionale de complexitate ridicată, deci inclusiv pentru funcțiile publice din clasele II și III. În aceste cazuri, dat fiind că pentru clasele II și III competențele specifice necesare au o complexitate redusă, nu se poate realiza o compartimentare pe grade mai specifică decât în prezent. Dat fiind că funcțiile publice din clasele II și III reprezintă o minoritate (13%) în totalul funcțiilor publice de execuție, neaplicarea propunerii la nivelul lor nu va genera o influență negativă și nu va diminua impactul pozitiv așteptat al propunerii.
- În ceea ce privește înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere din administrația publică centrală care dețin o funcție publică generală sau specifică, aceștia sunt funcționarii publici pentru care dezvoltarea competențelor de management și leadership este esențială pentru performanța administrației publice în general, dat fiind rolul administrației publice centrale în elaborarea și implementarea politicilor publice care influențează viața tuturor cetățenilor. Pe de altă parte, politizarea funcției publice de conducere din administrația publică centrală reprezintă un risc semnificativ, așa cum rezultă din studiile anterioare, deoarece pozițiile pe care le ocupă

sunt cele mai apropiate de pozițiile de demnitate publică de înalt nivel (guvernamentale). Așadar propunerea de reglementare are efecte cu privire la înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere din administrația publică centrală, cu excepția funcțiilor publice de conducere de șef serviciu, care se află, ierarhic, mai departe de funcțiile de demnitate publică, deci pentru care riscul de politizare este absent sau scăzut.

Propunerea de reglementare nu vizează funcțiile publice de execuție sau de conducere cu statut special, dat fiind că instituirea acestor funcții prin reglementările existente s-a realizat având în vedere necesitatea ca pentru unele funcțiuni ale statului să se asigure și o gestiune separată, specială a carierei funcționarilor publici, reglementare ce nu se urmărește a fi schimbată.

Tabelul următor sintetizează principalele cauze și principalele efecte ale problemelor cheie identificate. Cauzele și efectele prezentate au fost formulate pe baza studiilor realizate de ANFP atât în perioada 2019-2022, în colaborare cu Banca Mondială, cât și în 2023 prin studiile realizate pentru fundamentarea reformelor incluse în Jalonul 418 al PNRR. Aceste studii au arătat că motivația și performanța personalului din administrația publică nu țin doar de salarizare, ci și de perspectivele de promovare, calitatea leadership-ului, atmosfera de lucru, alinierea între obiectivele individuale și cele organizaționale.

Tipul cauzelor	Cauze	Principalele probleme	Efecte
Legislative	Lipsa definirii explicite a conceptului de „stabilitate în exercitarea funcției publice” și a diferențierii dintre stabilitatea în funcția publică și stabilitatea pe post	Lipsa clarității, pentru mulți dintre funcționarii publici, a conceptului de „stabilitate în exercitarea funcției publice”, inclusiv confundarea acesteia cu stabilitatea pe post	Existența unor efecte nedorite în special în ceea ce privește numirile pentru exercitarea temporară în funcții publice de conducere, pentru evitarea „înghețarea” / „înrădăcinarea” într-un post a unor persoane
Sociale / demografice	Tendința de îmbătrânire a populației	Tendința de îmbătrânire a corpului de funcționari publici (FP)	Un procent foarte mare (76%) de funcționari publici de execuție se află la gradul maxim posibil pentru dezvoltarea carierei lor
Legislative	Până în 2023: lipsa unor reglementări privind obligativitatea transformării unor posturi de grad profesional superior care se eliberează în posturi de grad profesional debutant, pentru a permite angajarea tinerilor		Adaptare deficitară la schimbarea tehnologică și transformarea digitală
Sociale	Lipsa unei imagini pozitive a funcției publice și administrației publice, care să atragă tineri		
Administrative	Creșterea nivelului de birocrație: a numărului și complexității procedurilor și proiectelor din administrația publică, în contextul unui număr mare de programe și finanțări disponibile pentru reformă	Tendința de creștere disproporționată a numărului total de funcții publice din cauza birocrațizării în dauna acoperirii nevoilor stringente	Se înrăutățește percepția publică privind lipsa de eficiență și performanță a administrației publice și a funcției publice

		de furnizare de servicii publice.	
Sociale	Dificultatea cetățenilor de a interacționa cu administrația publică	Încrederea mică a cetățenilor în administrația publică	Administrația publică atrage puțini profesioniști competitivi de pe piața muncii în funcția publică
Administrative și sociale	Apariția unor cazuri de corupție în administrația publică	Manifestarea unui nivel ridicat de demotivare la nivelul funcționarilor publici	Adaptare deficitară la schimbarea tehnologică și transformarea digitală
Administrative și sociale	Un procent foarte mare (76%) de funcționari publici de execuție se află la gradul maxim posibil pentru dezvoltarea carierei lor		
Administrative și economice	Lipsa oportunităților de formare profesională adaptată la nevoile funcționarilor publici	Participare scăzută a funcționarilor publici la programe de pregătire profesională	Performanță scăzută legată de nivelul mic de motivare pentru performanță/nivelul mare de demotivare
Administrative, sociale și politice	Continuarea tendinței de politizare a funcției publice	Tendința de creștere a numărului de posturi ocupate temporar și fluctuație a gradului de ocupare a funcțiilor din categoria înalților funcționari publici (ÎFP)	Lipsa de stabilitate și - în mod subsecvent - de motivare pentru performanță dată fiind ocuparea temporară pe perioade scurte a funcțiilor publice de conducere
Administrative și politice	Lipsa unor măsuri eficace care să adreseze problemele legate de politizarea funcției publice	Continuarea tendinței de politizare a funcției publice	

Tabel 1 Cauze, probleme și efecte avute în vedere de propunerea de politică publică

Sursă: Propunere de politică publică privind managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, [publicată de ANFP pe website-ul instituției](#)

Lipsa de acțiune a Guvernului prin neluarea măsurilor propuse are patru consecințe majore:

- I. Consecința imediată este neîndeplinirea Jalonului 418 din PNRR, ceea ce poate conduce la pierderea fondurilor alocate pentru reforma subsumată Jalonului 418, a sumelor alocate Componentei 14 a Planului Național de Redresare și Reziliență (PNRR) și respectiv celor alocate reformei R3 privind Management performant al resurselor umane în sectorul public din România: Bună Guvernare, precum și a investițiilor aferente reformelor nerealizate din tranșa condiționată de atingerea jaloanelor planificate în trimestrul 4 al anului 2024;
- II. Consecința pe termen mediu și lung a neluării unor măsuri pentru creșterea motivării în funcția publică și a atractivității funcției publice, pe de o parte, și pentru creșterea nivelului de competențe de management și leadership și depolitizare, pe de altă parte, este perpetuarea cauzelor și efectelor, precum și a determinismelor care afectează performanța exercitării funcției publice, descrise în tabelul anterior. Între consecințele pe termen mediu și lung menționăm:

- erodarea continuă a încrederii cetățenilor în capacitatea administrației publice de a furniza servicii publice de calitate;
 - un grad scăzut de performanță al administrației publice, asociat cu un sistem de evaluare a performanțelor individuale cu caracter formal și cu dificultăți în aplicarea cadrelor de competență (elemente care pot fi integral abordate doar prin combinația propunerilor de politică publică aferente Jalonului 418 și Jalonului 419 ale PNRR), dar și cu lipsa unor măsuri de creștere a eficienței și eficacității (cum ar fi digitalizarea lentă a procedurilor administrative, care nu este vizată de prezenta propunere);
 - deteriorarea prestigiului și imaginii funcției publice;
- III. Perpetuarea fenomenului de politizare și a unui climat în care înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere din administrația publică centrală nu sunt motivați să dezvolte competențe de management și leadership, dat fiind că mobilitatea și modificarea raporturilor de serviciu pentru aceste funcții nu se face prin proceduri, termene și condiții clare care să evite asemenea riscuri (politizare, demotivare, competențe de management și leadership insuficiente) și având în vedere că în prezent o proporție mare dintre posturile corespunzătoare acestor funcții publice (30% din funcțiile publice de conducere și peste 55% din funcțiile corespunzătoare înalților funcționari publici) sunt exercitate temporar conform art. 509 din Codul administrativ.
- IV. Consecința neimplementării măsurilor propuse în cadrul prezentei propuneri de reglementare, alături de cele vizând implementarea cadrelor de competențe aferente Jalonului 419, care să constituie fundamentul managementului performanței bazat pe meritocrație, coroborat cu reforma privind salarizarea funcționarilor publici va conduce la o agravare a eficacității și eficienței exercitării funcției publice și la o percepție negativă asupra acesteia de către cetățeni și un prestigiu scăzut și lipsă de încredere în sistemul administrației publice în ansamblul său.

Analiza problemelor, cauzelor și efectelor posibile se bazează pe o serie de studii, în special cele realizate de ANFP în cadrul proiectelor de implementare a jaloanelor PNRR și în cadrul proiectelor cu finanțare prin Programul Operațional Capacitate Administrativă, în special:

- [Studiu privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică;](#)
- [Analiza privind gestionarea personalului contractual, respectiv analiza cadrului normativ care face distincția între cele două categorii de personal, respectiv între funcționarii publici și personalul contractual care lucrează în România;](#)
- [Studiu cu privire la modul în care este percepută imaginea funcționarilor publici în alte state europene și instrumentele prin care alte state au reușit să crească prestigiul funcției publice \(modele de bune practici\);](#)
- [Analiza de imagine asupra modului cum este reflectat rolul ANFP și al funcționarilor publici în opinia publică;](#)
- [Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane;](#)
- [Cercetare privind experiența internațională relevantă pentru managementul resurselor umane.](#)

Din perspectiva obiectivelor de dezvoltare durabilă, propunerea de reglementare se încadrează în Obiectivul 16: Pace, justiție și instituții eficiente, respectiv țintele 16.5 Reducerea semnificativă a corupției și dării de mită în toate formele sale și 16.6. Dezvoltarea instituțiilor eficiente, responsabile și transparente la toate nivelurile. Așa cum rezultă din prezentarea problemelor, cauzelor și efectelor lor, propunerea de reglementare adresează problemele de corupție, în forma influenței politice în numirile și deciziile în funcțiilor publice de conducere, precum și provocările legate de eficacitate,

responsabilitate și transparență, care apar din lipsa de motivare la nivelul funcțiilor publice de execuție și din existența unui deficit de competențe de management și leadership în funcțiile publice de conducere și corespunzătoare înalților funcționari publici.

2.3. Schimbări preconizate

Propunerea de reglementare se raportează, în principal, la prevederi din Titlul II Statutul funcționarilor publici din cuprinsul Părții a VI-a din OUG nr. 57/2019, respectiv modificarea prevederilor specifice ce țin de cariera funcționarului public și anexele nr. 8 și nr. 10 și introducerea a două noi anexe, respectiv anexa nr. 6² și anexa nr. 12.

Obiectivele propunerii de reglementare sunt următoarele:

(1) La nivelul funcției publice de execuție:

- Introducerea unui parcurs de carieră pentru funcția publică de execuție mai lung, de regulă de 16 ani, în loc de 7 ani cât este în prezent.
- Asigurarea unei tranziții spre noul parcurs de carieră care să nu afecteze drepturile existente și să nu creeze premisele unor discriminări.
- Diversificarea parcursului de carieră posibil pentru funcționarii publici care doresc să facă performanță, prin deschiderea a două posibilități, după accederea la gradul profesional maxim actual (gradul superior), respectiv:
 - o Posibilitatea dezvoltării carierei prin promovarea într-o funcție de conducere și dezvoltarea competențelor de management și leadership;
 - o Posibilitatea dezvoltării carierei prin promovarea într-un grad de execuție nou introdus și dezvoltarea competențelor tehnice specifice activității la nivel de excelență pentru promovarea performanței administrative.
- În subsidiar: creșterea atractivității funcției publice prin faptul că ea prezintă o perspectivă de dezvoltare clare, dar și diversificate.

