



Anexă la adresa nr. 24183/25.06.2025

Către autorități și instituții publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale

În atenția: Conducătorilor autorităților și instituțiilor publice,
Compartimentelor de resurse umane

INFORMARE

privind materialele elaborate de ANFP pentru sprijinirea proceselor de resurse umane

Stimată doamnă/ Stimate domn,

Având în vedere că Agenția Națională a Funcționarilor Publici este coordonator de reformă și are în derulare 5 jaloane/investiții PNRR, și în cadrul acestora au fost elaborate repere de asistență privind procesele de resurse umane din administrația publică, dorim să vă punem la dispoziție un îndrumar care să faciliteze accesul la informațiile și documentele elaborate, după cum urmează:

1. PROCEDURA DE ANALIZA POSTULUI - STABILIREA ȘI AVIZAREA CADRELOR DE COMPETENȚE

Ținând cont de prevederile anexei nr. 8 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, vă comunicăm următoarele:

Pentru sprijin în realizarea analizei posturilor și a documentelor ce sunt necesare a fi elaborate și transmise ANFP pentru avizarea cadrelor de competențe puteți accesa:

- ❖ **Raport privind actualizarea și dezvoltarea metodologiei de analiză a posturilor**, disponibil pe site-ul ANFP la adresa <https://www.anfp.gov.ro/media/zavkc1mq/livrabil-1-raport-privind-actualizarea-si-dezvoltarea-metodologiei-de-analiza-a-posturilordocx.pdf>, raport ce conține și un
- ❖ **Instrument în vederea simplificării completării raportului de analiză a posturilor** <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/raport-privind-actualizarea-si-dezvoltarea-metodologiei-de-analiza-a-posturilor/>

Analiza derulată în cadrul acestui raport vizează strict etapa esențială cuprinsă în cadrul anexei nr. 8 menționată anterior, cu privire la procesul de analiză a posturilor, având în vedere faptul că, în contextul organizării concursului național pentru ocuparea tuturor

funcțiilor publice vacante prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare în conformitate cu prevederile art. 467 din același act normativ, actualizarea și dezvoltarea Metodologiei de analiză a posturilor devine esențială, dată fiind nevoia de asistență de specialitate a autorităților și instituțiilor publice în implementarea cadrelor de competență generale și specifice.

Documentele necesare pentru obținerea avizului ANFP privind stabilirea competențelor specifice sunt prevăzute la art. 30 alin. (3) din anexa nr. 8 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, respectiv:

- **adresă de solicitare a avizului Agenției**, emisă de către conducătorul autorității sau instituției publice;
- **raportul analizei posturilor**;
- **documentul prin care conducătorul autorității sau instituției publice a aprobat stabilirea pentru fiecare post aferent unei funcții publice a competențelor generale și a competențelor specifice identificate**;

al căror model conform OPANFP nr. 332/2024 îl regăsiți la adresa <https://www.anfp.gov.ro/comunicare/publicatii/metodologii/>

- ❖ **Metodologie privind actualizarea periodică a cadrelor de competențe**, disponibilă pe site-ul ANFP la adresa <https://www.anfp.gov.ro/media/bn3jx4hn/livrabilul-5-metodologie-privind-actualizarea-periodic%C4%83.pdf>.

Livrabilul vizează obiectivul general de elaborare a unei metodologii privind actualizarea periodică a cadrelor de competențe, cu rol de îndrumar, în baza căreia reprezentanții autorităților și instituțiilor publice să își găsească în mod facil informațiile de care au nevoie în procesul de actualizare, elaborare și avizare a cadrelor de competențe specifice, precum și următoarele obiective specifice:

- Descrierea contextului privind actualizarea cadrelor de competență: în ce constă actualizarea cadrelor de competență, necesitatea acesteia, factori declanșatori, elemente specifice/ criterii de luat în calcul, categorii de competențe ce pot fi actualizate (ținând cont de dispozițiile cadrului legislativ), frecvența actualizării, etc.
- Descrierea procesului de actualizare a cadrelor de competență, incluzând etape, flux de activități, responsabili pentru fiecare activitate și pentru deciziile necesare.
- Descrierea instrumentelor de lucru necesare pentru actualizarea cadrelor de competență, inclusiv elaborarea unui format standard de catalog de competențe specifice - compendiu de competențe specifice.
- Enumerarea activităților subsecvente actualizării cadrului de competență (de exemplu, actualizarea documentelor organizaționale sau individuale relevante, dacă este cazul) pornind de la impactul juridic al actualizării acestora, inclusiv recomandări privind actualizarea fișelor de post standardizate cu noile date obținute.

- ❖ Pentru stabilirea competențelor specifice conform anexei nr. 8 la Codul administrativ, a fost elaborat ca anexă a acestui livrabil **Compendiu de competențe specifice** disponibil pe site-ul ANFP la adresa <https://www.anfp.gov.ro/media/nmehijrl/livrabil-5-anexa-nr-4-compendiu-de-competen%C8%9Be-specificedocx.pdf>

- ❖ Ghidul de utilizare a cadrelor de competențe în aplicarea metodologiei de analiză a posturilor <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>.

Pentru sprijinul în activitatea consilierilor de etică puteți accesa:

- ❖ Ghidul pentru activitatea consilierilor de etică - Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activității de consiliere etică și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru consilierii de etică pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activității de consiliere etică - [ghid-pentru-activitatea-consilierilor-de-etică.pdf](#);

- ❖ Tutorial video - Ghid pentru activitatea consilierilor de etică - <https://www.youtube.com/watch?v=P2Qm0s25q18>;
- ❖ Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activității de consiliere etică și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru consilierii de etică pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activității de consiliere etică. Sub-livrabil intermediar 1: Analiza deficitului de competențe și de nevoi cu privire la competențele necesare și nevoile de instruire pentru consilierii de etică pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activității de consiliere etică - [analiza-deficitului-de-competențe-și-de-nevoi-cu-privire-la-competențele-necesare-și-nevoile-de-instruire-pentru-consilierii-de-etică.pdf](#);
- ❖ Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activității de consiliere etică și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru consilierii de etică pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activității de consiliere etică și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru consilierii de etică pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activității de consiliere etică - [propunere-privind-competențele-necesare-îndeplinirii-activității-de-consiliere-etică.pdf](#);
- ❖ Standardul de formare profesională al consilierilor de etică - [standardul-de-formare-profesională-al-consilierilor-de-etică.pdf](#);
- ❖ Studiu privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică - [LIVRABIL 1.1 Studiu situatia actuala_final_26.02.2024.pdf](#).

