

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului 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

Îndeplinirea obiectivelor generale și a direcțiilor de acțiune incluse în Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, Decizia de punere în aplicare a Consiliului din 3 noiembrie 2021 de aprobare a evaluării planului de redresare și reziliență al României necesită intervenție legislativă pentru reforma politicii de recrutare și selecție în funcția publică, inclusiv prin aprobarea normelor privind cadrele de competență.

Obiectivul specific Resursele umane din sectorul public al Capitolului II Administrația publică din Programul de guvernare 2021 - 2024, aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 42/2021 pentru acordarea încrederii Guvernului, menționează o primă măsură, respectiv cea referitoare la implementarea unui cadru unitar de competențe la nivelul administrației pentru o carieră mai clară, precum și operaționalizarea unui nou cadru de competențe pentru funcția publică, reglementat de Codul administrativ, ceea ce va conduce la definirea mixului de cunoștințe, abilități și atitudini necesare pentru ocuparea funcțiilor publice și care va susține profesionalizarea administrației publice și creșterea calității resursei umane din sectorul public, care se va reflecta în recrutarea și selecția funcționarilor publici, formarea și dezvoltarea lor, precum și în evaluarea performanțelor individuale. Măsurile de reformă includ dezvoltarea carierei funcționarilor publici prin revizuirea sistemului de recrutare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale acestora.

Conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 124/2021 privind stabilirea cadrului instituțional și financiar pentru gestionarea fondurilor europene alocate României prin Mecanismul de redresare și reziliență, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență Agenția Națională a Funcționarilor Publici este

coordonator de reformă și/sau investiții, iar în această calitate este responsabil pentru implementarea măsurilor prevăzute pentru Componentele 7 și 14 din Planul Național de Redresare și Reziliență al României (PNRR).

În acest context, prin Jalonul 416 din PNRR – Componenta 14 – Reforma 3 – Management performant al resurselor umane din sectorul public se prevede în responsabilitatea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici realizarea unei Analize expost a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice din administrația centrală cu termen de realizare până la data de 30 iunie 2023. Acest jalon are ca etapă intermediară jalonul intermediar 416.4 - lansarea concursului-pilot și adoptarea hotărârii de guvern pentru organizarea concursului-pilot - termen de realizare trimestrul IV, an 2022, conform Anexei II Măsurile și calendarul de monitorizare aplicabile sprijinului financiar nerambursabil din cadrul ANEXEI Mecanismul de redresare și reziliență - Acorduri de tip operațional dintre Comisia Europeană și România la Decizia Comisiei de aprobare a acordurilor de tip operațional dintre Comisie și România în temeiul Regulamentului (UE) 2021/241.

Jalonul 418 din PNRR – Componenta 14 – Reforma 3 – Management performant al resurselor umane din sectorul public prevede în responsabilitatea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici elaborarea unei propuneri legislative, cu termen de realizare trimestrul IV, an 2024, care să reglementeze 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.

Aprobarea normelor privind cadrele de competență constituie premise/condiționalități pentru îndeplinirea măsurilor/jaloanelor stabilite în cadrul Acordului de finanțare privind implementarea reformelor și/sau investițiilor finanțate prin PNRR nr. 38921/05.04.2022, semnat între Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene și Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în calitate de coordonator de reformă și investiții pentru PNRR, respectiv Componenta C14 – Bună guvernare, Reforma 3 – Management performant al resurselor umane din sectorul public – Jalonul 419 – Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală. Acest jalon are ca etapă intermediară jalonul intermediar 419.2 - adoptarea hotărârii de guvern - termen de realizare trimestrul III, an 2022, conform Anexei II Măsurile și calendarul de monitorizare aplicabile sprijinului financiar nerambursabil din cadrul ANEXEI Mecanismul de redresare și reziliență - Acorduri de tip operațional dintre Comisia Europeană și România la Decizia Comisiei de aprobare a acordurilor de tip operațional dintre Comisie și România în temeiul Regulamentului (UE) 2021/241.

2.2. Descrierea situației actuale:

Având în vedere dispozițiile art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată, care reglementează posibilitatea Guvernului de a adopta ordonanțe de urgență,

Pentru îndeplinirea obiectivelor din Programul de guvernare în privința implementării în termen reformelor asumate de România prin Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), s-a identificat nevoia de reglementare a cadrului legal referitor la cadrele de competență generale și specifice, precum și cadrul legal privind

organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante, denumit în continuare proiect-pilot.

În temeiul art.401 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a elaborat proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

În temeiul art.619 alin.(10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a elaborat proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante.