(2) La nivelul funcției publice cu atribuții de conducere: înalți funcționari publici și funcționari publici de conducere din administrația publică centrală (cu funcție superioară celei de șef serviciu):

- Dezvoltarea și diversificarea abilităților de management⁹ și de leadership¹⁰ la nivelul înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere din administrația centrală, prin introducerea unui sistem de mandate limitate și de mobilitate orizontală/rotație¹¹, la nivelul

⁹ De conducere/administrare/gestionare a proceselor/mecanismelor/procedurilor organizaționale

¹⁰ Categorie de competențe generale necesară ocupării anumitor funcții publice de conducere, precum și funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici, care se referă la competențele necesare pentru a crea o viziune clară și genera implicare în proiecte complexe, a schimba procesele și a realiza obiective strategice;

¹¹ Mobilitatea orizontală sau rotația înalților funcționari publici și funcționarilor publici de conducere din administrația publică centrală se definește în prezenta propunere de politică publică, în acord cu angajamentele României prin PNRR, ca formă de modificare a raporturilor de serviciu pentru înalții funcționari publici și funcționarilor publici de conducere din administrația publică centrală care, cu păstrarea funcției publice deținute, deci cu rămânerea în corpul funcționarilor publici și în categoria înalților funcționari publici sau a funcționarilor publici de conducere, realizează o schimbare a postului pe care sunt numiți. Rotația este planificată pentru a preveni stagnarea competențelor și a motiva dezvoltarea competențelor de management și leadership necesare în posturi de conducere, pentru a reduce riscul

acestor posturi, diferențiat - obligatoriu sau voluntar - în funcție de sensibilitatea posturilor, începând cu 2025, consolidând astfel managementul performanței bazat pe competențe, ducând la evitarea politizării funcției publice și creșterea pe această cale a prestigiului funcției publice.

- În subsidiar: restrângerea numirilor pentru exercitarea cu caracter temporar a unor funcții publice de conducere la situațiile și perioadele în care respectivele posturi nu pot fi ocupate prin: recrutare, promovare, rotație sau transfer.

Pentru formularea propunerilor de reglementare au fost avute în vedere mai multe opțiuni de rezolvare a problemelor identificate. În special în ceea ce privește reglementarea la nivelul funcției publice cu atribuții de conducere: înalți funcționari publici și funcționari publici de conducere din administrația publică centrală (cu funcție superioară celei de șef serviciu) au fost avute în vedere și opțiuni de soluționare care implicau mandate limitate și rotație obligatorie pentru toți funcționarii publici cu atribuții de conducere. Aceste opțiuni nu au fost preferate deoarece ar fi implicat un efort administrativ nejustificat de mare, pentru organizarea procesului de rotație, și riscuri de afectare a carierelor pentru funcționarii publici, deoarece nu putea fi garantată integral obținerea unei funcții prin rotație pentru toți funcționarii publici pentru care rotația era obligatorie.

Se propune restructurarea sistemului de grade profesionale pentru funcția publică generală și specifică de execuție, prin introducerea a trei niveluri suplimentare la gradul profesional superior, pentru funcția publică de execuție din clasa I (unde se află 87% dintre funcționarii publici). Se va crea astfel un parcurs de carieră mai lung, dar fără a afecta parcursul de carieră pe care deja l-au avut majoritatea funcționarilor publici de execuție, drepturile câștigate de aceștia și fără a crea discriminări. Așadar, funcționarii publici de execuție din clasa I își păstrează gradul profesional superior pe care l-au ocupat până la aplicarea noilor măsuri, dar vor putea, de asemenea, și să promoveze în grad nivelul în gradul superior, încă trei niveluri. Pentru funcționarii publici de execuție din clasele II și III parcursul de carieră va rămâne neschimbat.

Astfel, se introduc 3 niveluri la gradul profesional superior: denumite în prezenta propunere: superior nivel 2, superior nivel 3 și superior nivel 4, suplimentar față de gradul profesional superior așa cum există în prezent, pentru funcțiile publice de execuție corespunzătoare clasei I (87% din funcțiile publice de execuție ocupate la nivelul administrației publice). Se va ajunge astfel la un total de 4 grade și 3 niveluri suplimentare posibile pentru funcțiile publice de execuție din clasa I.

Se va păstra sistemul de promovare în grad profesional pe bază de vechime și examen sau concurs de promovare similar cu ce există în prezent până la gradul profesional superior, corespunzător unei vechimi de 7 ani în specialitatea studiilor, fără a aduce schimbări încadrării în grad profesional pentru niciunul dintre funcționarii publici de execuție aflat în activitate. Opțiunea nu propune modificarea modalităților de promovare până la al patrulea grad (actualmente gradul superior), prin urmare nu se generează schimbări în structura de ocupare a gradelor profesionale până la gradul profesional superior.

Pentru a încuraja perfecționarea profesională se va crea competiție pentru accederea la nivelurile introduse pentru gradul profesional superior, respectiv la nivelurile 2-4, prin limitarea numărului de posturi în aceste niveluri la 20% în cadrul fiecărei autorități/instituții publice, cu condiția ca aceste

conflictelor de interese și pentru creșterea transparenței și imparțialității, prin evitarea situațiilor în care stabilitatea pe post, pentru o perioadă lungă de timp, a unei singure persoane, poate limita capacitatea autorităților și instituțiilor publice de a controla și atrage răspunderea cu privire la activitatea structurilor conduse de respectiva persoană.

grade profesionale să se stabilească (și să se organizeze concurs de promovare în grad profesional pentru ele) în cadrul fiecărui compartiment.

În gradele profesionale superior nivel 2-4 se va putea accede doar prin promovare din interiorul fiecărei autorități/instituții publice, nu prin recrutare sau o formă de modificare a raporturilor de serviciu. Pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție în nivelurile gradului profesional superior, nou introduse, se vor transforma funcțiile publice de execuție ocupate de către funcționarii publici care participă la concursul/examenul de promovare, din gradele și nivelurile imediat inferioare, după concursul de promovare, pentru funcționarii publici de execuție care sunt declarați „admis” la acest concurs/examen. Astfel, nivelurile profesionale suplimentare vor reprezenta o motivare de perfecționare pentru funcționarii publici de execuție din cadrul fiecărei autorități/instituții publice. La vacantare, funcțiile publice de execuție de grad profesional superior nivelurile 2-4 se vor transforma în funcții publice de execuție de grade profesionale de până la gradul superior (fără niveluri) și nu se vor realiza transferuri sau detașări în cadrul lor (nu va exista condiția premisă a unui post vacant pentru realizarea detașării sau transferului).

Vechimea necesară pentru accederea în gradul profesional superior nivelurile 2-4 va fi de câte 3 ani în gradul profesional și nivel imediat anterior/inferior, iar pentru promovare se va aplica regula promovării în gradul profesional imediat următor/superior.

Pentru participarea la concursul de promovare pentru gradul profesional superior la nivelurile 2-4, funcționarii publici de execuție vor trebui să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- vechime de minimum 3 ani în gradul și nivelul profesional imediat anterior/inferior;
- atingerea unor criterii de performanță stabilite în raport cu competențele necesare pentru gradele profesionale superior nivelurile 2-4 și prin care funcționarii publici de execuție vor putea demonstra potențialul de excelență. Competențele necesare pentru gradele profesionale superior nivelurile 2-4 vor fi dobândite prin practică și constatate prin evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale, pe baza observării comportamentelor de către evaluator. Procedura de evaluare a competențelor va include modalitatea de evaluare care să asigure obiectivitatea în acest proces.

Atunci când aceste criterii de performanță vor fi atinse și consemnate în evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale, la momentul sau după îndeplinirea criteriului cumulativ de vechime, funcționarul public de execuție se va putea prezenta la concursul de promovare pentru gradele profesionale superior nivelurile 2-4. Astfel, promovarea în funcția publică de grad profesional superior nivel 4 (gradul profesional și nivelul maxim) se va putea realiza de regulă la minimum 16 ani de vechime în specialitatea studiilor (prin raportare la condițiile de recrutare pentru cele 4 grade profesionale existente), doar prin promovare din funcția publică de execuție de grad profesional superior - nivel 3.

Pentru implementarea modificărilor propuse se va completa Codul administrativ în ceea ce privește clasificarea funcțiilor publice de execuție pe grade profesionale și se va modifica anexa nr. 8 la Codul administrativ, fiind revizuite competențele generale pentru funcțiile publice de execuție, cu luarea în considerare a faptului că vor exista trei niveluri ale gradului profesional superior suplimentare. Competențele generale noi pentru nivelurile suplimentare menționate vor include competențe de asigurare a calității, coordonare a unor resurse (nu a persoanelor, care este o competență a funcțiilor publice de conducere), mentorat și îndrumare tehnică pentru colegii din grade profesionale inferioare.

Astfel, nivelurile de complexitate aferente competențelor generale vor fi reanalizate, pentru introducerea celor 3 niveluri suplimentare propuse ale gradului profesional superior.

Prin aplicarea regulii de promovare din grad profesional din gradul imediat inferior celui deținut, la momentul adoptării modificărilor la Codul administrativ, toți funcționarii publici de execuție de clasa I, grad profesional superior, vor putea, potențial, participa la concursuri de promovare organizate pentru promovarea în gradul profesional superior nivel 2 (dar nu vor putea participa și la concursurile pentru nivelurile profesionale superior nivel 3 și 4, chiar dacă au o vechime totală mai mare de 16 ani, decât după acumularea vechimii necesare în gradul profesional superior nivel 2). Mai mult, funcționarii publici de execuție din clasa I, grad profesional superior, vor putea participa la concursurile de promovare în gradul superior nivel 2, când vor fi organizate, doar dacă în anul imediat următor intrării în vigoare a noilor reglementări îndeplinesc criterii sau obiective de performanță stabilite în raport cu potențialul de excelență, astfel cum sunt prevăzute în anexa nr. 6 la Codul administrativ, referitoare la metodologia de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Pentru a crește atractivitatea funcției publice, dar și motivația funcționarilor publici pentru perfecționare profesională și a face atractive ambele parcursuri de dezvoltare a carierei: atât dezvoltarea carierei prin promovarea în funcții publice de conducere, cât și dezvoltarea carierei prin promovarea în gradul profesional superior, în nivelurile suplimentare nou introduse, corespunzătoare funcțiilor publice de execuție, urmând ca salarizarea pentru gradul profesional superior nivel 4 să fie apropiată de cea corespunzătoare funcției publice de conducere de șef serviciu.

Se va stabili un total de 8% funcții publice de execuție de grad profesional superior nivel 4 la nivel de autoritate/instituție publică, egal cu numărul funcțiilor publice de conducere. Aceste funcții publice de execuție de grad profesional superior nivel 4 vor asigura, alături de șefii de serviciu, specializarea tehnică necesară pentru fiecare autoritate/instituție publică, evident cu atribuții și responsabilități diferite pentru funcțiile publice de execuție și cele de conducere. Aceste funcții publice de specializare și excelență tehnică se vor dezvolta corelativ cu dezvoltarea competențelor de management și leadership pentru funcțiile publice de conducere, încurajată în cadrul componentei următoare a propunerii de politică publică, dedicată funcțiilor corespunzătoare înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere. Astfel, la nivelul administrației publice se creează premise pentru creșterea performanțelor prin dezvoltarea complementară a tuturor competențelor necesare: la funcțiile publice de execuție din clasa I și funcțiile publice de conducere de șef serviciu se vor dezvolta în special competențele specifice, cunoștințele specializate și capacitatea de rezolvare a problemelor complexe, iar la funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici și din cea a funcționarilor publici de conducere se vor dezvolta competențe de management, leadership, necesare pentru coordonarea strategică a performanței administrative.

Condițiile propuse pentru nivelurile suplimentare ale gradului profesional superior sunt menite să facă din ocuparea acestora o situație de excelență și specializare în funcția publică de execuție. De asemenea, se creează pentru funcționarii publici de execuție două parcursuri de carieră viabile: (a) promovarea în funcțiile publice de conducere, disponibilă și acum, și (b) promovarea în gradele profesionale suplimentare, care sunt practic grade profesionale de excelență și specializare profesională, pe funcția publică de execuție. Așadar, propunerea de politică publică generează aceste două parcursuri de carieră alternative:

- Pentru funcționarii publici de execuție care doresc să dezvolte competențe de management și leadership și să-și asume responsabilități de conducere, există și în prezent posibilitatea de dezvoltare a carierei prin promovarea pe o funcție publică de conducere;

- Pentru funcționarii publici de execuție care doresc să dezvolte competențe specifice și să se specializeze în activitatea pe care o desfășoară, pentru realizarea unor lucrări de complexitate ridicată și la un nivel de calitate superior care să susțină performanța instituțională, va exista posibilitatea de promovare în gradul profesional superior, respectiv, într-unul din nivelurile 2-4, suplimentar, nou introduse.