Pentru sprijinul activității compartimentelor de resurse umane puteți accesa:

- ❖ Ghid pentru personalul din compartimentele de resurse umane - Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților operaționale de resurse umane și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru personalul compartimentelor de resurse umane pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activităților operaționale de management al resurselor umane - [ghid-pentru-personalul-din-departamentele-de-resurse-umane.pdf](#);
- ❖ Tutorial video - Ghid pentru personalul din departamentele de resurse umane - [Tutorial video Ghid pentru personalul din compartimentele de resurse umane](#);
- ❖ Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților operaționale de resurse umane și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru personalul compartimentelor de resurse umane pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activităților operaționale de management al resurselor umane - Sub-livrabil intermediar 1.3.1: Analiza deficitului de competențe și de nevoi cu privire la competențele necesare și nevoile de instruire pentru personalul compartimentelor de RU pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activităților operaționale de management al RU - [analiza-nevoilor-de-competente_instruire_resurse-umane.pdf](#)
- ❖ Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților operaționale de resurse umane și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru personalul departamentelor de resurse umane pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activităților operaționale de management al resurselor umane - Sub-livrabil intermediar 1.3.2: Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților operaționale de management al resurselor umane - [propunere-privind-competențele-necesare-îndeplinirii-activităților-operaționale-de-management-al-resurselor-umane.pdf](#);
- ❖ Ghid de relaționare în cadrul activităților de relații cu publicul și al compartimentelor de helpdesk cu beneficiarii activității desfășurate de autorități și instituții publice și de soluționare operativă a cererilor acestora - [ghid-relații-cu-publicul-și-helpdesk_jalon-418-pnrr.pdf](#).

Pentru sprijinul în consolidarea competențelor de management al performanței puteți accesa:

- ❖ Ghid pentru consolidarea competențelor de management al performanței - Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților manageriale și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru funcționarii publici de conducere și înalții funcționari publici pentru consolidarea competențelor de management al performanței - [ghid-pentru-consolidarea-competențelor-de-management-al-performanței.pdf](#) ;
- ❖ Tutorial video - Ghid pentru consolidarea competențelor manageriale - [Tutorial video - Ghid pentru consolidarea competențelor](#);
- ❖ Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților manageriale și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru funcționarii publici de conducere și înalții funcționari publici pentru consolidarea competențelor de management al performanței - Sub-livrabil intermediar 1.4.1: Analiza deficitului de competențe și de nevoi cu privire la competențele necesare și nevoile de instruire pentru funcționarii publici de conducere și înalții funcționari publici pentru consolidarea competențelor de management al performanței - [analiza-nevoilor-de-competente_instruire_management-performanță.pdf](#)
- ❖ Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților manageriale și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru funcționarii publici de conducere și înalții funcționari publici pentru consolidarea competențelor de management al performanței - Sub-livrabil intermediar 1.4.2: Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților manageriale - <https://www.anfp.gov.ro/media/2rdgt0sd/propunere-privind-competen%C8%9Bele-necesare-%C3%AEndeplinirii-activit%C4%83%C5%A3ii-manageriale.pdf>

Pentru dezvoltarea competențelor digitale ANFP implementează Ținta 185 - Funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală. Pentru informații suplimentare cu privire la dezvoltarea competențelor digitale puteți accesa pagina proiectului <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/dezvoltarea-competentelor-digitale/>

Proiectul aferent Țintei 185 PNRR are ca obiectiv implementarea unor programe de formare menite să dezvolte, la nivel național, competențele digitale ale 30.000 de funcționari publici, precum și competențele de leadership și talent management în contextul noilor tehnologii și al transformărilor digitale pentru 2.500 de funcționari publici de conducere. Programele de formare implementate în cadrul PNRR - Componenta C7 Transformare Digitală sunt aliniate la Cadrul European al Competențelor Digitale (DigComp 2.2) și vizează dezvoltarea unui set larg de competențe digitale relevante pentru administrația publică.

- ❖ Raportat la competențele specifice precizăm că legislația în vigoare nu impune, în mod obligatoriu, stabilirea competențelor digitale; acestea reprezintă o opțiune, aplicabilă în măsura în care atribuțiile din fișa postului justifică includerea lor. Conform art. 11, alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, competențele specifice necesare ocupării unei funcții publice vacante pot include: - competențe lingvistice de comunicare în limbi străine; - competențe lingvistice de comunicare în limba minorității naționale; - competențe digitale; - alte competențe specifice necesare ocupării funcției publice. Mai mult, recomandările ANFP au fost întotdeauna în sensul de a stabili competențele exclusiv pe baza atribuțiilor postului, recomandându-se în mod repetat utilizarea compendiumului de competențe specifice, care poate fi accesat la adresa

- ❖ Scopul programului de formare nu este de a certifica îndeplinirea unor competențe specifice stabilite de instituțiile și autoritățile publice, ci de a oferi oportunități de dezvoltare a competențelor digitale pentru funcționarii publici, respectiv acordarea unui certificat de competențe digitale avansate corespondent cu DigComp 2.2.
- ❖ Decizia privind corespondența dintre competențele dobândite prin formare și competențele specifice stabilite de instituțiile și autoritățile publice rămâne în responsabilitatea fiecărei instituții și autorități publice. Astfel, nu este impusă o recunoaștere din partea ANFP a acestora sau o echivalare cu alte tipuri de certificări (de exemplul ECDL).
- ❖ Mai mult, supunem atenției prevederile art. X din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, conform căroră „Competențele generale și competențele specifice prevăzute în fișa postului standardizată care se întocmește pentru fiecare funcție publică în condițiile prevăzute la art. 31 alin. (1) din anexa nr. 8 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, se consideră că sunt îndeplinite de către funcționarii publici care nu au ocupat o funcție publică prin concursul prevăzut la art. 467 alin. (3) și (7) din aceeași ordonanță de urgență, dar exercită un raport de serviciu în condițiile prevăzute la art. 374 alin. (2), art. 375 alin. (1) și art. 377-379 din același act normativ, precum și printr-o modalitate de modificare a raportului de serviciu prevăzută de lege, pentru funcțiile publice în care sunt numiți.”

