



Nr. 7503, 7641, 7644, 7645, 7646, 7647, 7697, 7699, 7640, 7696, 7700/2026

25-06-2026

**Către: Doamna Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**

26 66-2/316
06 24

Ref. la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT



Ministerul Dezvoltării,
Lucrărilor Publice și Administrației

Nr. 7696 / DRP
DATA 24-06-2026

Cabinet ministru
Bd. Libertății nr. 16,
Latura Nord, sector 5
București, cod poștal 050706

Tel : +4 0372 111 506
Fax: +4 0372 111 337
www.mdipa.ro

Nr. 126022/04.06.2026

Către: DOMNUL DEPUTAT NINI-ALEXANDRU PASCALINI
PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR

Referitor la: interpelarea dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 1517B/2026, având ca obiect "Indicatorii de performanță pentru funcționarii publici și impactul noilor măsuri asupra salarizării"

Stimate domnule deputat,

Ca urmare a interpelării dumneavoastră prin care solicitați informații privind indicatorii de performanță prin care va fi evaluată activitatea funcționarilor publici și impactul noilor măsuri asupra salarizării, vă comunicăm următoarele:

Potrivit dispozițiilor art. 401 alin. (1) lit. a) și b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), aflată în subordinea Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației elaborează și propune politici și strategii privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici, respectiv elaborează proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici, pe care le supune spre aprobare Guvernului, prin Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației.

În calitate de coordonator de reformă în cadrul Componentei C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - *Managementul performant al resurselor umane în sectorul public* din Planul Național de Redresare și Reziliență, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a gestionat Jalonul 418 "Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane" și Jalonul 419 "Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală". În vederea implementării acestor jaloane, ANFP a elaborat proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicat în data de 20.03.2025 în transparență decizională, atât pe site-ul Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, <https://www.mdipa.ro/pages/proiectlegemodificareordonantaco>

administrativ20032025, cât și pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, <https://www.anfp.gov.ro/transparenta-decizionala/proiecte-de-actenormative/arhiva/proiecte-de-acte-normative-2025/20032025-proiect-de-lege-pentru-modificarea-si-completarea-ordonantei-de-urgenta-a-guvernului-nr-572019-privind-codul-administrativ/>.

Astfel, anterior, în anul 2024, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a organizat consultări extinse cu autoritățile și instituțiile publice vizate de modificările aduse cadrului normativ. Consultările au fost organizate în două etape. Într-o primă etapă s-au realizat consultări cu privire la propunerile 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 documentele care au conținut propuneri privind opțiuni de politică publică au fost organizate, la sediul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, focus-grupuri, la care au participat, de regulă, personalul de conducere din compartimente de resurse umane sau de politică publică din diferite autorități și instituții publice. Prima versiune a propunerilor de politică publică a fost transmisă în procedură de consultare la diferite autorități și instituții publice și organizații. De asemenea, au fost desfășurate consultări în format focus-grup cu reprezentanți ai autorităților administrative autonome și respectiv, cu reprezentanți ai autorităților publice locale. Ulterior consultărilor prin focus-grupuri au fost primite puncte de vedere cu privire la propunerea de reglementare care au fost valorificate în revizuirea propunerilor incluse în proiectul de lege.

Concluziile discuțiilor și ale analizei punctelor de vedere au arătat că există riscuri și costuri, inclusiv costuri bugetare ale implementării propunerilor de reglementare, însă o analiză mai exactă a impactului bugetar se va putea realiza și prezenta doar în raport cu modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, sau la adoptarea unei noi legi în privința salarizării personalului plătit din fonduri publice. 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.

Informații suplimentare cu privire la documentele de politici publice elaborate, precum și propunerile de reglementare se regăsesc la adresele [https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiectepnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-](https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiectepnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/#sec1)

[centrala/#sec1](https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/#sec1) și <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/identificarea-si-implementarea-unorsolutii-privind-cresterea-prestigiului-functiei-publice/#sec1>.

Precizăm că, în anul 2025, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației a inițiat proiectul de Lege privind adoptarea unor măsuri pentru creșterea capacității financiare a unităților administrativ-teritoriale precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, proiect legislativ care cuprindea prevederi din proiectul de lege elaborat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în implementarea jaloanelor 418 și 419 din Planul Național de Redresare și Reziliență, respectiv norme care vizează regimul juridic al mandatelor în funcția publică, mobilitatea în funcția publică, evaluarea