Pentru funcțiile publice corespondente înalților funcționari publici și pentru funcțiile publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare se vor introduce prevederi privind:

- 1) Mandatele limitate pentru înalții funcționari publici, cu excepția secretarilor generali ai instituției prefectului;
- 2) Realizarea unor evaluări multianuale a performanțelor profesionale individuale, bazate pe evaluarea performanțelor de management, printr-o procedură de evaluare reglementată printr-o anexă nouă la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare (anexa nr. 6¹);
- 3) Reglementarea unei noi forme de modificare a raporturilor de serviciu, respectiv mobilitatea prin rotație și reglementarea modalității de realizare a acesteia într-o anexă nouă la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare (anexa nr. 12).

Schimbările preconizate urmăresc în primul rând să creeze premise pentru dezvoltarea competențelor de management ale înalților funcționari publici și funcționarilor publici de conducere și să crească motivația pentru performanță administrativă, prin aceea că se introduc evaluări multianuale ale performanțelor pe baza unor planuri de management elaborate chiar de funcționarii publici ce ocupă funcții publice din categoria înalților funcționari publici și funcții publice de conducere și armonizate cu planurile strategice sau de dezvoltare instituționale.

Mai mult decât atât, introducerea rotației voluntare în funcții publice de conducere creează o nouă opțiune pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere pentru dezvoltare profesională. Aceștia vor putea să se rotească voluntar pe alte funcții publice de conducere decât cele ocupate, atât ca modalitate de a-și dezvolta suplimentar competențele, cât și ca modalitate de a transfera bune practici de management de la o autoritate sau instituție publică la alta. Introducerea acestei modalități de modificare a raporturilor de serviciu este bazată pe bune practici identificate la nivel european.

Introducerea rotației obligatorii pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere care ocupă funcții publice sensibile limitează riscurile de corupție, incidente de integritate, încălcare a standardelor de integritate și de politizare, corelativ cu limitarea numirilor pentru exercitare cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere și a celor corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici realizată atât prin modificările anterioare ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cât și prin prezentul proiect de lege.

Diferențele privind aplicarea prevederilor referitoare la rotația obligatorie pentru diferitele categorii de înalți funcționari publici sunt justificate de tipurile de riscuri de incidente de integritate, încălcare a standardelor de integritate și de politizare la care aceștia sunt supuși conform analizelor realizate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), dar și de către alte instituții și organizații naționale și internaționale.

Modificările, în concret, la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, includ:

- 1) reglementarea exercitării raporturilor de serviciu ale înalților funcționari publici pe bază de mandat, la un nou articol, articolul 375¹, fiind astfel atins jalonul 418 PNRR. Reglementarea exercitării raporturilor de serviciu ale înalților funcționari publici pe bază de mandat este menită să încurajeze responsabilitatea și performanța în cadrul funcției, mandatul fiind însoțit, prin modificările subsecvente prezentate mai jos de evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale;
- 2) reglementarea exercitării raporturilor de serviciu ale unor funcționari publici de conducere pe bază de mandat, la un nou articol, articolul 375², fiind astfel atins jalonul 418 PNRR. Ca și în cazul reglementării mandatelor înalților funcționari publici, reglementarea este menită să încurajeze responsabilitatea și performanța în cadrul funcției, mandatul fiind însoțit, prin modificările subsecvente prezentate mai jos de evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale. De asemenea, mandatul se va aplica doar pentru exercitarea funcțiilor de conducere sensibile, schimbările impuse de expirarea mandatului fiind menite să limiteze riscurile asociate cu sensibilitatea funcțiilor;
- 3) modificarea prevederilor art. 393 pentru a reflecta noua structură de grade profesionale propuse și a prevederilor art. 468, art. 478 și art. 479 pentru a reglementa promovarea în gradele profesionale suplimentare nou introduse. De asemenea, modificări ale anexei nr. 10 în acest sens. Motivarea acestor modificări fiind prezentată anterior;
- 4) Modificarea art. 394 pentru a reglementa mobilitatea prin rotație ca formă de ocupare a funcțiilor corespunzătoare înalților funcționari publici, pentru a crea cadrul juridic necesar pentru ocuparea funcțiilor în momentul în care se realizează rotația obligatorie reglementată.
- 5) Reglementarea evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale pentru funcționarii publici din categoria înalților funcționari publici, la noi articole, 398²-398³ și pentru funcționarii publici de conducere care ocupă funcții publice de stat prevăzute la art. 385 alin. (1), la nivel de director general, director general adjunct, director și director adjunct, prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), la noi articole, art. 485³- 485⁴ și în anexa nr. 6¹. Obiectivul reglementării evaluării multianuale a performanțelor individuale este acela de stimulare și verificare a performanțelor administrative atinse de funcționarii publici pentru care performanța individuală este cel mai strâns legată de cea a administrației publice - respectiv persoanele care sunt responsabile de asigurarea unei activități performante pentru ceilalți funcționari publici, din subordinea lor. - Planul de management introdus și evaluarea multianuală a performanțelor individuale completează, nu înlocuiesc obiectivele anuale stabilite de către conducătorul instituției și evaluarea anuală a performanțelor individuale. Introducerea planului de management și a evaluării multianuale a performanțelor individuale aduc însă un plus de autonomie a înaltului funcționar public față de conducătorii instituțiilor în care își desfășoară activitatea, contribuind astfel la limitarea riscurilor de politizare;
- 6) se introduc atribuții noi pentru ANFP legate de mobilitatea prin rotație, pentru a asigura o gestiune coerentă a acestui proces cu grad mare de noutate;
- 7) reglementarea mobilității prin rotație la art. 503¹-503³, fiind astfel atins jalonul 418 PNRR. Mobilitatea prin rotație se definește ca formă de modificare a raporturilor de serviciu, cu păstrarea calității de funcționar public, rămânerea în corpul funcționarilor publici și în categoria înalților funcționari publici sau a funcționarilor publici de conducere, realizează o schimbare a postului pe care sunt numiți, în cadrul unei scheme de rotație, urmărind obiectivele prezentate în continuare. Rotația este planificată pentru a preveni stagnarea competențelor și a motiva dezvoltarea competențelor de management și leadership necesare

în funcțiile publice cu atribuții de conducere (înalți funcționari publici și funcționari publici de conducere), pentru a reduce riscul conflictelor de interese și pentru creșterea transparenței și imparțialității, prin evitarea situațiilor în care stabilitatea pe post, pentru o perioadă lungă de timp, a unei singure persoane, poate limita capacitatea autorităților și instituțiilor publice de a controla și atrage răspunderea cu privire la activitatea structurilor conduse de respectiva persoană. Motivele care stau la baza mobilității pot fi împărțite în două mari categorii:

- „Din punctul de vedere al administrației, mobilitatea este un mijloc de a crește flexibilitatea ministerului, biroului sau agenției;
- Din punctul de vedere al funcționarului, mobilitatea permite familiarizarea cu alte domenii de lucru, dezvoltarea de noi aptitudini, extinderea orizonturilor, progresul pe plan profesional”¹².

De asemenea, mobilitatea este privită ca „instrument de management al talentelor” pentru viitorii funcționari publici cu responsabilități de conducere pentru ca aceștia să își dezvolte competențele necesare pe baza experienței variate dobândite în diferitele poziții pe care le ocupă pe măsură ce progresează în cadrul ierarhiei¹³. Mobilitatea înalților funcționari publici și a celor de conducere este necesară, dar să nu fie motivată politic pentru a nu conduce la instabilitate, OCDE apreciind totodată că timpul optim petrecut într-o anumită poziție de către înaltul funcționar public este de 4-6 ani¹⁴;

- 8) limitarea situațiilor în care se pot realiza numirile pentru exercitare cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere și a celor corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici prin completări la art. 510 din Codul administrativ și prevederi incluse în anexa nr. 12 din același act normativ, pentru a contribui astfel la obiectivul de diminuare a nivelului de politicizare;
- 9) reglementarea unor noi motive de eliberare din funcția publică, la art. 519, fie în situația refuzului rotației sau formării profesionale în cazul unor evaluări care nu arată performanțe bune, fie în situația neîndeplinirii de către înalții funcționari publici sau funcționarii publici de conducere a performanțelor asumate, având în vedere nevoia de introducere a sancțiunilor pentru nerespectarea obligațiilor introduse prin reglementările propuse;
- 10) reglementarea regulilor privind începerea mandatelor, la dispoziții tranzitorii, pentru a asigura claritate privind intrarea în vigoare a noilor reglementări privind mandatele, evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale și subsecvent mobilitatea prin rotație;
- 11) introducerea de competențe generale pentru nivelurile gradului profesional superior, nou introduse, pentru a clarifica diferențierea acestora de gradele profesionale existente și a asigura că acestea sunt definite ca niveluri de excelență în funcția publică de execuție;
- 12) reglementarea procesului de rotație în anexa nr. 12 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, pentru a asigura desfășurarea acestuia în cele mai bune condiții.

¹² Bossaert, D., Demmke, C., Nomde, K., Polet, R., *Funcția publică în Europa celor cincisprezece: Noi tendințe și evoluții*, Ed. Economică, București, 2002, p. 98.

¹³ Gerson, D., "Leadership pour une haute fonction publique performante: Vers un système de haute fonction publique dans les pays de l'OCDE", *OECD*, No. 40, OECD Publishing, Paris, 2020, pp. 47-48, <https://doi.org/10.1787/f87e7397-fr>.

¹⁴ *Ibidem*, p. 62.

Principalii indicatori de impact ce vor fi urmăriți pe termen lung pentru monitorizarea implementării proiectului de act normativ sunt:

- numărul de funcționari publici de execuție care candidează pentru promovarea în nivelurile profesionale suplimentare propuse;
- numărul de funcționari publici de execuție care iau concursul pentru promovarea în nivelurile profesionale suplimentare propuse;
- nivelul concurenței la concursul pentru promovarea în nivelurile profesionale suplimentare propuse;
- nota medie obținută de funcționarii publici de execuție care dau concursul de promovarea în nivelurile profesionale suplimentare propuse;
- nivelul de motivare, declarat, al funcționarilor publici de execuție, pe baza unor sondaje în rândul funcționarilor publici;
- nivelul perceput de performanță al funcționarilor publici de execuție (de preferință pe baza unei evaluări 360, care are în vedere percepția funcționarilor publici de execuție, a celor de conducere și a cetățenilor);
- numărul de posturi care sunt incluse în sistemul de mandate limitate;
- numărul de posturi vacante (vacantate prin expirarea mandatelor limitate sau în alt mod) pentru care conducerea autorităților și instituțiilor publice decide ocuparea prin rotație;
- numărul de funcționari publici de conducere care aderă voluntar la sistemul de rotație, înainte de expirarea mandatelor;
- numărul de funcționari publici de conducere care se rotesc pe post conform opțiunii lor;
- numărul de cazuri în care a fost necesară repartizarea pe un post pentru care funcționari publici de conducere nu au optat inițial;
- nivelul de competență al funcționarilor publici de conducere, conform analizelor de nevoi de formare realizate periodic de ANFP;
- nivelul perceput al politizării din administrația publică, coform studiilor sociologice.

Monitorizarea implementării proiectului de act normativ se va realiza de către ANFP. Pentru cei mai mulți dintre indicatorii propuși ANFP deține instrumente de monitorizare a dinamicii funcțiilor publice care să permită înregistrarea valorilor indicatorilor. În ceea ce privește măsurarea indicatorilor pentru care sunt necesare sondaje sau alt tip de studii, ANFP le va realiza periodic, ca parte a atribuțiilor sale de elaborare și fundamentare de politici publice privind managementul funcției publice și a funcționarilor publici.

2.4. Alte informații

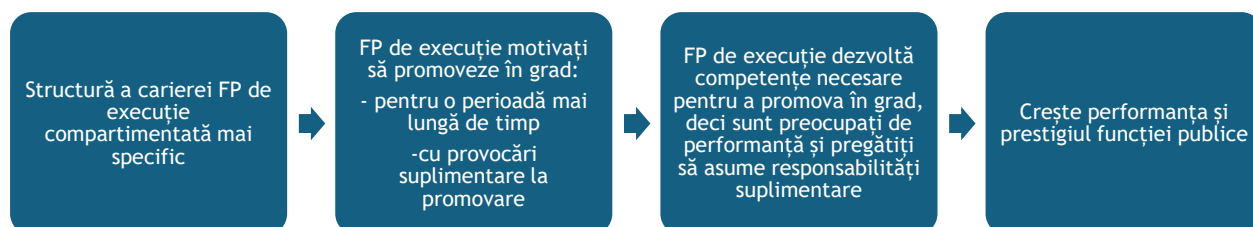
Nu este cazul.