2.1. CONCURS - ETAPA DE RECRUTARE ȘI ETAPA DE SELECȚIE PE POST - autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ

De la data intrării în vigoare a prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 298/2025 privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026, respectiv data de 08.04.2025, ocuparea funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ se realizează cu aplicarea prevederilor anexei nr. 10 cuprinzând Normele privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

Funcțiile publice incluse în planul de recrutare a funcționarilor publici, aprobat potrivit art. 17 alin. (2) din anexa nr. 10 la Codul administrativ, nu pot fi, după caz:

- a) transformate din funcții publice în funcții în regim contractual;
- b) transformate în funcții publice din altă clasă sau grad profesional ori prin modificarea în proporție de peste 50% a atribuțiilor aferente funcției publice;
- c) reduse, cu excepția reorganizării prin reducerea posturilor din compartimentul în cadrul căruia este prevăzută funcția publică respectivă;
- d) ocupate prin transfer sau mutare definitivă, în condițiile legii;
- e) ocupate prin aplicarea mobilității în cadrul categoriei înalților funcționari publici.

Etapele concursului de ocupare a funcțiilor publice din administrația central:

Etapă de recrutare este prima etapă a noului model de recrutare din administrația publică și se realizează prin concurs național organizat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici. În cadrul acestei etape sunt testate cunoștințele și competențele generale ale candidaților.

În urma promovării etapei de recrutare, aceștia dobândesc dreptul de participare la etapa de selecție (concurs pe post) pentru o perioadă de maximum 3 ani de la data publicării raportului final al concursului național.

Noua modalitate de recrutare are la bază **o abordare bazată pe competențe în procesul de recrutare și de selecție** și se desfășoară în două etape: **o etapă de recrutare**, realizată prin **concurs național** de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, care conduce la crearea unui grup de candidați preselectați și **o etapă de selecție**, realizată prin **concursul pe post**, organizat de fiecare autoritate sau instituție publică în care se află funcția publică vacantă, respectiv de către comisia de concurs pentru înalții funcționari publici.

Etapă de recrutare constă în 3 probe succesive, respectiv **verificarea eligibilității candidaților, testarea preliminară și testarea avansată**. Acestea se desfășoară online, pe **platforma informatică de concurs**, dezvoltată și implementată de către ANFP, în implementarea activităților aferente Jalonului 417 din PNRR.

Testarea avansată se realizează astfel:

- exclusiv pe calculator, în centrele de testare regionale, pentru funcțiile publice de execuție, de conducere de director, director adjunct, director executiv și director executiv adjunct care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice, precum și șef serviciu din cadrul autorităților și instituțiilor publice, prin platforma informatică de concurs, și constă în rezolvarea unui **chestionar** prin care sunt verificate competențele generale prevăzute în anexa nr. 8 din Codul administrativ,

- pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici, pentru cele de conducere de director general și director general adjunct, director executiv și director executiv adjunct care au calitatea de conducători ai instituțiilor publice se realizează prin observarea directă a indicatorilor comportamentali ai candidatului, care definesc competențele generale la nivelul de complexitate solicitat, **într-un centru de evaluare**.

Persoanele care au deja calitatea de funcționar public pot participa la concursurile pentru ocuparea unei funcții publice, în condițiile prevăzute la art. 467 alin. (9), (9¹)- (9⁴) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, fiind necesară dovedirea, în prealabil, a deținerii competențelor generale necesare ocupării funcției publice, prin promovarea probei de testare avansată organizată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în condițiile prevăzute la art. 50-53 din anexa nr. 10 la Codul administrativ.

Constituirea comisiilor din concursul național

Potrivit prevederilor art. 20-25 din anexa 10 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, comisia de verificare a eligibilității și comisia de soluționare a contestațiilor privind verificarea eligibilității sunt compuse fiecare din câte trei membri, dintre care doi membri sunt funcționari publici desemnați de către președintele ANFP și un membru este funcționar public desemnat de către ministrul cu atribuții în domeniul administrației publice sau de către conducătorul autorității sau instituției publice care are prevăzut cel mai mare număr de funcții publice în planul de recrutare a funcționarilor publici pentru care se organizează etapa de recrutare.

La etapa de selecție pentru ocuparea unei funcții publice pot participa persoanele care au promovat etapa de recrutare, pentru funcția publică pentru care au candidat, precum și pentru alte funcții publice din aceeași categorie, clasă și, după caz, grad profesional, caracterizate prin competențe generale cu același nivel de complexitate, pentru o perioadă de maximum 3 ani de la data promovării acesteia. Totodată, la etapa de selecție pentru ocuparea unei funcții publice pot participa și persoanele care dețin deja calitatea de funcționar public, cu respectarea nivelului funcției, precum și a condițiilor de studii și de ocupare.

Tinând cont de prevederile anexei nr. 10 la Codul administrativ ANFP a elaborat următoarele instrumente care să vină în sprijinul candidaților, precum și al instituțiilor și autorităților publice:

În sprijinul candidaților:

- ❖ Portalul Concursului Național - [ANFP Portal concurs național](#) - în cadrul căruia se regăsesc ghiduri/manuale/tutoriale: Manual de utilizare a platformei informatice de concurs de către candidați [Manual-utilizare-platforma-CN-extins-candidat-etapa-selecție-pe-post-v2.4.pdf](#)
- ❖ Ghid de utilizare candidat [Manual-utilizare-platforma-CN-extins-candidat-etapa-concurs-national.pdf](#);
- ❖ Ghidul candidatului 2025-2026 [GUVERNUL ROMÂNIEI](#)
- ❖ Tutoriale video - operațiuni platformă în etapa de recrutare [Tutoriale Concurs Național | ANFP Portal concurs național](#)
- ❖ Tutoriale video - operațiuni platformă în etapa de selecție [Tutoriale Concurs pe post | ANFP Portal concurs național](#)
- ❖ Teste de antrenament pentru etapa de recrutare - [Teste de antrenament | ANFP Portal concurs național](#).