multianuală, precum și evaluarea bazată pe cadrele de competență. Proiectul legislativ a fost materializat prin intrarea în vigoare a **Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 7/2026 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru adoptarea unor măsuri pentru creșterea capacității financiare a unităților administrativ-teritoriale**, act normativ care a modificat și completat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Conform dispozițiilor art. 397² și art. 485 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu dispozițiile art. II alin. (5) și (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 348/2023, cu modificările ulterioare, evaluarea funcționarilor publici pentru anul 2026 se va face conform metodologiei din Anexa nr. 6 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Totodată, potrivit prevederilor art. II alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022, coroborate cu prevederile art. 597 alin. (1) lit. k) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, începând cu activitatea desfășurată în anul 2027, evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici care ocupă funcții publice se face potrivit prevederilor art. 398¹ și 485¹ și ale anexei nr. 6¹ la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Având în vedere prevederile normative anterior menționate, pentru anul 2026, **stabilirea indicatorilor de performanță** pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, funcționarilor publici de conducere și de execuție se va face cu respectarea prevederilor art. 4 respectiv art. 16 din Anexa nr. 6 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, indicatorii de performanță se stabilesc de conducătorii autorităților sau instituțiilor publice sau, după caz, de ministrul care coordonează activitatea instituției prefectului pentru înalții funcționari publici, respectiv de persoanele care au potrivit legii calitatea de evaluator pentru funcționarii publici de conducere și execuție pentru fiecare obiectiv, în conformitate cu nivelul atribuțiilor funcționarilor publici evaluați, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate, cu mențiunea că aceștia pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea sau structura organizatorică a autorității sau instituției publice. În ceea ce privește criteriile de performanță, acestea se regăsesc la art. 29 din aceeași anexă, pentru fiecare categorie de funcționari publici.

Începând cu anul 2027, evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se va face pe bază de competențe, conform metodologiei din Anexa nr. 6¹ la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit prevederilor art. 19 din această anexă, în vederea realizării componentei evaluării performanțelor profesionale individuale pe bază de competențe ale funcționarilor publici de execuție și de conducere, la începutul perioadei evaluate, persoana care are calitatea de evaluator stabilește obiectivele

individuale pentru funcționarii publici a căror activitate o coordonează și indicatorii de performanță utilizați în evaluarea gradului și modului de atingere a acestora. Indicatorii de performanță se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției publice, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate. Indicatorii stabiliți sunt atât indicatori calitativi, cât și cantitativi. Indicatorii de performanță includ cel puțin următorii indicatori, a căror pondere cumulată reprezintă cel puțin 50% din ponderea alocată fiecărui obiectiv:

- a) gradul de complexitate a lucrărilor sau sarcinilor efectuate anual;
- b) gradul de implicare în realizarea lucrărilor sau sarcinilor efectuate anual;
- c) număr de lucrări sau sarcini efectuate anual raportat la numărul zilelor lucrătoare din anul pentru care se face evaluarea.

Evaluarea indicatorilor prevăzuți la lit. a) se realizează pe baza unei grile de notare, astfel:

- a) nota 1 se acordă pentru lucrări sau sarcini cu grad de complexitate redus (spre exemplu: lucrări sau sarcini, după caz, de redirecționare, petiții care se clasează, potrivit legii, operațiuni administrative simple etc.);
- b) nota 2 se acordă pentru lucrări sau sarcini cu grad de complexitate mediu (spre exemplu: lucrări sau sarcini, după caz, care implică verificarea sau reverificarea unor aspecte semnalate anterior unor terți);
- c) nota 3 se acordă pentru lucrări sau sarcini cu grad de complexitate ridicat (spre exemplu: lucrări sau sarcini, după caz, care implică analiză și interpretare, conform atribuțiilor din fișa postului);
- d) nota 4 se acordă pentru lucrări sau sarcini cu grad de complexitate foarte ridicat (spre exemplu: lucrări sau sarcini, după caz, care implică identificarea de soluții în vederea îmbunătățirii/standardizării activității structurii, analize/studii/propuneri de proiecte);
- e) nota 5 se acordă pentru lucrări sau sarcini cu grad de complexitate maximal (spre exemplu: lucrări sau sarcini, după caz, care implică identificarea de soluții în vederea îmbunătățirii legislației, concepere și implementare strategii/politici publice/proiecte din fonduri naționale sau fonduri europene).