În temeiul art.411 alin.(10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a elaborat proiectul de hotărâre a Guvernului privind normele referitoare la întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date.

În cadrul procedurii de avizare interministerială a proiectului de act normativ prevăzut la art.401 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, au fost formulate observații și propuneri în sensul reglementării unor norme din proiectul de act normativ la nivel de normă primară.

În cadrul procedurii de consultare inter-instituțională cu privire la proiectul de act normativ prevăzut la art.619 alin.(10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, au fost formulate observații și propuneri în sensul reglementării normelor privind constituirea și atribuțiile comisiilor de concurs, comisiilor de soluționare a contestațiilor, precum și atribuțiile secretarilor pentru etapa de recrutare a proiectului-pilot, desfășurarea etapei de recrutare a proiectului-pilot și organizarea etapei de selecție a proiectului-pilot, la nivel de normă primară. De asemenea, Ministerul Justiției a formulat observația potrivit căreia normele privind cadrele de competențe să intre în vigoare anterior sau concomitent cu normele privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot.

În cadrul procedurii de avizare interministerială a proiectului de act normativ prevăzut la art. 411 alin.(10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, au fost formulate observații și propuneri care au condus la necesitatea modificării art. 382 și art. 411 din actul normativ anterior menționat, respectiv a modificării unor alineate, precum și introducerea unor noi alineate în scopul realizării de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a evidenței personalului plătit din fonduri publice și implementarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public.

Totodată, în scopul asigurării evidenței funcționarilor publici, conform art. 410 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, în cadrul autorităților și instituțiilor publice se întocmește dosarul profesional pentru fiecare funcționar public, însă pentru realizarea evidenței și managementului

funcției publice de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici este necesar ca aceasta să aibă acces la dosarele profesionale ale funcționarilor publici. Mai mult, este necesară reglementarea normelor privind faptul că Agenția Națională a Funcționarilor Publici utilizează instrumente informatice la care autoritățile și instituțiile publice au acces în condițiile reglementate prin hotărârea Guvernului prevăzută la art.411 alin.(10) din actul normativ anterior menționat.

În prezent, concursurile de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice vacante și temporar vacante se desfășoară în conformitate cu prevederile art. 617 și 618 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art. 619 faptul că pentru implementarea dispozițiilor prevăzute la art. 467 alin. (3) lit. a) din același act normativ, respectiv pentru etapa de recrutare care constă în verificarea cunoștințelor generale și competențelor generale necesare ocupării unei funcții publice, realizată prin concurs național, se instituie un proiect – pilot de organizare a concursului de ocupare a unor funcții publice vacante.

Proiectul-pilot se derulează de la data intrării în vigoare a hotărârii Guvernului prevăzute la art. 619 alin. (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, până la data intrării în vigoare a prevederilor art. 467 alin. (3) - (9) din același act normativ, pentru:

a) funcțiile publice generale de grad profesional debutant din cadrul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii;

b) funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici.

Proiectul-pilot are două etape:

a) etapa de recrutare, care constă în verificarea cunoștințelor generale și competențelor generale necesare ocupării unei funcții publice, realizată prin concurs național, organizat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici;

b) etapa de selecție, care constă în verificarea cunoștințelor de specialitate și competențelor specifice necesare ocupării unei funcții publice vacante, realizată prin concurs pe post.

De asemenea, art. 619 alin. (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, stabilește că Agenția Națională a Funcționarilor Publici are drept atribuție elaborarea Hotărârii Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante.

Conform prevederilor art. 597 alin. (1) lit. d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 467 alin. (3) – (9) intră în vigoare la data de 30 septembrie 2023.

Hotărârea Guvernului nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, reprezintă actul normativ care reglementează normele cu privire la organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice, iar concursurile pentru

ocuparea funcțiilor publice se organizează de fiecare autoritate și instituție publică, conform competenței stabilite la art. 618 alin. (1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, Hotărârea Guvernului nr. 341/2007 privind ocuparea funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare, reglementează cu privire la procedura aplicabilă ocupării prin concurs de recrutare a funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici.

Potrivit actualelor reglementări, publicitatea concursului se realizează pe site-ul Agenției și al instituției sau autorității publice organizatoare a concursului, precum și prin alte forme de publicitate suplimentare.

În prezent, depunerea candidaturii în vederea participării la un concurs de recrutare într-o funcție publică necesită timp îndelungat atât pentru candidați, cât și pentru autoritățile și instituțiile publice, întrucât procesul se realizează prin depunerea fizică a dosarului de concurs cuprinzând documentele sau formularele solicitate pe suport de hârtie, conform prevederilor impuse de legislație.