În sprijinul autorităților și instituțiilor publice:

- ❖ Manual de utilizare a platformei informatice de concurs adresat membrilor comisiilor [Manual-utilizare-platforma-CN-extins-membrii-comisii-etapa-selecție-pe-post-v2.3.pdf](#)

- ❖ Manual de utilizare - comisii <https://concurs-national.anfp.gov.ro/wp-content/uploads/Manual-utilizare-platforma-CN-extins-comisii-etapa-concurs-national.pdf>
- ❖ [Tutoriale Concurs Național | ANFP Portal concurs național](#)
- ❖ [Tutoriale Concurs pe post | ANFP Portal concurs național](#)
- ❖ Platforma informatică de concurs - [Platforma Informatică de Concurs](#)
- ❖ Manual de utilizare a platformei de concurs național - [Manual-utilizare-platforma-CN-extins-candidat-etapa-concurs-national.pdf](#);
- ❖ Portalul Concursului Național - [ANFP Portal concurs național](#).

De asemenea, pentru a veni în sprijinul autorităților și instituțiilor publice stabilirea și testarea competențelor specifice conform anexei nr. 8 la Codul administrativ, au fost elaborate:

- ❖ Ghid de aplicare a cadrelor de competențe specifice destinat membrilor comisiilor de concurs implicați în concursul pe post pentru funcțiile publice de stat și teritoriale
- ❖ Ghid de aplicare a cadrelor de competențe destinat reprezentanților din cadrul compartimentelor de resurse umane, inclusiv cu rol de secretar, implicați în concursul pe post pentru funcțiile publice de stat și teritoriale
- ❖ Ghid de aplicare a cadrelor de competențe specifice destinat experților responsabili cu evaluarea acestora în concursul pe post pentru funcțiile publice de stat, teritoriale și locale
- ❖ Ghid de aplicare a cadrelor de competențe destinat persoanelor care au calitatea de evaluator în procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și de conducere
- ❖ Ghid de aplicare a cadrelor de competențe destinat comisiei de evaluare implicată în procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici

<https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>

- ❖ Ghid practic - Competența face diferența în recrutarea în funcția publică <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/raport-privind-derularea-instruirii-aplicate-in-ceea-ce-priveste-procesul-de-recrutare/> și tutorial ghid [TUTORIAL GHID FULL HD 1080p - YouTube](#)

2.2. CONCURS - PROMOVARE

I. Promovarea în funcții publice de conducere:

De la data intrării în vigoare a prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 298/2025 privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026, respectiv data de 08.04.2025, promovarea în funcțiile publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ se realizează cu aplicarea prevederilor anexei nr. 10 cuprinzând Normele privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

În sprijinul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, care au funcții publice stabilite în Planul de promovare în funcții publice de conducere, aprobat prin HG nr. 298/2025, pe site-ul ANFP regăsiți:

- ❖ Ghid privind modificarea raporturilor de serviciu în cazul funcționarilor publici <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>
- ❖ Livrabilul - Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual - înregistrarea nr. 14 <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>

II. Promovarea în gradul profesional:

Organizarea și desfășurarea concursurilor sau examenelor de promovare în grad profesional se realizează în temeiul art. 478 și 479 din Codul administrativ precum și a dispozițiilor din anexa nr. 10 la același cod.

În sprijinul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, pe site-ul ANFP regăsiți:

- ❖ Ghid privind modificarea raporturilor de serviciu în cazul funcționarilor publici <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>
- ❖ Livrabilul - Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual - înregistrarea nr. 14 <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in->

[implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/](https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/)

III. Promovarea în clasă:

Organizarea și desfășurarea examenelor de promovare în clasă se realizează în temeiul dispozițiilor din anexa nr. 10 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

În sprijinul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, pe site-ul ANFP regăsiți:

- ❖ Ghid privind modificarea raporturilor de serviciu în cazul funcționarilor publici <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>
- ❖ Livrabilul - Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual - înregistrarea nr. 14 <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>

3. MODIFICAREA RAPORTULUI DE SERVICIU AL FUNCȚIONARULUI PUBLIC

Art. 502 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare reglementează că **modificarea raporturilor de serviciu** ale funcționarilor publici are loc prin:

- a) delegare;
- b) detașare;
- c) transfer;
- d) mutarea definitivă în cadrul autorității sau instituției publice ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice, în condițiile prezentului cod;
- e) mutarea temporară în cadrul autorității sau instituției publice ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice, în condițiile prezentului cod;
- f) exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau din categoria înalților funcționari publici;
- g) promovare;
- h) mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici.

3.1. DELEGARE

În sprijinul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, pe site-ul ANFP regăsiți:

- ❖ Ghid privind modificarea raporturilor de serviciu în cazul funcționarilor publici <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>
- ❖ Livrabilul - Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual - înregistrarea nr. 13 <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>

3.2. DETAȘARE

Funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile de studii și vechime în specialitate prevăzute de lege pentru ocuparea funcției publice și să facă dovada prin certificat sau, după caz, prin alt tip de document absolvirea unei perfecționări sau specializări stabilite expres de lege pentru ocuparea unor funcții publice, conform fișei postului funcției publice pe care urmează să fie detașat.

Detașarea se poate dispune pe o funcție publică de conducere sau din categoria înalților funcționari publici, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 509 din Codul administrativ, dacă funcționarul public îndeplinește condițiile pentru ocuparea funcției publice, conform fișei postului, în condițiile legii.

Autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia se află funcția publică de conducere sau funcția publică din categoria înalților funcționari publici, vacantă sau temporar vacantă, are obligația verificării îndeplinirii competențelor specifice aferente funcției publice, conform art. 21 alin. (1) - (7) sau alin. (8) lit. b) din anexa nr. 8 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, după caz.

Începând cu data de **01 iulie 2024** pentru detașarea care operează pe funcții publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice ale administrației publice centrale, inclusiv autorități administrative autonome prevăzute de Constituție sau înființate prin lege organică, al structurilor de specialitate ale Administrației Prezidențiale, respectiv al structurilor autorității judecătorești, se realizează și cu verificarea îndeplinirii competențelor specifice aferente funcției publice, conform art. 21 alin. (1) - (7) sau alin. (8) lit. b) din anexa nr. 8 la Codul administrativ, după caz.