Evaluarea indicatorilor prevăzuți la lit. b) se realizează pe baza unei grile de notare, astfel:

- a) nota 1 se acordă pentru un grad redus de implicare (de exemplu: 50% din lucrări sau sarcini necesită corecturi majore, funcționarul public nu dă curs solicitării motivate din partea conducerii structurii de a efectua ore suplimentare);
- b) nota 2 se acordă pentru un grad mediu de implicare (de exemplu: circa 30% din lucrări sau sarcini necesită corecturi majore, funcționarul public nu dă curs solicitării motivate din partea conducerii structurii de a efectua ore suplimentare);
- c) nota 3 se acordă pentru un grad ridicat de implicare (de exemplu: 20% din lucrări sau sarcini necesită corecturi majore, funcționarul public dă curs solicitării motivate din partea conducerii structurii de a efectua ore suplimentare);
- d) nota 4 se acordă pentru un grad foarte ridicat de implicare (de exemplu: sub 10% din lucrări sau sarcini necesită corecturi, funcționarul public dă curs solicitării motivate din partea conducerii structurii de a efectua ore suplimentare,

funcționarul public îndrumă și ajută alți colegi în desfășurarea corespunzătoare a activității);

e) nota 5 se acordă pentru un grad maximal de implicare (de exemplu: lucrările sau sarcinile nu necesită corecturi sau acestea nu sunt majore, funcționarul public dă curs solicitării motivate din partea conducerii structurii de a efectua ore suplimentare, funcționarul public identifică din proprie inițiativă oportunități pentru buna desfășurare a unor activități ale instituției sau se perfecționează în mod individual pentru îndeplinirea obiectivelor, funcționarul public îndrumă și ajută alți colegi în desfășurarea corespunzătoare a activității). Evaluarea indicatorilor prevăzuți la lit. c) se realizează pe baza unei grile de notare de la 1 la 5 care are în vedere numărul de lucrări sau de sarcini efectuate anual stabilit la nivelul structurii din care face parte funcționarul public evaluat. Conducătorul autorității sau instituției publice poate stabili, suplimentar indicatorilor de performanță menționați anterior, până la limita de 100% din totalul indicatorilor, indicatori de performanță calitativi, în funcție de specificul activității autorității sau instituției publice, respectiv al structurilor componente ale acesteia.

Totodată, la un interval de 4 ani, conducătorul autorității sau instituției publice organizează o verificare a cunoștințelor personalului din subordine privind actele normative identificate prin fișa postului ca reprezentând legislație specifică postului ocupat, necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor. Prin excepție, conducătorul autorității sau instituției publice poate decide organizarea verificării anuale a cunoștințelor, având la bază actele normative identificate prin fișa postului ca reprezentând legislație specifică postului ocupat. Nota obținută la această verificare se ia în calcul în stabilirea notei finale aferente evaluării anuale din anul în care se face această evaluare. Nota finală reprezintă media aritmetică între nota obținută la verificare, nota obținută pentru atingerea obiectivelor individuale și nota obținută la evaluarea cadrelor de competență.

Astfel, prin această modalitate de evaluare se previne evaluarea subiectivă a funcționarilor publici.

De asemenea, personalul nemulțumit de rezultatul/calificativul obținut la evaluarea performanțelor profesionale individuale poate contesta calificativul atât în cadrul procedurii de evaluare, la conducătorul autorității sau instituției publice, în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință, menționând aspectele pe care le contestă, însoțite de dovezi și documente care dovedesc veridicitatea acestora, cât și în fața instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

Precizăm că, începând cu anul 2027, pentru înalții funcționari publici, respectiv pentru funcționarii publici de conducere care ocupă funcții publice de conducere sensibile, exercitarea raporturilor de serviciu se va face pe bază de mandat de 3 ani, respectiv 5 ani, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 503 - 503⁹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Pentru aceste categorii de funcționari publici se realizează suplimentar o evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale, conform metodologiei din Anexa nr. 6² la aceeași ordonanță de urgență.

Potrivit dispozițiilor art. 401 alin. (1) lit. f) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici colaborează cu instituțiile publice cu atribuții în domeniul politicilor salariale și fiscal-bugetare, în vederea elaborării cadrului normativ privind salarizarea funcționarilor publici.

Referitor la întrebările privind evaluarea personalului contractual, sporurile pentru condiții vătămătoare în noul sistem de salarizare și garanțiile oferite de Guvern pentru evitarea blocajelor administrative, prin raportare la prevederile legale în vigoare, considerăm relevant **punctul de vedere al Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale**, minister care are competență în domeniul salarizării personalului plătit din fonduri publice, având ca atribut principal elaborarea de proiecte de acte normative în acest domeniu.

Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației își exprimă, și pe această cale, totala deschidere față de solicitările formulate de către membrii Parlamentului României, ca importantă resursă pentru optimizarea politicilor sale.

Cu deosebită considerație,

p. MINISTRUL DEZVOLTĂRII, LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI ADMINISTRAȚIEI,
SUBSECRETAR DE STAT
GABRIEL TRAIAN GHILEA

Ghilea
Gabriel-Traian