Secțiunea a 3-a Impactul socioeconomic

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Estimarea impactului asupra administrației publice a implementării reglementării se referă la faptul că o structură de carieră compartimentată mai specific, pe bază de competențe, atribuții și performanțe, poate motiva funcționarii publici de execuție care nu doresc să ocupe funcții publice de

conducere și să desfășoare activități de management, dar care au potențial de dezvoltare a propriilor competențe specifice pentru postul pe care îl ocupă (potențial de dezvoltare a expertizei) pentru desfășurarea activității cu rezultate mai bune și obținute mai eficient. Această motivare poate fi obținută prin modificarea modului de promovare în grad profesional pentru a contracara plafonarea observată în prezent la atingerea relativ rapidă (în 7-9 ani) a gradului profesional superior.



Figura

1 Lanțul logic al rezultatelor reformei la nivelul funcțiilor publice (FP)-de execuție

Sursă: Propunere de politică publică privind managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, [publicată de ANFP pe website-ul instituției](#)

Deși reglementarea nu are în vedere toate funcțiile publice de conducere, modul în care funcțiile publice de conducere sunt selectate pentru aplicarea obligatorie a sistemului de rotație și faptul că reglementarea prevede un stimulent pentru mobilitate/rotație face ca impactul estimat să fie semnificativ conform lanțului de rezultate descris mai jos.



Figura 2 Lanțul logic al rezultatelor reformei la nivelul funcțiilor publice aferente înalților funcționari publici (ÎFP) și funcțiilor publice (FP) de conducere

Sursă: Propunere de politică publică privind managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, [publicată de ANFP pe website-ul instituției](#)

3.2. Impactul social

Impactul social așteptat al propunerii de reglementare urmează să se manifeste la nivelul administrației publice și funcționarilor publici, așa cum este descris detaliat în continuare. Nu este așteptat impact la nivelul altor grupuri sociale.

Datele statistice arată un număr de 178.557 de posturi aferente funcției publice generale și specifice, în ianuarie 2024, dintre care 90% aferente funcțiilor publice de execuție și peste 87% aferente clasei I care este vizată de această propunere. Dintre acestea peste 76% dintre funcții publice de execuție sunt ocupate la gradul maxim, superior. Sunt așadar vizați de această propunere aproximativ 100.000 de funcționari publici de execuție în funcții publice generale și specifice din clasa I. Dintre aceștia, 20%, aproximativ 20.000, ar putea accede la unul dintre nivelurile suplimentare introduse la gradul profesional superior, dar concurența generată pentru ocuparea acestor posturi are impact asupra tuturor celor 100.000 de funcționari publici de execuție numiți în funcții publice generale și specifice din clasa I.

Combinția dintre elementele propuse ale măsurii [(a) prelungirea perioadei în care cariera în funcția publică de execuție poate să evolueze până la 16 ani vechime în specializare, față de 7 ani în prezent, (b) limitarea numărului de posturi la nivelurile suplimentare introduse la gradul profesional superior pentru crearea concurenței pentru acestea, (c) limitarea accesului la nivelurile suplimentare introduse la gradul profesional superior prin promovare, pentru încurajarea specializării în cadrul administrației publice, (d) includerea unor probe suplimentare pentru promovarea în gradul profesional imediat superior celui deținut] va rezulta pe termen mediu și lung în profesionalizarea corpului funcționarilor publici și îmbunătățirea serviciilor publice la toate nivelurile, rupând astfel parțial cercul vicios identificat.

Un nivel sănătos de mobilitate al funcționarilor publici ajută serviciile publice să atingă obiective strategice prin alocarea abilităților și competențelor existente către prioritățile emergente, permițând totodată funcționarilor publici să-și dezvolte abilitățile necesare prin cariere variate și interesante.

Estimarea de impact a reglementării, bazată pe planificarea reformei în cadrul PNRR, este că introducerea unui sistem de mandate limitate și de mobilitate orizontală/rotație la nivelul acestor posturi va determina dezvoltarea și diversificarea abilităților de management și de leadership la nivelul înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere, deoarece deținătorii acestor funcții publice vor fi motivați să dezvolte abilitățile necesare pentru a ocupa succesiv și cu succes (cu performanță conform procedurilor de evaluare a performanțelor) diferite posturi de conducere.

La rândul său, creșterea abilităților de management și de leadership la nivelul înalților funcționari publici (ÎFP) și a funcționarilor publici de conducere (FPC) este așteptat să conducă la:

- Creșterea performanțelor de ansamblu ale administrației publice, în sensul îndeplinirii obiectivelor instituționale cu eficiență, în condițiile în care înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere sunt cei care organizează activitatea instituțională în vederea atingerii obiectivelor instituționale;
- Depolitizarea funcției publice.

De asemenea, introducerea acestui sistem de mobilitate la nivelul acestor posturi trebuie să aibă în vedere contextul actual în ceea ce privește resursa umană în sectorul public prin evitarea perturbării funcționării autorităților și instituțiilor publice conduse de către înalții funcționari publici (ÎFP) și funcționarii publici (FP) vizați de această nouă politică.

Limitarea mandatelor, aplicarea mecanismelor de rotație/mobilitate orizontală și orientarea mai accentuată a sistemului de evaluare a performanței către competențe și rezultate măsurabile ale

performanței va duce pe termen mediu și lung la îmbunătățirea și ulterior la perfecționarea abilităților manageriale și de leadership, făcând mai dificilă numirea discreționară (pe considerente politice) în funcții publice din categoria înalților funcționari publici și funcții din categoria funcțiilor publice de conducere de oameni cu aceste competențe suficient dezvoltate.

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

Nu este cazul.

3.4. Impactul macroeconomic

Nu este cazul.

3.5. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici

Nu este cazul.

3.6. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat

Nu este cazul.

3.7. Impactul asupra mediului de afaceri

Nu este cazul.

3.8. Impactul asupra mediului înconjurător

Nu este cazul.

3.9. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării

Nu este cazul.

3.10. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

Nu este cazul.

3.11. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani), inclusiv informații cu privire la cheltuieli și venituri

Indicatori	Anul Curent	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
1	2	3	4	5	6	7
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:						

a) buget de stat, din acesta: (i) impozit pe profit (ii) impozit pe venit						
b) bugete locale (i) impozit pe profit						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat: (i) contribuții de asigurări						
d) alte tipuri de venituri (Se va menționa natura acestora.)						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:	0	- 75.120 mii lei	- 112.830 mii lei	- 165.104 mii lei	- 187.550 mii lei	- 201.032 mii lei
a) buget de stat, din acesta: (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii						
b) bugete locale: (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat: (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii						
d) alte tipuri de cheltuieli (Se va menționa natura acestora.)						
4.3. Impact financiar, plus/minus, din care:	0	- 75.120 mii lei	- 112.830 mii lei	- 165.104 mii lei	- 187.550 mii lei	- 201.032 mii lei
a) buget de stat						
b) bugete locale						
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente: a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată;						

b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară.

4.8. Alte informații

Secțiunea a 5-a

Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare

5.1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ

Este necesară modificarea legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prin modificarea/completarea la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare sau adoptarea unei noi legi privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice care să prevadă salariile pentru nivelurile gradului profesional superior prevăzute la 393 alin. (2) lit. e)-g) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, nou introduse.

5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice

Nu este cazul.

5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE)

Nu este cazul.

5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE

Nu este cazul.

5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE

Nu este cazul.

5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene

Nu este cazul.

5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate

5.6. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 6-a

Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ**6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative**

Nu este cazul.

6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate

În vederea elaborării prezentei propuneri de reglementare au fost organizate consultări extinse cu autoritățile publice care vor pune în aplicare noile reglementări. Consultările au fost organizate în două etape. Într-o primă etapă s-au realizat consultări cu privire la propunerea de politică publică ce au ghidat reglementarea, iar în a doua etapă s-au realizat consultări cu privire la propunerile efective de reglementare.

Pentru consultare cu privire la documentul care a conținut propuneri privind opțiuni de politică publică au fost organizate, la sediul ANFP, două focus grupuri, în data de 26 martie 2024. La aceste consultări au participat peste 30 de persoane, de regulă personal de conducere din compartimente de resurse umane sau de politică publică, reprezentante ale următoarelor autorități și instituții publice: Ministerul Dezvoltării Lucrărilor Publice și Administrației, Cancelaria Prim-ministrului, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Justiției, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Finanțelor, Agenția Națională de Administrare Fiscală, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Energiei, Ministerul Mediului Apelor și Pădurilor, Consiliul Concurenței, Agenția Națională de Achiziții Publice, Institutul Național de Administrație.

De asemenea, în data de 8 aprilie 2024 a fost organizat la sediul Transparency International România un focus grup cu participarea reprezentanților Ministerului Afacerilor Interne și Ministerului Apărării Naționale, iar în data de 20 mai 2024 a fost organizat un focus grup online cu participarea reprezentanților Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Dezvoltării Lucrărilor Publice și Administrației și Cancelariei Prim-ministrului. Din discuții s-a desprins nevoia de a limita situațiile în care rotația funcționarilor publici este obligatorie la înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere cu funcții sensibile (superioare funcției publice de șef serviciu). În paralel, s-a introdus în propunere posibilitatea de rotație voluntară a funcționarilor publici de conducere. S-a desprins de asemenea nevoia de a clarifica faptul că propunerea de politică publică se referă doar la funcția publică generală și specifică, nu și la funcțiile publice cu statut special.

Prin adresa ANFP nr. 15437/15.04.2024, prima versiune a propunerii de politică publică a fost transmisă în procedură de consultare următoarelor autorități și instituții publice și organizații: Secretariatul General al Guvernului, Ministerul Educației, Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Justiției, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Finanțelor, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, Ministerul Energiei, Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor, Ministerul Sănătății, Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Ministerul Culturii, Școala Națională de Studii Politice și Administrative (SNSPA), Universitatea București, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași, Universitatea de Vest, Timișoara, Universitatea Ovidius, Constanța, Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava, Asociația Comunelor din România,

Asociația Orașelor din România, Asociația Municipiilor din România, Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România, Federația Națională a Sindicatelor din Administrație, Sindicatul Scut pentru Administrația Publică, Confederația Sindicală Națională Meridian, Sindicatul Național Pro Lex, Blocul Național Sindical - BNS, Institutul pentru Politici Publice, Fundația Freedom House România, Expert Forum, Centrul de Resurse Juridice, Asociația pentru Cooperare și Dezvoltare Durabilă, Asociația ACCEPT, Fundația Roma Education Fund Romania. Prin adresa ANFP nr. 20777/21.05.2024, sinteza propunerii de politică publică care a precedat elaborarea propunerii de reglementare prezente a fost transmisă în procedură de consultare următoarelor autorități publice: Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Dezvoltării Lucrărilor Publice și Administrației și Cancelaria Prim-ministrului, Secretariatul General al Guvernului.

Au fost analizate și, după caz, valorificate, observații și propunerii transmise de Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică (nr. SCUT AP: 2473/17.04.2024, nr. înregistrare ANFP 16117/18.04.2024), Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (nr. 45/18.04.2024, nr. înregistrare ANFP nr. 16280/19.04.2024), Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași (nr. 7972/25.04.2024, nr. înregistrare ANFP 17252/26.04.2024), Ministerul Justiției (nr. 4/26829/2024, nr. înregistrare ANFP 17511/29.04.2024), Ministerul Dezvoltării Lucrărilor Publice și Administrației (nr. 88434/26.04.2024), Ministerul Afacerilor Interne (nr. 214.823/09.05.2024), Ministerul Finanțelor (nr. 390660/08.05.2024).

Pentru consultare cu privire la propunerea de reglementare au fost organizate două consultări în format focus grup pe data de 27 mai 2024 cu participarea reprezentanților: Ministerului Dezvoltării Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Justiției, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională de Administrare Fiscală, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Finanțelor, Cancelaria Prim-ministrului, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale. De asemenea, s-au desfășurat consultări în format focus grup pe 5 iunie și 17 iunie 2024, cu reprezentanți ai autorităților administrative autonome și respectiv cu reprezentanți ai autorităților publice locale.

Ulterior consultărilor prin focus grupuri, Ministerul Dezvoltării Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Apărării Naționale, Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România și Asociația Municipiilor din România au transmis ANFP și puncte de vedere în scris cu privire la propunerea de reglementare în formatul prezentat în luna mai 2024. Aceste puncte de vedere au fost valorificate în revizuirea propunerilor incluse în prezentul proiect de lege.