În sprijinul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, pe site-ul ANFP regăsiți:

- ❖ Ghid privind modificarea raporturilor de serviciu în cazul funcționarilor publici <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>
- ❖ Livrabilul - Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual - înregistrarea nr. 13 <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>.

3.3. TRANSFER

Funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile de studii și vechime în specialitate prevăzute de lege pentru ocuparea funcției publice și prin certificat sau, după caz, prin alt tip de document absolvirea unei perfecționări sau specializări stabilite expres de lege pentru ocuparea unor funcții publice conform fișei postului aferentă funcției publice în care urmează să fie transferat.

Verificarea condițiilor de realizare a transferului este în sarcina conducătorului autorității sau instituției publice la care se transferă funcționarul public.

În vederea realizării transferului, autoritățile și instituțiile publice verifică îndeplinirea de către funcționarul public a competențelor specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției publice în care urmează să fie transferat, conform prevederilor art. 21 alin. (1) - (7) din anexa nr. 8 la Codul administrativ.

Autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia se află funcția publică vacantă are obligația de a publica pe pagina de internet a acesteia un anunț care cuprinde fișa postului corespunzătoare funcției publice, modalitatea de verificare a îndeplinirii competențelor specifice în condițiile prevăzute la art. 21 alin. (1) - (7) din anexa nr. 8 la Codul administrativ, documentele necesare și perioada de înscriere, data, ora și locația stabilită pentru verificarea îndeplinirii competențelor specifice privind funcția publică respectivă. Anunțul se publică cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data stabilită pentru verificarea îndeplinirii competențelor specifice pentru funcția publică respectivă.

Autoritățile sau instituțiile publice aprobă proceduri interne de selecție a funcționarilor publici prin transfer, respectiv de verificare a condițiilor de realizare a transferului. Procedurile interne trebuie să conțină cel puțin prevederi referitoare la documentele necesare, durata perioadei de înscriere, modalitatea de verificare a îndeplinirii

condițiilor de realizare a transferului și de verificare a îndeplinirii competențelor specifice în condițiile prevăzute la art. 21 alin. (1) - (7) din anexa nr. 8 la Codul administrativ.

Începând cu data de **01 iulie 2024** pentru transferul care operează pe funcții publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice ale administrației publice centrale, inclusiv autorități administrative autonome prevăzute de Constituție sau înființate prin lege organică, al structurilor de specialitate ale Administrației Prezidențiale, respectiv al structurilor autorității judecătorești, se realizează și cu verificarea îndeplinirii competențelor specifice aferente funcției publice, conform art. 21 alin. (1) -(7) sau alin. (8) lit. b) din anexa nr. 8 la Codul administrativ, după caz.

În sprijinul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, pe site-ul ANFP regăsiți:

- ❖ Ghid privind modificarea raporturilor de serviciu în cazul funcționarilor publici <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>
- ❖ Livrabilul - Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual - înregistrarea nr. 13 <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>.

3.4. MUTAREA DEFINITIVĂ

Mutarea definitivă poate avea loc pe o funcție publică vacantă de același nivel, cu respectarea categoriei, clasei și gradului profesional al funcționarului public sau într-o funcție publică vacantă de nivel inferior. Funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile pentru ocuparea funcției publice în care urmează să fie mutat, conform fișei postului.

Pentru funcționarii publici de execuție prin funcție publică de nivel inferior se înțelege orice funcție publică cu grad profesional mai mic decât gradul profesional al funcției publice deținute sau de clasă de nivel inferior.

Pentru funcționarii publici de conducere prin funcție publică de nivel inferior se înțelege o funcție publică de conducere situată ierarhic la un nivel inferior funcției publice deținute, potrivit ierarhizării prevăzute la art. 390 din Codul administrativ, precum și orice funcție publică de execuție.

Mutarea definitivă poate avea loc:

- a) din dispoziția conducătorului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea funcționarul public, cu acordul scris al funcționarului public;
- b) la solicitarea justificată a funcționarului public, cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice.

În cazul înalților funcționari publici, mutarea definitivă se poate dispune pe o funcție publică vacantă de conducere sau de execuție în cadrul autorității sau instituției publice în care acesta își desfășoară activitatea, de persoana care are competența legală de numire în funcția publică, la solicitarea motivată a înaltului funcționar public și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, dacă funcționarul public îndeplinește condițiile pentru ocuparea funcției publice în care se dispune mutarea, conform fișei postului.

În cazuri temeinic justificate, mutarea definitivă a unui funcționar public de execuție se poate dispune de conducătorul autorității sau instituției publice, motivat, cu repartizarea

postului corespunzător funcției deținute de funcționarul public și cu acordul scris al funcționarului public, în măsura în care nu este afectată organigrama autorității sau instituției publice.

Dacă mutarea definitivă se dispune în altă localitate decât cea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică de la care se dispune mutarea, funcționarul public beneficiază de drepturile prevăzute la art. 506 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Indiferent de data la care se dispune mutarea, verificarea competențelor specifice nu se realizează întrucât nu este prevăzută de lege.

În sprijinul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, pe site-ul ANFP regăsiți:

- ❖ Ghid privind modificarea raporturilor de serviciu în cazul funcționarilor publici <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>
- ❖ Livrabilul - Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual - înregistrarea nr. 13 <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>.

3.5. MUTAREA TEMPORARĂ

Mutarea temporară pe o altă funcție publică vacantă sau temporar vacantă se dispune motivat, în interesul autorității sau instituției publice, de către conducătorul autorității ori instituției publice, pe o funcție publică de același nivel, cu respectarea categoriei, clasei și gradului profesional al funcționarului public, pentru o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic. În cursul unui an calendaristic un funcționar public poate fi mutat mai mult de 6 luni numai cu acordul său scris. Funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile de studii și condițiile de vechime pentru ocuparea funcției publice în care urmează să fie mutat.

Mutarea temporară a unui funcționar public de execuție se poate dispune de conducătorul autorității sau instituției publice, motivat, cu repartizarea postului corespunzător funcției deținute de funcționarul public, pentru o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic, în măsura în care nu este afectată organigrama autorității sau instituției publice.