Selecția dosarelor de concurs se realizează de comisia de concurs, constituită din 3 sau 5 membri, raportat la tipul funcției publice pentru a cărei ocupare se organizează concursul de recrutare. Comisia de concurs realizează selecția dosarelor prin verificarea condițiilor de participare din dosarele de concurs depuse pe suport de hârtie. Potrivit actualelor reglementări dovada vechimii în specialitatea studiilor necesare ocupării funcției publice se face pe baza carnetului de muncă și/ sau a adeverinței eliberate de angajator pentru perioada lucrată. În practică, numeroase adeverințe nu respectă formatul stabilit în anexa nr. 2D la Hotărârea Guvernului nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, astfel că apar dificultăți în calcularea în mod corect a vechimii în specialitatea studiilor.

În ceea ce privește desfășurarea probei scrise, fiecare membru al comisiei de concurs, propune cel puțin 3 subiecte pe baza cărora se întocmesc seturile de subiecte care sunt prezentate candidaților. Având în vedere sursele bibliografice numeroase stabilite pentru concurs, evaluarea constă în mare parte în testarea cunoștințelor legislative și a capacității de memorare a candidaților. Candidații sunt verificați cu privire la cunoștințele lor referitoare la normele legale, cum ar fi Constituția și alte reglementări, mai degrabă decât cu privire la competențele necesare ocupării postului.

Conform art. 57 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, în cadrul probei de interviu a concursului pentru ocuparea unei funcții publice, întrebările și răspunsurile pot fi consemnate sau înregistrate. S-a constatat faptul că în practică interviurile sunt adesea limitate la o duplicare a probei scrise, constând mai mult în testarea cunoștințelor teoretice despre legislație și mai puțin în evaluarea motivației și competențelor candidaților. Această structurare a interviurilor are drept cauză și capacitatea limitată a comisiilor de concurs de a realiza interviuri adecvate, astfel încât s-a constatat necesitatea de formare specializată a membrilor comisiilor de concurs.

La nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici s-a derulat, cu sprijinul Băncii

Mondiale, proiectul Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică, cod SIPOCA 136, gestionat de Secretariatul General al Guvernului, unde Agenția a fost partener, alături de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Proiectul a susținut inclusiv elaborarea unui model pentru pilotarea organizării concursului de ocupare a unor funcții publice vacante.

În cadrul proiectului mai sus amintit, prin analiza efectuată cu privire la procesele de management al resurselor umane în administrația publică au fost identificate, în practică, o serie de neajunsuri ale sistemului actual de recrutare din România, printre care:

- corelarea slabă cu planificarea resurselor umane și fișa postului;
- capacități reduse ale comisiilor de concurs de a evalua alte tipuri de competențe dincolo de memorarea textelor legale;
- capacități reduse ale funcționarilor publici de conducere de a întocmi fișa postului și anunțul de recrutare - absența unui cadru de competență;
- procese de recrutare care necesită alocarea unor resurse semnificative din partea tuturor părților implicate;
- un număr crescut de numiri temporare în funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici.

Totodată, livrabilul intitulat Studiu privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane, elaborat de către Banca Mondială în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, SIPOCA 136, publicat pe pagina de internet a Agenției - http://www.anfp.gov.ro/continut/Output_1 a evidențiat faptul că procesele actuale de recrutare sunt derulate în mare măsură pe o bază ad-hoc, limitând posibile câștiguri de eficiență ale unui proces de planificare anual, planificarea resurselor umane din administrația publică din România concentrându-se mai degrabă pe compilarea numărului total de posturi vacante.

De asemenea, la nivel național, funcția publică se confruntă cu câteva provocări-cheie, așa cum este prezentat și în Politica publică în domeniul resurselor umane, livrabil din cadrul proiectului SIPOCA 136, respectiv îmbătrânirea corpului funcționarilor publici (în anul 2020, 44,71% dintre funcționarii publici din evidența ANFP aveau peste 50 de ani, iar procentul funcționarilor publici cu vârsta sub 30 ani era de 2,79%, conform Raportului privind managementul funcțiilor publice din anul 2022), precum și „piramida inversată” a ocupării pe grade profesionale, peste 70% din funcționarii publici fiind la cel mai înalt grad profesional (superior). Această situație este agravată de ratele ridicate de posturi vacante (60% pentru funcțiile publice de grad profesional debutant). Soluția propusă de Banca Mondială în Livrabilul 4.1. Definirea unui model pentru concursul național este aceea de a stabili praguri specifice minime din totalul posturilor vacante de execuție care să corespundă gradelor profesionale debutant și asistent.