Concluziile discuțiilor și ale analizei punctelor de vedere scrise arată că există riscuri și costuri, inclusiv costuri bugetare ale implementării propunerilor de reglementare, acestea fiind reflectate de analiza actuală a impactului asupra bugetului, care are în vedere nevoia de creștere a salariilor pentru funcționarii publici care promovează în nivelurile profesionale ale gradului superior nou introduse, precum și nevoia de a motiva și financiar mobilitatea prin rotație (date fiind beneficiile sale pentru administrația publică, așa cum au fost expuse anterior) prin introducerea unui stimulent salarial pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici care aderă voluntar la această mobilitate prin rotație. Pe de altă parte, o analiză mai exactă a impactului bugetar

De asemenea, având în vedere riscurile identificate, din consultare a rezultat nevoia de a planifica cu atenție tranziția de la starea de fapt actuală la situația viitoare recomandată și prin care se atinge Jalonul 418 al PNRR. Riscurile de constituționalitate remarcate în cadrul consultărilor sunt adresate în propunerea de reglementare și prezenta expunere de motive, diferențe de tratament între

funcționarii publici cu funcții similare nefiind introduse, în timp ce diferențele de tratament pentru diverse funcții publice sunt motivate de problemele identificate la nivelul fiecărei funcții în parte (astfel, sunt justificate elementele de tratament instituie la nivelul următoarelor funcții publice: înalți funcționari publici, funcționari publici de conducere din administrația centrală cu funcții sensibile, funcționari publici de conducere din administrația centrală care nu dețin funcții sensibile, funcționari publici de execuție clasa I, funcționari publici de execuție clasele II și III).

6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale

Au fost transmise invitații pentru două consultări cu autoritățile publice locale, în datele de 10 iunie și 17 iunie 2024. În absența confirmărilor, s-a realizat doar consultarea din data de 17 iunie 2024, la care au participat reprezentanți ai comunelor și reprezentanți ai Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației.

6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative

Nu este cazul.

6.5. Informații privind avizarea de către:

- a) Consiliul Legislativ
- b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării
- c) Consiliul Economic și Social
- d) Consiliul Concurenței
- e) Curtea de Conturi

6.6. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 7-a

Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ

7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ

7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului ca urmare a implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice

Secțiunea a 8-a

Măsurile privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ

8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ

Prin actul normativ propus sunt extinse atribuțiile ANFP în vederea gestionării procesului de mobilitate prin rotație a înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere din administrația publică centrală cu funcții superioare celei de șef serviciu. Măsura este justificată, conform prezentării de la secțiunea 2 a prezentei expuneri de motive, de nevoia de a gestiona și monitoriza acest proces.

8.2. Alte informații

Nu este cazul.

Față de cele prezentate, vă supunem spre dezbateră și adoptare proiectul de *Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ*, în redactarea alăturată.

Tabel comparativ al proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	Art. I. - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555 din 5 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:	n/a
	27. După articolul 375 se introduc două noi articole, art. 375¹ și 375², cu următorul cuprins: „ARTICOLUL 375¹ Exercitarea raporturilor de serviciu ale înalților funcționari publici pe bază de mandat. (1) Funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici de secretar general și secretar general adjunct din cadrul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 369 lit. a) se exercită pe durata unui mandat de 5 ani, care nu poate fi reînnoit. (2) Funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici de inspectori guvernamentali se ocupă pe durata unui mandat de 5 ani, care poate fi reînnoit o singură dată.	Reglementarea exercitării raporturilor de serviciu pe bază de mandat este menită să încurajeze responsabilitatea și performanța în cadrul funcției, mandatul fiind însoțit, prin modificările subsecvente prezentate mai jos de evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale. Reglementarea propusă este direct legată de angajamentul din Jalonul 418 PNRR

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	(3) Funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici care nu se încadrează în prevederile alin. (1) și (2) se exercită pe perioadă nedeterminată. (4) La finalizarea mandatelor prevăzute la alin. (1) și (2), precum și pentru titularii funcțiilor publice prevăzute la alin. (3), se realizează, de regulă, o dată la 5 ani, o evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale, suplimentară față de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale acestora. ARTICOLUL 375² Exercitarea pe bază de mandat a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici de conducere care sunt identificate ca funcții publice de conducere sensibile (1) Funcțiile publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), se exercită în baza raporturilor de serviciu pe durată nedeterminată. (2) Funcțiile publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a) și b) care sunt identificate ca funcții publice de conducere sensibile din administrația publică centrală,	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	se ocupă pe durata unui mandat de 5 ani, care poate fi reînnoit o singură dată. (3) La finalizarea mandatelor prevăzute la alin. (2), precum și pentru titularii funcțiilor publice de conducere prevăzute la alin. (1), se realizează, de regulă, o dată la 5 ani, o evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale, suplimentară față de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale acestora.”	
Art. 393 Gradele profesionale ale funcționarilor publici de execuție (1) Funcțiile publice de execuție sunt structurate pe grade profesionale. (2) Gradele profesionale sunt următoarele: a) debutant; b) asistent; c) principal; d) superior, ca nivel maxim”	28. La articolul 393 alineatul (2), după litera d) se introduc trei noi litere, lit. e) - g), cu următorul cuprins: „e) superior - nivel 2; f) superior - nivel 3; g) superior - nivel 4, ca nivel maxim.	Structura de grade și niveluri profesionale nou introdusă asigură compartimentarea mai complexă și mai specifică a carierei în funcția publică de execuție. Crește durata parcursului de carieră până la nivelul maxim, existând o motivație pe termen mai lung pentru performanță și demonstrarea acesteia, în cadrul funcției publice de execuție. Sunt formulate limitări pentru a asigura că accesul la nivelurile gradului superior nou introduse se face prin concurență ridicată, care încurajează excelența.
	29. La articolul 393, după alineatul (2) se introduc șase noi alineate, alin. (3) - (8), cu următorul cuprins:	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	„(3) Nivelurile prevăzute la alin. (2) lit. e) - g) se stabilesc numai pentru funcțiile publice de execuție din clasa I, de grad profesional superior. (4) Pentru funcțiile publice vacante prevăzute la alin. (2) lit. a)-d) se pot organiza concursuri pentru ocuparea unei funcții publice de execuție în condițiile prevăzute la art. 467 alin. (3) și (7). (5) Funcțiile publice de execuție din clasa I, având unul dintre nivelurile stabilite pentru gradul profesional superior, prevăzute la alin. (2) lit. e)-g), se pot ocupa prin concurs/examen de promovare în grad profesional și se înființează prin transformarea funcțiilor publice de execuție deținute, ca urmare a promovării concursurilor sau examenelor de promovare în grad profesional organizate în acest sens. (6) Funcțiile publice de execuție din clasa I având unul din nivelurile stabilite pentru gradul profesional superior, prevăzute la alin. (2) lit. e)-g), devenite vacante, se transformă în funcții publice de execuție de grad profesional debutant, asistent, principal sau superior, prevăzute la alin. (2) lit. a)-d), în vederea ocupării printr-	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	una dintre modalitățile de ocupare prevăzute la art. 466 alin. (2). (7) Numărul total cumulat al funcțiilor publice de execuție din clasa I având unul din nivelurile stabilite pentru gradul profesional superior, prevăzute la alin. (2) lit. e)-g), ce se pot înființa la nivel de ordonator de credite este de maximum 20% din numărul total al posturilor aprobate la nivelul respectivului ordonator de credite. (8) Numărul total al funcțiilor publice de execuție din clasa I și nivelul aferent gradului profesional superior prevăzut la alin. (2) lit. g) care se pot înființa prin transformarea posturilor este de maximum 8% din numărul total al posturilor aprobate de ordonatorul de credite. Transformarea posturilor vizează posturile de nivel imediat inferior, prevăzute la alin. (2) lit. f), și se realizează ca urmare a participării la concursul sau examenul de promovare în grad profesional.”	
Art. 394 - Ocuparea funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici [...] (2) [...]	30. La articolul 394 alineatul (2), litera c) se modifică și va avea următorul cuprins: „c) mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 502-503³”	Se creează cadrul juridic necesar pentru ocuparea funcțiilor în momentul în care se realizează rotația obligatorie reglementată

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
c) mobilitate, în condițiile prevăzute la art. 503; [...]		
	31. La articolul 396, după alineatul (3) se introduce un nou alineat, alin. (3¹), cu următorul cuprins: „(3¹) Comisia de concurs are următoarele atribuții privind rotația: a) examinează opțiunile exprimate pe platforma de rotație de către înalții funcționari publici care urmează să realizeze mobilitatea prin rotație obligatorie sau voluntară; b) selectează înaltul funcționar public care și-a exprimat opțiunea pentru ocuparea unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici și care are cel mai mare punctaj la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale și formulează propunerea pentru modificarea raporturilor de serviciu prin rotație; c) în cazul în care există mai multe opțiuni pentru aceeași funcție publică din planul de rotație, iar înalții funcționari publici care și-au exprimat opțiunea au același punctaj la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, comisia de rotație invită funcționarii publici	Se creează cadrul instituțional necesar pentru realizarea mobilității prin rotației de către înalții funcționari publici, prin extinderea atribuțiilor comisiei deja existente, reglementate la art. 396. Soluția normativă este preferată pentru a nu crește nivelul de birocrație prin crearea unei comisii suplimentare.

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	care și-au exprimat opțiunea pentru aceeași funcție publică la un interviu. d) stabilește planul de interviu și realizează interviul prevăzut la lit. c), dacă este cazul. Prevederile art. 101-104 din anexa nr. 10 se aplică în mod corespunzător. e) notează pentru fiecare candidat interviul, dacă este cazul, într-o fișă individuală cu un punctaj de până la maximum 100 de puncte, fiind declarat „admis” pentru ocuparea funcției publice pentru care se realizează interviul candidatul care a obținut punctajul cel mai mare, ceilalți candidați fiind declarați „respins”; f) transmite secretarului comisiei rezultatele interviului pentru a fi comunicate candidatului; g) formulează propunerea de numire ca urmare a aplicării mobilității prin rotație în funcția publică a candidatului unic sau a candidatului declarat „admis”, după caz, fie pe baza punctajului evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale, fie pe baza interviului. h) înștiințează în scris comisia de repartizare pentru realizarea rotației prin repartizare de la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, constituită conform art. 6 alin. (2) și (3) din anexa nr. 12, pentru fiecare funcție	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	publică din categoria înalților funcționari publici inclusă în planul de rotație pentru care nu s-a exprimat nicio opțiune.”	
	32. La articolul 396 alineatul (4), după litera a) se introduce o nouă literă, lit. a¹), cu următorul cuprins „a¹) soluționează contestațiile referitoare la aplicarea mobilității prin rotație a înalților funcționari publici;”	
	33. După articolul 397, se introduce un nou articol, art. 397¹, cu următorul cuprins: „ARTICOLUL 397¹ Modalitatea de exercitare a mandatului înalților funcționari publici (1) În termen de maximum 6 luni de la data numirii într-o funcție publică din categoria înalților funcționari publici, înalții funcționari publici elaborează un plan de management al structurilor funcționale conduse, care conține indicatori și obiective de performanță pe care își propun să le atingă pe perioada de 5 ani supusă evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale. Planul de	Reglementarea modului de exercitare a mandatului este menită să încurajeze responsabilitatea și performanța în cadrul funcției, mandatul fiind însoțit, prin modificările subsecvente prezentate mai jos de evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale. Reglementarea propusă este direct legată de angajamentul din Jalonul 418 PNRR