În mod excepțional, mutarea temporară sau definitivă poate fi solicitată de funcționarul public în cazul în care starea sănătății, dovedită pe baza unui examen de specialitate, nu îi mai permite desfășurarea activității în acel compartiment. Mutarea temporară sau definitivă se face în condițiile prezentului cod, dacă funcționarul public în cauză este apt profesional să îndeplinească atribuțiile care îi revin.

Indiferent de data la care se dispune mutarea, verificarea competențelor specifice nu se realizează întrucât nu este prevăzută de lege.

În sprijinul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, pe site-ul ANFP regăsiți:

- ❖ Ghid privind modificarea raporturilor de serviciu în cazul funcționarilor publici <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte->

[pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/](https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/)

- ❖ Livrabilul - Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual - înregistrarea nr. 13 <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>

3.6. EXERCITAREA CU CARACTER TEMPORAR a unei funcții publice de conducere sau din categoria înalților funcționari publici vacante sau temporar vacante

Pentru a putea fi promovat temporar pe o funcție publică de conducere vacantă sau temporar vacantă sau, în mod excepțional pe o funcție publică din categoria înalților funcționari publici, vacantă sau temporar vacantă, funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile de studii necesare exercitării funcției publice, condițiile de vechime în specialitatea studiilor pentru ocuparea funcției publice, să facă dovada că deține competențele specifice, în condițiile prevăzute la art. 509 alin. (2¹) și (3¹) din Codul administrativ, și să nu aibă o sancțiune disciplinară aplicată, care nu a fost radiată, în condițiile legii.

Promovarea funcționarului public se poate realiza pe perioada prevăzută la art. 510 alin. (1) sau, după caz, alin. (11) din Codul administrativ, sub condiția ca funcționarul public să facă dovada îndeplinirii competențelor specifice necesare exercitării funcției publice de conducere vacante sau temporar vacante, în termen de maximum 90 de zile de la data dispunerii măsurii. În acest sens, autoritatea sau instituția publică are obligația de a verifica îndeplinirea competențelor specifice pentru ocuparea funcției publice de conducere în condițiile prevăzute la art. 21 alin. (1) - (7) din anexa nr. 8.

Promovarea funcționarului public pe o funcție publică din categoria înalților funcționari publici se poate realiza pe perioada prevăzută la art. 510 alin. (1) sau, după caz, alin. (11) din Codul administrativ, sub condiția ca funcționarul public să facă dovada îndeplinirii competențelor specifice necesare exercitării funcției publice din categoria înalților funcționari publici vacante sau temporar vacante, în termen de maximum 90 de zile de la data dispunerii măsurii. În acest sens, verificarea îndeplinirii competențelor specifice necesare exercitării funcției publice din categoria înalților funcționari publici vacante sau temporar vacante se realizează de către autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia se află funcția publică din categoria înalților funcționari publici vacantă sau temporar vacantă, în condițiile prevăzute la art. 21 alin. (8) lit. b) din anexa nr. 8 la același act normativ.

Obligația autorității sau instituției publice se păstrează pe toată perioada pentru care s-a dispus exercitarea cu caracter temporar, indiferent dacă măsura exercitării temporare a funcției publice de conducere sau a funcției publice din categoria înalților funcționari publici, vacante sau temporar vacante, se dispune pe perioade mai scurte de 90 de zile. La împlinirea termenului de 90 de zile, autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia se află funcția publică din categoria înalților funcționari publici vacantă sau temporar vacantă are obligația de a informa persoana care are competența de numire în funcția publică din categoria înalților funcționari publici cu privire la îndeplinirea sau neîndeplinirea de către funcționarul public promovat temporar a competențelor specifice necesare exercitării funcției publice din categoria înalților funcționari publici.

Începând cu data de 01 iulie 2024 exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere vacantă sau temporar vacantă sau, în mod excepțional a unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici, vacantă sau temporar vacantă, din cadrul

autorităților și instituțiilor publice ale administrației publice centrale, inclusiv autorități administrative autonome prevăzute de Constituție sau înființate prin lege organică, al structurilor de specialitate ale Administrației Prezidențiale, respectiv al structurilor autorității judecătorești, se dispune și cu verificarea îndeplinirii competențelor specifice aferente funcției publice, conform art. 21 alin. (1) - (7) sau alin. (8) lit. b) din anexa nr. 8 la Codul administrativ, după caz.

3.7. MOBILITATEA în cadrul categoriei înalților funcționari publici

Înalții funcționari publici sunt supuși mobilității în funcție și prezintă disponibilitate la numirile în funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici.

Mobilitatea înalților funcționari publici cuprinde ansamblul activităților și deciziilor generatoare de modificări ale raporturilor de serviciu ale înalților funcționari publici, în cadrul categoriei înalților funcționari publici, realizate în interes public, pentru desfășurarea activității autorităților și instituțiilor publice, precum și pentru dezvoltarea profesională a înalților funcționari publici.

În situația în care în cadrul categoriei înalților funcționari publici nu există funcție vacantă în vederea aplicării mobilității, mobilitatea poate fi dispusă, motivat, pe o funcție publică de conducere, numai cu acordul scris al funcționarului public.

Funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile pentru ocuparea funcției publice de conducere în care urmează să fie numit, conform fișei postului.

Autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia se află funcția publică de conducere vacantă sau temporar vacantă are obligația verificării îndeplinirii competențelor specifice aferente funcției publice de conducere vacante sau temporar vacante, conform art. 21 din anexa nr. 8 la Codul administrativ.

Mobilitatea înalților funcționari publici se realizează cu respectarea principiilor privind legalitatea, imparțialitatea, obiectivitatea și transparența.

Mobilitatea nu poate fi realizată:

- a) în același timp pentru toți înalții funcționari publici dintr-o autoritate sau instituție publică;
- b) decât cel mult o dată pe an, pentru același funcționar public.

Prin excepție de la prevederile alin. (5) lit. b) al art. 503 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, mobilitatea se poate realiza mai mult de o dată într-un an de activitate la cererea înaltului funcționar public.

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.