Astfel, proiectul de act normativ prevede stabilirea de către autoritățile și instituțiile publice care au în structura lor funcții publice de stat și teritoriale, a unui minim de 10% din numărul total al funcțiilor publice de execuție vacante pentru funcțiile publice de execuție vacante de grad profesional debutant, în condițiile prevăzute la art. 409 alin. (3) lit. b) și, după caz, lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Atribuția stabilită la art. 401 alin. (1) lit. m) din actul normativ menționat este detaliată în alin. (3) al aceluiași articol, conform căruia „Cadrele de competență prevăzute la alin. (1) lit. m) constituie cadrul de referință pentru organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, exprimat prin totalitatea standardelor, indicatorilor și descriptorilor utilizați cu referire la capacitatea unei persoane de a selecta, combina și utiliza cunoștințe, abilități și alte achiziții constând în valori și atitudini, pentru rezolvarea cu succes a sarcinilor stabilite în exercitarea unei funcții publice, precum și pentru dezvoltarea profesională ori personală în condiții de eficacitate și eficiență. Normele privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici”.

Legislația din domeniul funcției publice și al funcționarilor publici include în prezent unele abilități, calități și aptitudini necesare ocupării unei funcții publice, însă acestea sunt vag definite și nu fac distincția între competențele necesare pentru diferite categorii de posturi sau profiluri necesare pentru ocuparea unei funcții publice.

Aceste abilități, calități și aptitudini sunt menite să fie utilizate în anumite procese de management al resurselor umane, precum recrutarea sau evaluarea performanței, însă utilitatea lor se concentrează mai mult pe cunoștințe, în defavoarea celorlalte abilități, calități și aptitudini. În acest context, precum și al capacității insuficiente de a evalua alte tipuri de competențe pentru diferite tipuri de posturi din administrația publică, la nivelul administrației publice din România s-a constatat în prezent o abordare dezechilibrată și inadecvată în ceea ce privește managementul bazat pe competențe.

Proiectul Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică, cod SIPOCA 136, mai sus amintit, susține inclusiv elaborarea unui model de cadru de competențe generale și specifice pentru administrația publică.

În cadrul proiectului mai sus amintit, prin analiza efectuată cu privire la procesele de management al resurselor umane în administrația publică, au fost identificate, în practică, o serie de neajunsuri asociate cu utilizarea actuală a competențelor în procesele de management al resurselor umane, printre care:

- lipsa de claritate privind clasificarea posturilor și conținutul fiecărui tip de post, inclusiv în ceea ce privește fișa postului;
- viziune neclară asupra nevoilor și resurselor disponibile și o lipsă de planificare în ceea ce privește tipurile de posturi și competențe necesare în vederea atingerii obiectivelor instituției;
- slabă evaluare a competențelor candidaților și lipsa unor specialiști pentru evaluarea unei game mai largi de competențe.

În acest context, este necesară stabilirea unui cadru de competențe în vederea asigurării unei abordări unitare și strategice a proceselor de planificare a forței de muncă în domeniul funcției publice, recrutare și managementul performanței în administrația publică din România.

Grupurile-țintă care sunt afectate sau care beneficiază direct sau indirect în urma implementării proiectului de act normativ îl reprezintă persoanele care doresc să-și înceapă cariera profesională în funcțiile publice din administrația publică centrală și teritorială, precum și cele care doresc să își dezvolte cariera prin ocuparea unei funcții

publice din categoria înalților funcționari publici.

În temeiul art. 411 alin. (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a elaborat și promovat pe circuitul de avizare interministerială proiectul de hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date. Având în vedere observațiile și propunerile formulate în procesul de avizare interministerială este necesară clarificarea unor norme cu privire la aplicabilitatea art. 411 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și stabilirea unei excepții, respectiv cea privind personalul militar, prin raportare la legislația specifică aplicabilă instituțiilor din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, în speță Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, cu modificările și completările ulterioare, conform căreia trebuie asigurată securitatea datelor și informațiilor care, potrivit art. 15 lit. d) din acest act normativ constituie informații secrete de stat. Totodată, se reține că potrivit art. 2 alin.(2) din Capitolul II - Reglementări specifice personalului din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională al Anexei nr.VI – Familia ocupațională de funcții bugetare "Apărare, ordine publică și securitate națională" la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, prin personal militar, se înțelege cadrele militare în activitate, precum și soldații și gradații profesioniști în activitate.

Tot în ceea ce privește conținutul proiectului de hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date a fost identificată nevoia de clarificare a normelor cuprinse în alineatele (5) și (8) ale art. 411 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, pentru a putea permite interconectarea sistemelor informatice ale tuturor autorităților și instituțiilor publice care dețin baze de date privind personalul bugetar plătit din fonduri publice, precum și pentru eliminarea ambiguității din modalitatea de redactare.