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	management al structurilor funcționale conduse se realizează pe baza atribuțiilor și responsabilităților acestora, prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare al autorității sau instituției publice. Indicatorii și obiectivele de performanță sunt corelate cu Planul strategic instituțional al autorității sau instituției publice în care au fost numiți la nivelul ministerelor și al Secretariatului General al Guvernului, respectiv cu alte documente strategice de la nivelul autorității sau instituției publice în care au fost numiți, pentru alte autorități și instituții publice ale administrației publice centrale. Planul de management al structurilor conduse trebuie să conțină minimum 7 obiective de performanță pentru o perioadă de 5 ani. Planul de management al structurilor funcționale conduse este aprobat de conducătorul autorității sau instituției publice în cadrul căreia sunt numiți înalții funcționari publici. Conducătorul autorității sau instituției publice poate refuza aprobarea planului de management propus de înaltul funcționar public, pentru motive de oportunitate, motivat, o singură dată. Conducătorul autorității sau instituției publice poate refuza aprobarea planului de management propus de înaltul funcționar public, pentru motive de legalitate, motivat. Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici prevăzută la art.	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	398² se realizează pe baza indicatorilor și obiectivelor de performanță din planul de management al structurilor funcționale conduse. (2) La finalizarea mandatelor, funcționarii publici care ocupă funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici prevăzute la art. 375¹ alin. (1) și (2) rămân în corpul înalților funcționari publici și urmează să ocupe o nouă funcție publică din aceeași categorie, în baza aplicării mobilității prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 502 și art. 503¹-503³. (3) În cazul în care mobilitatea prin rotație nu se poate realiza la expirarea unui mandat unic, sau reînnoit, după caz, în sensul în care nici în cazul aplicării mobilității prin rotație prin repartizarea prevăzută la art. 1 din anexa nr. 12 nu se identifică o funcție publică pe care se poate realiza rotația, mandatul aflat în curs se prelungește de drept cu o durată de până la 2 ani, prin decizie a prim-ministrului. (4) În cazul în care mobilitatea prin rotație nu se poate realiza la expirarea mandatului, din motivele prevăzute la art. 503² alin. (6), mandatul aflat în curs se prelungește până la dispariția motivului care îndreptățește înaltul funcționar public să refuze mobilitatea prin rotație. Înaltul funcționar public are obligația de a informa comisiile cu responsabilități privind mobilitatea prin rotație, prevăzută la art. 396, în 5	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	zile lucrătoare de la data dispariției motivului prevăzut la art. 503² alin. (6) și în baza căruia a refuzat mobilitatea prin rotație. (5) Prin excepție de la prevederile art. 375¹ alin. (2), pe durata unor situații excepționale cum ar fi durata stării de asediu, a stării de urgență sau a stării de alertă, precum și pentru o perioadă de maximum 60 de zile calendaristice, calculate de la data încetării stării de asediu, a stării de urgență, respectiv a stării de alertă, pentru mandatele a căror perioadă de exercitare expiră, se poate dispune, în condițiile legii, continuarea exercitării respectivei funcții publice din categoria înalților funcționari publici pentru un mandat cu o durată de maximum 2 ani, cu notificarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu 5 zile înainte de dispunerea măsurii. (6) În cazul în care pe durata unui mandat intervin reorganizări ale autorității sau instituției publice sau ale structurii funcționale conduse de înaltul funcționar public, iar această reorganizare determină schimbarea a mai mult de 50% din atribuțiile și responsabilitățile înaltului funcționar public, prevederile art. 398 se aplică în mod corespunzător, iar regulile privind evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale prevăzută la art. 398² se aplică în	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	mod corespunzător și proporțional pentru perioada de mandat desfășurată.”	
	34. După articolul 398¹ se introduc două noi articole, art. 398² și 398³, cu următorul cuprins: „ARTICOLUL 398² Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici (1) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici se realizează de către comisia de evaluare prevăzută la art. 398. (2) Evaluarea prevăzută la alin. (1) se face, de regulă, o dată la 5 ani, prin verificarea modului de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute în planul de management al structurilor conduse, precum și prin verificarea modului de îndeplinire a celorlalte criterii de performanță care sunt prevăzute în anexa nr. 6². (3) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale se realizează suplimentar față de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale prevăzută la art. 398 și 398¹.	Obiectivul reglementării evaluării multianuale a performanțelor individuale este acela de stimulare și verificare a performanțelor administrative atinse de funcționarii publici pentru care performanța individuală este cel mai strâns legată de cea a administrației publice - respectiv persoanele care sunt responsabile de asigurarea unei activități performante pentru ceilalți funcționari publici, din subordinea lor. Planul de management introdus și evaluarea multianuală a performanțelor individuale completează, nu înlocuiesc obiectivele anuale stabilite de către conducătorul instituției și evaluarea anuală a performanțelor individuale. Introducerea planului de management și a evaluării multianuale a performanțelor individuale aduc însă un plus de autonomie a înaltului funcționar public față de conducătorii instituțiilor în care își desfășoară activitatea, contribuind astfel la limitarea riscurilor de politizare.

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	(4) În cazul în care în perioada de 5 ani de exercitare a mandatului prin rotație se modifică pe perioadă nedeterminată raporturile de serviciu ale înaltului funcționar public, prin transfer sau mutare definitivă, evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale se realizează la momentul modificării raporturilor de serviciu, dată de la care începe să curgă o nouă perioadă de 5 ani până la care urmează să se realizeze următoarea evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale. (5) Prevederile art. 12 din anexa nr. 6¹, se aplică în mod corespunzător. ARTICOLUL 398³ Rezultatul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici (1) Corespunzător rezultatelor obținute la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, înaltul funcționar public este supus uneia dintre măsurile prevăzute la alin. (2) - (5).	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	(2) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „bine” sau „foarte bine”, iar mandatul său poate fi reînnoit sau dacă funcția publică nu este supusă unui mandat limitat, conform prevederilor art. 375¹, înaltul funcționar public continuă activitatea, pentru o nouă perioadă de 5 ani. (3) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „bine” sau „foarte bine”, iar mandatul său nu mai poate fi reînnoit, conform prevederilor art. 375¹, înaltul funcționar public va intra în proces de mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 503- 503³. În cadrul mobilității prin rotație, punctajul obținut la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, conform prevederilor anexei nr. 12, determină ordinea de preferință pentru ocuparea funcției publice, pe baza opțiunii înalților funcționari publici, dacă sunt exprimate mai multe opțiuni pentru aceeași funcție publică, fiind acordată prioritate înalților funcționari publici cu punctajul cel mai mare. (4) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	calificativul „suficient”, înaltul funcționar public trebuie să participe la un program de perfecționare profesională. La finalul programului de perfecționare profesională, dacă mandatul său poate fi reînnoit sau dacă funcția publică nu este supusă unui mandat limitat, conform prevederilor art. 375¹, înaltul funcționar public continuă activitatea, pentru o nouă perioadă de 5 ani. La finalul programului de perfecționare, dacă mandatul său nu mai poate fi reînnoit, conform prevederilor art. 375¹, înaltul funcționar public va intra în proces de mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 503- 503³. Pe perioada programului de pregătire profesională se aplică în mod corespunzător prevederile art. 438 alin. (2) - (4), (9) și (11) și ale art. 458 alin. (5). Dacă înaltul funcționar public refuză participarea la un program de perfecționare profesională, este eliberat din funcția publică în condițiile prevăzute la art. 519 alin. (1) lit. k). (5) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „insuficient”, înaltul funcționar public este eliberat din funcția publică deținută pentru incompetență profesională. În acest caz, ocuparea unei funcții publice din	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	categoria înalților funcționari publici se poate face prin concurs în condițiile reglementate de anexa nr. 10.”	
	35. La articolul 401 alineatul (1), după litera r) se introduc două noi litere, lit. s) și ș), cu următorul cuprins: „s) elaborează planul de rotație pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere prevăzut la art. 503¹; ș) realizează, odată la 5 ani, în parteneriat cu Institutul Național de Administrație, un program complex de analiză a nevoilor de formare și dezvoltare a competențelor generale pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere.”	Se introduc atribuții noi pentru ANFP legate de mobilitatea prin rotație, pentru a asigura o gestiune coerentă a acestui proces cu grad mare de noutate
	36. La articolul 468, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin. (1¹), cu următorul cuprins: „(1¹) Funcțiile publice de execuție din clasa I, grad profesional superior, având nivelurile prevăzute de art. 393 alin. (2) lit. e)-g), se pot ocupa numai ca urmare a participării la un concurs/examen de promovare din gradul profesional superior de nivel imediat inferior, dacă	Sunt reglementate modalități diferențiate de promovare în funcțiile publice de execuție din clasa I, grad profesional superior, având nivelurile prevăzute de art. 393 alin. (2) lit. e)-g), în comparație cu promovarea în gradele profesionale inferioare, pentru a asigura că accesul la nivelurile gradului superior nou introduse se face

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	funcționarul public a acumulat minimum 3 ani vechime în respectivul grad profesional de nivel imediat inferior.”	prin concurență ridicată, care încurajează excelența.
	37. La articolul 478, după alineatul (4) se introduc două noi alineate, alin. (5) și (6), cu următorul cuprins: „(5) Examenale sau concursurile de promovare pentru funcțiile publice de execuție din clasa I, de grad profesional superior, având nivelurile prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), includ și probe suplimentare pentru testarea competențelor generale necesare exclusiv pentru aceste grade profesionale, prevăzute la art. 17 din anexa nr. 8, precum și pentru testarea competențelor specifice identificate la nivelul autorităților și instituțiilor publice, conform art. 4 alin. (2) din anexa nr. 8. Prevederile art. 21 din anexa nr. 8 se aplică în mod corespunzător. (6) Examenale sau concursurile de promovare pentru funcțiile publice de execuție din clasa I, de grad profesional superior, având nivelurile prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), se organizează în limita numărului de posturi care se pot transforma conform art. 393 alin. (7) și (8).”	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	38. La articolul 479, după alineatul (1) se introduc patru noi alineate, alin. (1¹)-(1⁴), cu următorul cuprins: „(1¹) Pentru a participa la concursurile sau examenele de promovare în nivelurile gradului profesional superior prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), funcționarii publici de execuție trebuie să demonstreze deținerea a cel puțin unei competențe generale stabilite pentru acestea la art. 17 din anexa nr. 8, la nivel înalt. Deținerea acestei competențe se consemnează în evaluarea anuală a performanței profesionale individuale prin notarea sa cu nivelul/calificativul 5 din maximum 5, conform grilei de notare din anexa nr. 6¹. (1²) La stabilirea obiectivelor de performanță care sunt avute în vedere la evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție având unul din nivelurile gradului profesional superior prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. d)-f), persoana care are responsabilitatea de a realiza evaluarea performanțelor profesionale individuale adaugă una dintre competențele generale stabilite pentru nivelurile gradului profesional superior prevăzute de art. 393 alin. (2) lit. e)-g), în conformitate cu prevederile art. 17 din anexa nr. 8 și	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	indicatorii comportamentali corespunzători, după consultarea cu funcționarul public de execuție evaluat. La evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale pentru anul următor, manifestarea acestor competențe generale se evaluează. Persoana care are responsabilitatea de a realiza evaluarea performanțelor profesionale individuale notează competențele generale conform procedurii prevăzute în anexa nr. 6¹. (1³) Nota de la evaluarea competenței generale selectate dintre cele generale stabilite pentru nivelurile gradului profesional superior prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g) nu se ia în calcul la calificativul final în evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale bazate pe competențe. (1⁴) Nota de la evaluarea competenței generale selectate dintre cele generale stabilite pentru gradele profesionale prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g) se ia în calcul pentru îndeplinirea condiției de participare la concursul de promovare în gradele profesionale prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), conform alin. (1¹).”	
	39. După articolul 485² se introduc două noi articole, art. 485³ și 485⁴, cu următorul cuprins:	Obiectivul reglementării evaluării multianuale a performanțelor individuale este acela de

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	„ARTICOLUL 485³ Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere (1) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d) se realizează de către o comisie de evaluare multianuală, formată din 5 membri, funcționari publici definitivi, numiți pentru un mandat de 6 ani prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice care are calitatea de ordonator principal de credite, pentru toate autoritățile și instituțiile publice din subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa, dacă este cazul. Prevederile art. 75 alin (2) și ale art. 76-81 din anexa nr. 10 se aplică în mod corespunzător în ceea ce privește condițiile de numire în comisia de evaluare multianuală. (2) Prevederile art. 23 din anexa nr. 6¹, se aplică în mod corespunzător. (3) În termen de maximum 6 luni de la data numirii într-o funcție publică de conducere prevăzută la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), funcționarii publici de conducere elaborează un	stimulare și verificare a performanțelor administrative atinse de funcționarii publici pentru care performanța individuală este cel mai strâns legată de cea a administrației publice - respectiv persoanele care sunt responsabile de asigurarea unei activități performante pentru ceilalți funcționari publici, din subordinea lor. Planul de management introdus și evaluarea multianuală a performanțelor individuale completează, nu înlocuiesc obiectivele anuale stabilite de către conducătorul instituției și evaluarea anuală a performanțelor individuale. Introducerea planului de management și a evaluării multianuale a performanțelor individuale aduc însă un plus de autonomie a înaltului funcționar public față de conducătorii instituțiilor în care își desfășoară activitatea, contribuind astfel la limitarea riscurilor de politizare.