Începând cu data de **01 iulie 2024** mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici, precum și într-o funcție publică de conducere vacantă sau temporar vacantă se realizează și cu verificarea îndeplinirii competențelor specifice aferente funcției publice, conform art. 21 alin. (1) - (7) și alin. (8) lit. b) din anexa nr. 8 la Codul administrativ, după caz.

4. EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Conform art. 14 alin. (1) din anexa nr. 6 la Codul administrativ, evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se realizează pentru un an calendaristic, în perioada cuprinsă între 1 ianuarie-31 martie din anul următor perioadei

evaluate, pentru toți funcționarii publici care au desfășurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.

În ce privește modelul raportului de evaluare a activității desfășurate de funcționarii publici de conducere și de execuție pentru activitatea desfășurată, vă informăm că evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru activitatea desfășurată se va realiza potrivit anexei nr. 6 la Codul administrativ, cu precizarea că la acest moment nu este reglementat un model al raportului de evaluare.

Din analiza prevederilor art. 485 din Codul administrativ, precum și a art. 11, art. 12, alin. (1)-(3) și (5), art. 14, art. 15, art. 17 alin. (1) lit. a)-c) și alin. (2)-(5), art. 18, art. 19 alin. (1) și (4) și art. 20 - 22 din anexa nr. 6 la același cod, rezultă etapele procedurale care trebuie parcurse, precum și elementele obligatorii ale raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și de conducere.

Totodată, anexa nr. 6 la Codul administrativ nu face referire în Capitolul 3 la un format standard al raportului de evaluare pentru funcționarii publici de conducere și de execuție. În acest sens apreciem că formularul raportului de evaluare pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici poate fi elaborat de fiecare autoritate sau instituție publică. De principiu, formatul standard al raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru funcționarii publici de execuție și conducere poate avea un format similar cu cel care a fost utilizat conform H.G. nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, cu mențiunea că rubricile referitoare la aprobarea raportului de evaluare nu se mai justifică din cauza faptului că dispozițiile art. 12 alin. (4) din anexa nr. 6 la O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, au fost abrogate.

!! Vă informăm că ANFP are în vedere în contextul Jalonului 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală și al Jalonului 418 - Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane, completarea legislației.

În acest sens, pe site-ul ANFP la secțiunea Transparență decizională se regăsește proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, elaborat de ANFP cu sprijin tehnic, în vederea îndeplinirii Jalonului 418 și a Jalonului 419, aflate în responsabilitatea acesteia. Proiectul în forma inițială îl puteți consulta la adresa <https://www.anfp.gov.ro/transparența-decizională/proiecte-de-acte-normative/proiecte-acte-normative-2025/20032025-proiect-de-lege-pentru-modificarea-si-completarea-ordonantei-de-urgenta-a-guvernului-nr-572019-privind-codul-administrativ/>.

Proiectul de lege a fost elaborat în baza următoarelor livrabile realizate cu sprijin tehnic:

- ❖ Document cu opțiuni de politică publică cu privire la clarificarea rolurilor specifice posturilor și simplificarea clasificării posturilor, extinderea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual. Scopul livrabilului îl reprezintă identificarea limitărilor cadrului normativ, strategic și instituțional actual și propunerea de măsuri și instrumente pentru asigurarea unui proces performant, precis și corect de recrutare, evaluare și dezvoltare a carierei funcționarilor publici și a personalului contractual din administrația publică, prin raportare la cadrul metodologic privind competențele generale și specifice <https://www.anfp.gov.ro/media/j0upy1am/livrabil-6-anexa-i-document-politica-publicadocx.pdf>
- ❖ Studiu privind cadrul legal și instituțional care reglementează cadrele de competență generale și specifice - Obiectivul Studiului privind cadrul legal și instituțional care reglementează cadrele de competență generale și specifice are în vedere analiza actelor normative care le reglementează, procedura de organizare și desfășurare a

concursurilor prevăzută la art. 467 din Codul administrativ, precum și normele legale care reglementează organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, noul format al funcțiilor publice, dar și analiza cadrului instituțional în ceea ce privește organizarea și desfășurarea acestor concursuri, respectiv atribuții și responsabilități ale ANFP și ale celorlalte autorități și instituții publice.
<https://www.anfp.gov.ro/media/ha3dvidn/livrabil-7-studiu-privind-cadrul-legal-%C8%99i-institu%C8%9Bionaldocx.pdf>

- ❖ Analiză cuprinzând propuneri de reglementare și instrumente de fundamentare și motivare aferente Livrabilul are în vedere realizarea de propuneri de reglementare a cadrelor de competență și modificare și a cadrului legal și instituțional, elaborat în baza Livrabilului 6 - Document cu opțiuni de politică publică și 7 - Studiu privind cadrul legal și instituțional care reglementează cadrele de competență. Analiza are ca scop modificarea și completarea reglementării cadrelor de competențe pentru funcționarii publici și punerea în aplicare a acestora.
<https://www.anfp.gov.ro/media/xccph1oj/livrabil-8-analiz%C4%83-propuneri-reglementaredocx.pdf>
- ❖ Propunere de politică publică privind gestiunea personalului contractual din administrația publică - [Propunere de politica publica_Personal contractual_final.pdf](#);
- ❖ Propunere de politică publică privind managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație - [Propunere politica publica_Cariera FP_final.pdf](#);
- ❖ Propunere de reglementare privind gestiunea personalului contractual din administrația publică - final - septembrie 2024 - [propunere-de-reglementare-privind-gestiunea-personalului-contractual-din-administrația-publică-final-septembrie-2024crdownload.pdf](#);
- ❖ Propunere de reglementare privind modificări ale managementului carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, care recompensează performanța și contribuie la dezvoltarea personalului final - septembrie 2024 - [proposal-for-a-regulation-on-career-management-of-civil-servants-based-on-meritocracy_29082024.pdf](#).

De asemenea, pentru a veni în sprijinul autorităților și instituțiilor publice, ANFP a elaborat următoarele documente, utile în evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici:

- ❖ Ghid de aplicare a cadrelor de competențe destinat persoanelor care au calitatea de evaluator în procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și de conducere
<https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>
- ❖ Ghid de aplicare a cadrelor de competențe destinat comisiei de evaluare implicată în procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabilul-9-ghiduri/>
- ❖ Ghidul evaluatorului - Bune practici și îndrumări pentru cei care evaluează performanța funcționarilor din subordine
<https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in-ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>

- ❖ Ghidul persoanei evaluate - Sfaturi practice privind rolul activ al persoanei evaluate în procesul de evaluare a performanței sale individuale - <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>
- ❖ Livrabilul - Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual - înregistrările nr. 5-12 <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>.