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	plan de management al structurii/structurilor funcționale conduse, care conține indicatori și obiective de performanță pe care își propun să le atingă pe perioada de 5 ani supusă evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale. Planul de management al structurii/structurilor funcționale conduse se realizează pe baza atribuțiilor și responsabilităților acestora, prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare al autorității sau instituției publice. Indicatorii și obiectivele de performanță sunt corelate cu Planul strategic instituțional al autorității sau instituției publice în care au fost numiți la nivelul ministerelor și al Secretariatului General al Guvernului, respectiv cu alte documente strategice de la nivelul autorității sau instituției publice, pentru alte autorități și instituții publice ale administrației publice centrale. Planul de management al structurii/structurilor conduse trebuie să conțină minimum 7 obiective de performanță pentru o perioadă de 5 ani. Planul de management al structurii/structurilor funcționale conduse este aprobat de conducătorul autorității sau instituției publice în cadrul căreia sunt numiți funcționarii publici. Conducătorul autorității sau instituției publice poate refuza aprobarea planului de management propus de funcționarul public, pentru motive de oportunitate, o singură dată, motivat. Conducătorul autorității sau instituției publice	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	poate refuza aprobarea planului de management propus de funcționarul public, pentru motive de legalitate, motivat. (4) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere se realizează, de regulă, o dată la 5 ani, prin verificarea modului de îndeplinire a indicatorilor și obiectivelor individuale de performanță prevăzute în planul de management al structurii funcționale conduse, precum și prin verificarea modului de îndeplinire a celorlalte criterii de performanță care sunt prevăzute în anexa nr. 6². (5) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale se realizează suplimentar față de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale prevăzută la art. 485 și 485¹. (6) În cazul în care, în perioada de 5 ani care trebuie să facă obiectul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere, funcționarul public de conducere își modifică pe perioadă nedeterminată raportul de serviciu, prin transfer sau mutare definitivă, evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale se realizează la momentul modificării raporturilor de serviciu, dată de la care începe să curgă o nouă perioadă de 5 ani până la care	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	urmează să se realizeze următoarea evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale. (7) Pentru activitatea desfășurată în cadrul comisiei de evaluare multianuală, prevederile art. 87 din anexa nr. 10 se aplică în mod corespunzător. ARTICOLUL 485⁴ Rezultatul evaluării multianuale a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere (1) Corespunzător rezultatelor obținute la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, funcționarul public de conducere care ocupă funcții publice prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), este supus uneia dintre măsurile prevăzute la alin. (2) - (5). (2) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „bine” sau „foarte bine”, iar mandatul său poate fi reînnoit sau dacă funcția publică nu este supusă unui mandat limitat, conform prevederilor art. 375²,	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	funcționarul public de conducere continuă activitatea, pentru o nouă perioadă de 5 ani. (3) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „bine” sau „foarte bine”, iar mandatul său nu mai poate fi reînnoit, conform prevederilor art. 375², funcționarul public de conducere va intra în proces de mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 502 și art. 503¹⁻⁵⁰³³. În cadrul mobilității prin rotație, punctajul obținut la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale, conform prevederilor anexei nr. 12, determină ordinea de preferință pentru ocuparea funcției publice, pe baza opțiunii funcționarilor publici de conducere, dacă sunt exprimate mai multe opțiuni pentru aceeași funcție publică, fiind acordată prioritate funcționarilor publici cu punctajul cel mai mare. (4) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „suficient”, funcționarul public de conducere trebuie să participe la un program de perfecționare profesională. La finalul programului de perfecționare, dacă mandatul său poate fi reînnoit sau dacă funcția publică nu este supusă unui mandat limitat, conform	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	prevederilor art. 375², funcționarul public de conducere continuă activitatea. La finalul programului de perfecționare, dacă mandatul său nu mai poate fi reînnoit, conform prevederilor art. 375², funcționarul public de conducere intră în proces de mobilitate prin rotație, în condițiile prevăzute la art. 503-503³. Pe perioada programului de pregătire profesională se aplică în mod corespunzător prevederile art. 438 alin. (2) - (4), (9) și (11). Dacă funcționarul public de conducere refuză participarea la un program de perfecționare profesională, este eliberat din funcția publică, în condițiile prevăzute la art. 519 alin. (1) lit. k). (5) În situația în care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a obținut calificativul „insuficient”, funcționarul public de conducere este mutat definitiv pe o funcție publică de execuție vacantă, cu acordul său, în condițiile prevăzute la art. 507. În cazul în care nu este disponibilă o funcție publică de execuție vacantă în cadrul autorității sau instituției publice în cadrul căreia funcționarul public de conducere și-a îndeplinit activitatea, prevederile art. 526 se aplică în mod corespunzător. În cazul în care funcționarul public de conducere care la evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale a	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	obținut calificativul „insuficient” refuză mutarea definitivă pe o funcție publică de execuție vacantă, este eliberat din funcția publică pentru incompetență profesională. Ocuparea unei funcții publice de conducere se poate face prin concurs, în condițiile reglementate de anexa nr. 10.”	
Art. 502. Modalități de modificare a raporturilor de serviciu (1) Modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici are loc prin: [...]	40. La articolul 502 alineatul (1), litera h) se modifică și va avea următorul cuprins: „h) mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici, în forma mobilității simple prevăzute la art. 503 și mobilității prin rotație.”	Se introduce și se reglementează rotația, ca formă de mobilitate pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), în directă legătură cu angajamentul din Jalonul 418 PNRR Mobilitatea prin rotație se definește ca formă de modificare a raporturilor de serviciu, cu păstrarea calității de funcționar public, rămânerea în corpul funcționarilor publici și în categoria înalților funcționari publici sau a funcționarilor publici de conducere, realizează o schimbare a postului pe care sunt numiți, în cadrul unei scheme de rotație, urmărind obiectivele prezentate în continuare. Rotația este planificată pentru a preveni stagnarea competențelor și a motiva dezvoltarea competențelor de management și
h) mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici.	41. La articolul 502 alineatul (1), după litera h) se introduce o nouă literă, lit. i), cu următorul cuprins: „i) mobilitate prin rotație în cadrul categoriei funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d).”	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	42. După articolul 503 se introduc șase noi articole, art. 503¹-503⁶, cu următorul cuprins: „ARTICOLUL 503¹ Definiția și scopurile mobilității prin rotație (1) Mobilitatea prin rotație a înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d) reprezintă acea modalitatea de modificare a raporturilor de serviciu pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere prin care realizează o schimbare a postului pe care sunt numiți, cu rămânerea în corpul funcționarilor publici și în categoria înalților funcționari publici sau a funcționarilor publici de conducere. (2) Mobilitatea prin rotație este planificată cu următoarele scopuri: a) pentru a preveni lipsa progresului în dezvoltarea competențelor și pentru a motiva dezvoltarea competențelor de management necesare pentru funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici și a categoriei funcționarilor publici de conducere;	leadership necesare în funcțiile publice cu atribuții de conducere (înalți funcționari publici și funcționari publici de conducere), pentru a reduce riscul conflictelor de interese și pentru creșterea transparenței și imparțialității, prin evitarea situațiilor în care stabilitatea pe post, pentru o perioadă lungă de timp, a unei singure persoane, poate limita capacitatea autorităților și instituțiilor publice de a controla și atrage răspunderea cu privire la activitatea structurilor conduse de respectiva persoană. Motivele care stau la baza mobilității pot fi împărțite în două mari categorii: - „Din punctul de vedere al administrației, mobilitatea este un mijloc de a crește flexibilitatea ministerului, biroului sau agenției; - Din punctul de vedere al funcționarului, mobilitatea permite familiarizarea cu alte domenii de lucru, dezvoltarea de noi aptitudini, extinderea

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	b) pentru a reduce riscul conflictelor de interese și pentru creșterea transparenței și imparțialității, prin evitarea situațiilor în care aceeași persoană ocupă aceeași funcție publică din categoria înalților funcționari publici sau aceeași funcție publică de conducere supusă acestor riscuri pentru o perioadă lungă de timp. (3) Mobilitatea prin rotație se realizează cu respectarea principiilor privind legalitatea, imparțialitatea, obiectivitatea și transparența. ARTICOLUL 503² Mobilitatea prin rotație obligatorie (1) Mobilitatea prin rotație este obligatorie la finalizarea mandatelor, dacă acestea nu se mai pot înnoi, pentru înalții funcționari publici prevăzuți la art. 375¹ alin. (1) și (2) și funcționarii publici de conducere care ocupă funcții	orizonturilor, progresul pe plan profesional”¹⁵. De asemenea, mobilitatea este privită ca „instrument de management al talentelor” pentru viitorii funcționari publici cu responsabilități de conducere pentru ca aceștia să își dezvolte competențele necesare pe baza experienței variate dobândite în diferitele poziții pe care le ocupă pe măsură ce progresează în cadrul ierarhiei ¹⁶.

¹⁵ Bossaert, D., Demmke, C., Nomde, K., Polet, R., *Funcția publică în Europa celor cincisprezece: Noi tendințe și evoluții*, Ed. Economică, București, 2002, p. 98.

¹⁶ Gerson, D., "Leadership pour une haute fonction publique performante: Vers un système de haute fonction publique dans les pays de l'OCDE", *OECD*, No. 40, OECD Publishing, Paris, 2020, pp. 47-48, <https://doi.org/10.1787/f87e7397-fr>.

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d). (2) Mobilitatea prin rotație obligatorie se realizează în cazul în care, până la finalizarea mandatului, înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere prevăzuți la alin. (1) nu își continuă activitatea pe o altă funcție publică, dobândită printr-o altă modalitate de ocupare definitivă a funcțiilor publice. (2) Pentru evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici și ale funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice de stat prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), se aplică în mod corespunzător prevederile art. 398³ și 485³. (3) Mobilitatea prin rotație se realizează pe baza planului de rotație, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului și a procedurii reglementate în anexa nr. 12. (4) Mobilitatea prin rotație se realizează: a) la o altă autoritate/instituție publică; b) în cadrul aceleiași autorități/instituții publice. (5) În situația în care salariul funcției publice pe care funcționarul public o ocupă până la realizarea mobilității	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	prin rotație este mai mare decât salariul funcției publice pe care funcționarul public urmează să o ocupe ca urmare a mobilității prin rotație, funcționarul public păstrează salariul mai mare. (6) Înalțul funcționar public și funcționarul public de conducere care se încadrează în categoriile prevăzute la alin. (1) poate refuza mobilitatea dacă se află în una dintre următoarele situații: a) graviditate; b) își crește singur copilul minor; c) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată mobilitatea; d) motive familiale temeinice. (7) Refuzul neîntemeiat de a da curs mobilității prin rotație, în cazurile în care aceasta este obligatorie, atrage eliberarea din funcția publică, în condițiile legii. ARTICOLUL 503³ Mobilitatea prin rotație voluntară	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	(1) În scopul perfecționării profesionale și realizării unui transfer de bune practici administrative între autoritățile și instituțiile publice, înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere care ocupă funcții publice prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-d), dar care nu sunt identificați la art. 375² alin. (2), au dreptul să adere în mod voluntar la mobilitate prin rotație, exprimându-și opțiunea pentru ocuparea unui post inclus în planul de rotație. (2) Postul care devine vacant după exercitarea dreptului prevăzut la alin. (1) se include automat în planul de mobilitate prin rotație prevăzut la anexa nr. 12 și devine disponibil pentru ocupare prin mobilitate prin rotație obligatorie sau voluntară. (3) Mobilitatea prin rotație voluntară nu poate fi realizată decât o dată la 3 ani de către același funcționar public. (4) Prevederile art. 503¹ alin. (2)-(4) se aplică în mod corespunzător. ARTICOLUL 503⁴	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	Identificarea funcțiilor publice sensibile pentru care mobilitatea prin rotație va fi obligatorie (1) Funcțiile publice de conducere sensibile prevăzute la art. 375² alin. (2) sunt cele identificate conform prevederilor de la punctul 2.2.6 din anexa la Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice. Funcție sensibilă este considerată acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă. (2) În vederea identificării funcțiilor publice sensibile la nivelul autorităților și instituțiilor publice se formează grupuri de lucru, din care nu fac parte conducătorii autorităților și instituțiilor publice. Acesta poate fi același grup de lucru cu cel înființat conform art. 23 din anexa nr. 8. (3) Grupurile de lucru analizează posturile și propun identificarea funcțiilor publice de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a) și b) pentru care sunt identificați următorii factori de risc: deținerea de atribuții și responsabilități ce implică administrarea resurselor publice, gestionarea achiziției publice, managementul resurselor umane, existența unui acces slab monitorizat la informații	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	clasificate și deținerea de atribuții și responsabilități privind utilizarea acestor informații, deținerea de responsabilități ce implică decizii ce afectează direct mediul de afaceri, deținerea de responsabilități ce implică avizarea și autorizarea unor activități ale mediului de afaceri, exercitarea activităților de control, inspecție și monitorizare a activităților economice. (4) Funcțiile sensibile se stabilesc pe baza propunerii grupului de lucru prevăzut la alin. (2), prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice. ARTICOLUL 503⁵ Modalitatea de realizare a rotației pentru funcționarii publici de conducere care ocupă funcții sensibile (1) La finalizarea mandatelor, funcționarii publici care ocupă funcțiile publice de conducere prevăzute la art. 375² alin. (2) rămân în corpul funcționarilor publici de conducere și urmează să ocupe o nouă funcție publică din aceeași categorie, în baza mobilității prin rotație, în condițiile reglementate la art. 502 și art. 503¹-503³.	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	(2) Prevederile art. 397¹ alin (2)-(6) se aplică corespunzător și în cazul funcționarilor publici de conducere care ocupă funcții publice sensibile pentru care mobilitatea prin rotație va fi obligatorie. ARTICOLUL 503⁶ Reguli privind începerea unui nou mandat pentru înalții funcționari publici și pentru funcționarii publici de conducere care ocupă funcții sensibile (1) La finalul mandatului, ori până la finalizarea acestuia, înalții funcționari publici prevăzuți la art. 375¹ alin. (1) și (2) au posibilitatea să înceapă un alt mandat prin una din următoarele modalități: a) transfer; b) mobilitate prin rotație voluntară, în condițiile prevăzute la art. 503³. (2) La finalul mandatului, ori până la finalizarea acestuia, funcționarii publici de conducere prevăzuți la art. 375² alin. (2) au posibilitatea să înceapă un alt mandat prin una din următoarele modalități:	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	a) promovare pe o altă funcție publică de conducere superioară celei pe care o ocupă sau ocuparea unei asemenea funcții publice de conducere sau a unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, prin recrutare în condițiile legii; b) transfer; c) mobilitate prin rotație voluntară, în condițiile prevăzute la art. 503³. (3) Termenele mandatelor instituite pentru funcționarii publici în temeiul art. 375¹ alin. (1) și (2) și art. 375² alin (2) încep să curgă la data numirii în funcția publică	
Art. 510 - Dispunerea exercitării cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau a unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici [...] (2) În mod excepțional, perioada prevăzută la alin. (1) poate fi prelungită astfel: a) cu maximum 6 luni, cu notificare prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu 10	43. La articolul 510, alineatul (2) litera a) se modifică și va avea următorul cuprins: „a) cu maximum 6 luni, cu notificare prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu 10 zile înainte de dispunerea măsurii, dacă funcția publică de conducere sau funcția publică corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici din cadrul autorității sau instituției publice prevăzute la art. 369 lit. a), c) și e) nu a fost ocupată în condițiile prevăzute la art. 466 alin. (2) lit. b)-d), art. 467 alin. (3), art. 482 alin. (4), art. 503¹-503².”	Modificarea este necesară pentru a ține cont de introducerea mobilității prin rotație, ca formă de modificare a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, și pentru a încuraja această formă, în detrimentul numirilor pentru exercitării cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau a unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici.

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
zile înainte de dispunerea măsurii, dacă funcția publică de conducere sau funcția publică corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici din cadrul autorității sau instituției publice prevăzute la art. 369 lit. a), c) și e) nu a fost ocupată în condițiile prevăzute la art. 466 alin. (2) lit. b) - d), art. 467 alin. (3) și art. 482 alin. (4); [...]		
	44. La articolul 510, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins: „(3) Este obligatorie introducerea funcțiilor publice de conducere sau a funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici ocupate temporar prin exercitare cu caracter temporar în temeiul art. 509 în planul de recrutare a funcționarilor publici sau în planul de promovare în funcțiile publice de conducere, prevăzute la art. 5 din anexa nr. 10, sau în planul de rotație prevăzut la art. 2 din anexa nr. 12.”	
	45. La articolul 519 alineatul (1), după lit. h) se introduc trei noi litere, lit. i)-k), cu următorul cuprins:	Sunt introduse sancțiuni pentru nerespectarea obligațiilor introduse prin reglementările propuse

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	„i) ca urmare a refuzului nejustificat al funcționarilor publici prevăzuți la art. 375¹ alin (1) și alin. (2) și la art. 375² alin (2) de a formula opțiuni și/sau de a se prezenta la interviuri, dacă sunt invitați, pentru realizarea mobilității prin rotație; j) pentru incompetență profesională, în cazul obținerii calificativului „insuficient” în urma derulării procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, respectiv ale funcționarilor publici de conducere, în condițiile prevăzute la art. 398², 398³, 485³, 485⁴; k) pentru refuzul de a participa la un program de pregătire profesională, în cazul obținerii calificativului „suficient” în urma derulării procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, respectiv ale funcționarilor publici de conducere, în condițiile prevăzute la art. 398², 398³, 485³ și art. 485⁴.”	
	46. După anexa nr. 6¹ se introduce o nouă anexă, anexa nr. 6², având cuprinsul prevăzut în anexa nr. 1 la prezenta lege (a se vedea noua anexă în propunerea de reglementare)	Introducerea anexei nr. 6² este necesară în contextul introducerii unei noi forme de evaluare a performanțelor pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere din administrația publică centrală.

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	47. La anexa nr. 8, articolul 17 se modifică conform propunerii de mai sus din propunerea de lege. Modificările propuse se referă la: 1) Introducerea de competențe generale pentru funcțiile publice prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g) 2) Eliminarea trimerilor la funcția de „șef birou” din cadrul de competențe generale și prezentarea neeurilor de complexitate aferente	Modificările propuse sunt necesare deoarece: - Sunt introduse niveluri profesionale noi, pentru care este necesară definirea de competențe specifice, în special în contextul în care nivelurile profesionale nou introduse, prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), sunt introduce pentru a motiva excelența în exercitarea funcțiilor publice de execuție; - A fost abrogată lit. h) a art. 390, alin. (1) prin Legea nr. 296/2023, dar nu fuseseră modificate subsecvent și prevederile din anexa nr. 8.
	48. La anexa nr. 10, la articolul 150, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin. (2), cu următorul cuprins: „(2) Funcțiile publice de execuție corespunzătoare gradelor profesionale prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g), care devin vacante se transformă, în condițiile legii, în funcții publice de grad profesional debutant, asistent,	Sunt operate modificări în cadrul anexei nr. 10 pentru a susține procedural reglementarea modalități diferențiate de promovare în funcțiile publice de execuție din clasa I, grad profesional superior, având nivelurile prevăzute de art. 393 alin. (2) lit. e)-g), în comparație cu promovarea în gradele profesionale inferioare, pentru a asigura

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	principal sau superior, în funcție de necesitățile identificate în cadrul autorității sau instituției publice.”	că accesul la nivelurile gradului superior nou introduse se face prin concurență ridicată, care încurajează excelența.
	49. La anexa nr. 10, la articolul 154 alineatul (1), după litera h) se introduc două noi litere, lit. i) și j), cu următorul cuprins: „i) stabilește forma și conținutul probei suplimentare, pe baza propunerii expertului sau experților, dacă este cazul, j) valorifică rezultatul evaluării expertului sau experților, după caz, pentru proba/probele suplimentară/suplimentare și prin integrarea acestuia în rezultatul final al probelor de concurs, la concursul sau examenul de promovare.”	
Art. 157. [...] (3) În cazul în care pentru exercitarea funcției publice având gradul profesional în care se promovează este necesară deținerea unor competențe specifice noi, autoritatea sau instituția publică organizatoare a concursului stabilește modalitatea prin care acestea se	50. La anexa nr. 10, la articolul 157, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins: „(3) În cazul în care pentru exercitarea funcției publice de execuție având gradul profesional în care promovează este necesară deținerea unor competențe specifice noi, autoritatea sau instituția publică organizatoare a concursului sau examenului de promovare stabilește modalitatea prin care acestea se dovedesc, potrivit art. 21 alin. (1) - (7) din anexa nr. 8. În cazul în care pentru	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
dovedesc, potrivit art. 21 alin. (1) - (7) din anexa nr. 8 la prezentul cod. În cazul în care pentru funcția publică având gradul profesional în care se promovează nu au fost identificate competențe specifice noi în condițiile art. 147 alin. (1), nu se organizează probă suplimentară pentru verificarea îndeplinirii acestora.	funcția publică de execuție având gradele prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. b)-d) nu au fost identificate competențe specifice noi în condițiile art. 147 alin. (1), nu se organizează probă suplimentară pentru verificarea îndeplinirii acestora. Pentru promovarea în funcția publică de execuție având unul din nivelurile gradului profesional superior prevăzute la art. 393 alin. (2) lit. e)-g) se organizează probe suplimentare pentru testarea competențelor generale și/sau specifice. Competențele generale și/sau specifice care se testează prin probe suplimentare se selectează de comisia de concurs cu sprijinul unui expert sau a unor experți, dacă este cazul.”	
	51. La anexa nr. 10, la articolul 157, după alineatul (11) se introduce un nou alineat, alin. (12), cu următorul cuprins: „(12) Probele concursului sau examenului de promovare, cu excepția verificării eligibilității candidaților, se înregistrează audio-video. Prevederile art. 126 se aplică în mod corespunzător.”	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	După anexa nr. 11 se introduce o nouă anexă, anexa nr. 12 (<i>a se vedea noua anexă în propunerea de reglementare</i>)	Reglementarea detaliată a procedurilor de rotație va asigura punerea în aplicare în bune condiții a reglementărilor privind această formă de modificare a raporturilor de serviciu pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere din administrația publică centrală, în acord cu angajamentele României din Jalonul 418 al PNRR
	Art. II- (1) În cazul funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici ocupate definitiv la data intrării în vigoare a prezentei legi, termenele mandatelor prevăzute la art. 375¹ alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, încep să curgă de la data intrării în vigoare a acestor prevederi. (2) În cazul funcțiilor publice de conducere sensibile prevăzute la art. 375² alin. (2) și art. 503⁴ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, termenele mandatelor instituite încep să curgă de la data la care sunt identificate funcțiile publice ca fiind sensibile. La nivelul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 369 lit. a) din	Se clarifică momentele de intrare în vigoare și de începere a curgerii unor termene din actul normativ.

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, se realizează analiza și identificarea funcțiilor publice de conducere sensibile în termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi. (3) Pentru funcționarii publici care la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi ocupă definitiv funcții publice din categoria înalților funcționari publici și funcții publice de conducere prevăzute la art. 375¹ alin. (1) și (2) și respectiv, la art. 375² alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificări și completările ulterioare, data de la care încep să curgă termenele de 5 ani până la realizarea primei evaluări multianuale a performanțelor profesionale individuale este data intrării în vigoare a prezentei legi. (4) Pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici și funcțiile publice de conducere prevăzute la art. 375¹ și 375² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificări și completările ulterioare și ocupate definitiv la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi, planurile de management a structurilor funcționale conduse prevăzute la art. 397¹ alin. (1) și art. 485³ alin. (4) din aceeași ordonanță de	

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	urgență se elaborează de funcționarii publici titulari ai acestor funcții publice și se aprobă de conducătorul autorității sau instituției publice, în termen de 6 luni de la data de începere a mandatelor.	
	Art. III - Sistemul informatic prevăzut la art. 6 alin. (1) din anexa nr. 12 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, se dezvoltă de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în termen de 24 de luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.	
	Art. IV. - (1) Concursurile de recrutare și promovare pentru funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, vacante și temporar vacante, pentru care a fost începută procedura de organizare și desfășurare a concursului prin transmiterea înștiințării către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, până la data intrării în vigoare a prezentei legi, se desfășoară în continuare până la finalizarea acestora, în conformitate cu prevederile legale în vigoare la data demarării procedurii de concurs.	Se asigură continuitatea procedurilor administrative de recrutare și promovare în funcțiile publice deja demarate.

Reglementarea în vigoare	Reglementarea propusă	Motivație modificare/completare
	(2) Procedurile privind modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici care ocupă funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prin modalitățile prevăzute la art. 502 alin. (1) din aceeași ordonanță de urgență, inițiate anterior datei intrării în vigoare a prezentei legi, se finalizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare la data inițierii modalității de modificare a raportului de serviciu.	

Jalon 418 - Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane

COMPONENTA C14. BUNA GUVERNANȚĂ

Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public

August 2024

Agencia Națională a Funcționarilor Publici
Bulevardul Mircea Vodă nr. 44, tronsonul III, intrarea C, sectorul 3,
cod poștal 030669 București, România
www.anfp.gov.ro
comunicare@anfp.gov.ro

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.”