ALTE DOCUMENTE ELABORATE DE ANFP RELEVANTE ÎN ORGANIZAREA ȘI DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚILOR DIN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE

- ❖ Ghid de relaționare în cadrul activităților de relații cu publicul și al compartimentelor de helpdesk cu beneficiarii activității desfășurate de autorități și instituții publice și de soluționare operativă a cererilor acestora [ghid-relații-cu-publicul-și-helpdesk_jalon-418-pnrr.pdf](#)
- ❖ Ghid pentru personalul din compartimentele de resurse umane Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților operaționale de resurse umane și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru personalul compartimentelor de resurse umane pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activităților operaționale de management al resurselor umane <https://www.anfp.gov.ro/media/4ezbuerl/ghid-pentru-personalul-din-departamentele-de-resurse-umane.pdf> Tutorial video Ghid pentru personalul din compartimentele de resurse umane
- ❖ Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activităților operaționale de resurse umane și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru personalul compartimentelor de resurse umane pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activităților operaționale de management al resurselor umane Sub-livrabil intermediar 1.3.1: Analiza deficitului de competențe și de nevoi cu privire la competențele necesare și nevoile de instruire pentru personalul compartimentelor de RU pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activităților operaționale de management al RU [analiza-nevoilor-de-competente_instruire_resurse-umane.pdf](#)
- ❖ Sesiunea de webinarii privind aplicarea cadrelor de competență în toate procesele de MRU a fost înregistrată și poate fi regăsită pe site-ul ANFP <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/livrabile/livrabil-11-derularea-instruirii-aplicate-in- ceea-ce-priveste-utilizarea-cadrelor-de-competenta-in-toate-procesele-de-mru-pentru-toate-functiile-publice-de-la-nivel-central-teritorial-si-local-iar-ulterior-si-pentru-personalul-contractual/>

ALTE INFORMAȚII UTILE:

- ✓ Prin **COMPONENTA C7. TRANSFORMAREA DIGITALĂ** Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice - Jalon 177 - S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală (SIMRU) ANFP realizează o platformă de gestiune internă aprofundată, utilizată intern de către autorități și instituții publice pentru a realiza procesele de management al resurselor umane, de tipul platformei de HR utilizată la nivelul Comisiei Europene - SYSPER, care va include procese interne de MRU automatizate/ standardizate de tip: date administrare personal, management organizațional, management al timpului - pontaj, cereri concediu, evidență formare, setare obiective, raportare etc. Prin acest sistem se va asigura:
 - livrarea de servicii integrate de management al resurselor umane pentru administrația publică centrală, prin intermediul unei platforme integrate de gestiune a documentelor și a datelor referitoare la angajați și angajatori, elemente colaborative - de tip self service (acces dosar profesional digital pentru angajat, generare adeverințe - automatizat, cazier administrativ, validare acte de studii etc.) și self management (actualizarea directă de către funcționar a propriului dosar profesional),
 - servicii de raportare evidență bugetari, gestiune personal administrație publică, venituri salariale, elemente de carieră/ în vederea fundamentării politicilor publice guvernamentale (Open Government Data),
 - analiză privind extinderea SIMRU cu un modul de servicii financiare integrate (SFI) asociate resurselor umane pentru administrația publică centrală (managementul prezenței/ gestiunea și plata drepturilor salariale pentru administrația centrală, cel puțin pentru funcționarii publici, cu aderarea în mod voluntar a administrației locale).<https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/simru/>
- ✓ Prin **COMPONENTA C7. TRANSFORMAREA DIGITALĂ** Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice - Jalon 177 - S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală (E-ANFP), ANFP
- ✓ implementează dezvoltarea și extinderea platformei de gestiune a funcționarilor publici (E-ANFP) pentru toate procesele aferente parcursului în carieră, pentru interconectarea cu instituțiile colaboratoare și asigurarea interoperabilității cu alte registre naționale și europene.
- ✓ E-ANFP se dorește a fi un instrument îmbunătățit de evidență și management inteligent care va fi gestionat de către ANFP, reprezentând actualizarea/dezvoltarea progresivă a sistemelor informatice existente la nivelul Agenției cu privire la managementul carierei funcționarilor publici de la nivelul administrației publice centrale și locale. Va permite monitorizarea, colectarea de date, o gestiune optimă a informațiilor din dosarul profesional, la nivel complex (date actualizate de către departamentele de resurse umane de la nivelul autorităților și instituțiilor publice, inclusiv cele locale, copii scanate ale actelor administrative emise de conducătorii acestora etc.).

- ✓ Prin E-ANFP se urmărește alinierea Agenției la dezideratele unei administrații inteligente care să aibă în vedere îndeplinirea atribuțiilor prin sisteme inovative care să ofere servicii de calitate sigure și rapide, de tipul:
 - Arhitectură Business Intelligence pentru ANFP (management funcție publică/angajați administrația publică, cazier administrativ) - soluții pentru procesele de HR pentru administrația publică centrală, work force planning, talent management, etc).
 - Asistenți RPA (Robotic Process Automation) ce vor asista beneficiarii interni și externi (persoane fizice și structurile de RU) prin oferirea de asistență directă în gestiunea carierei, verificarea diplomelor/certificărilor, generarea de mesaje predefinite, prioritizarea solicitărilor și direcționarea acestora către Call center/operator/Info center după caz, formulare inteligente, consolidarea proceselor de management gen SCIM, SMC și management de proiect, elaborarea raportărilor majore ale Agenției (acordare asistență și suport destinat cetățenilor, funcționarilor publici și instituțiilor publice). <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/e-anfp-dezvoltarea-si-extinderea-platforme-de-gestiune-a-functionarilor-publici/>.

De asemenea, pentru alte informații sau detalii privind activitatea ANFP ne puteți urmări pe site-urile de socializare:



Sau scanați