Neadoptarea proiectului de act normativ ar menține și, posibil, ar augmenta neajunsurile identificate până în prezent în sistemul actual de recrutare, pilotarea concursului național pentru cele două categorii de funcții publice fiind un început semnificativ în procesul de reformă al administrației publice din România. Totodată, neadoptarea prezentului proiect de act normativ ar crea imposibilitatea realizării evidenței personalului plătit din fonduri publice prin implementarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public în condiții optime.

Totodată, având în vedere măsurile de reformă prevăzute pentru administrația publică în Planul Național de Redresare și Reziliență în cadrul componentei C14 – Bună guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, trebuie subliniat faptul că unul dintre jaloanele asumate de Guvernul României reprezintă elaborarea unei analize ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală – termen de realizare până la data de 30 iunie 2023. Neadoptarea proiectului de act normativ ar periclita realizarea

acestui jalon prin imposibilitatea realizării unei analize a proiectului-pilot. De asemenea, un alt jalon din cadrul aceleași Componente este finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/grade ale funcției publice – termen de realizare până la data de 31 decembrie 2023. Menționăm faptul că analiza ex-post, anterior menționată, va conține recomandări cu privire la categoriile/gradele funcției publice pentru care se va organiza concursul național extins. Mai mult, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art. 597 alin. (1) lit. d) faptul că dispozițiile art. 467 alin. (3)-(9) intră în vigoare la 30 septembrie 2023.

Conform art. 398 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare, evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, cu excepția celor din categoria înalților funcționari publici parlamentari, se face de către o comisie de evaluare, formată din 5 membri numiți pentru un mandat de 3 ani prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului dezvoltării regionale și administrației publice, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 396 alin. (2) și alin. (5) - (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Evaluarea se face anual pentru verificarea îndeplinirii criteriilor de performanță și a gradului și modului de atingere a obiectivelor individuale, potrivit metodologiei prevăzute în anexa nr. 6 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Înalții funcționari publici au obligația de a urma, de regulă anual, cursuri de perfecționare profesională, în condițiile legii.

Conform prevederilor art. 485 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare, evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se realizează anual și reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin compararea gradului și a modului de îndeplinire a obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către funcționarul public. Evaluarea se realizează conform prevederilor anexei nr.6 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Având în vedere că introducerea cadrelor de competențe și evaluarea bazată pe performanțe astfel cum este prevăzută în Planul Național de Redresare și Reziliență în cadrul componentei C14 – Bună guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, prevede ca rezultat și evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici pe bază de competențe, precum și observațiile Comisiei Europene cu privire la proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență, formulate ca urmare a transmiterii de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a Notei de Sinteză (Cover Note) referitoare la îndeplinirea Jalonului 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală, conform cărora Comisia a precizat că proiectul nu cuprinde norme referitoare la evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pe bază de competențe, este necesară reglementarea unor norme care să prevadă utilizarea cadrului general de competențe reglementat și în acest proces.

Totodată, precizăm că potrivit angajamentelor operaționale din cadrul C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, adoptarea hotărârii Guvernului și publicarea acesteia în Monitorul Oficial, era prevăzută drept pas intermediar, respectiv 419.2, cu termen în trimestrul 3 al anului 2022, pentru îndeplinirea jalonului 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală.

În contextul celor anterior menționate, în vederea îndeplinirii obiectivelor asumate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în calitate de coordonator de reformă conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 124/2021, pentru a respecta observațiile și propunerile formulate cu privire la modalitatea de reglementare a unor norme care privesc dezvoltarea carierei funcționarilor publici, la nivel de normă primară și având în vedere necesitatea reglementării urgente a normelor care să permită implementarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, organizarea și desfășurarea proiectului-pilot de ocupare a unor funcții publice vacante, precum și pentru respectarea termenului prevăzut pentru concursul pentru ocuparea unei funcții publice, respectiv 30 septembrie 2023 s-a considerat că se justifică reglementarea proiectului de act normativ sub forma unei ordonanțe de urgență.

2.3. Schimbări preconizate

Având în vedere prevederile art.401 alin. (1) lit. d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora Agenția Națională a Funcționarilor Publici realizează evidența și managementul funcției publice și al funcționarilor publici, prin proiectul de act normativ se propune completarea art.410 cu două noi alineate, în vederea reglementării unor norme care să permită Agenției Naționale a Funcționarilor Publici accesul la dosarele profesionale ale funcționarilor publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice, prin intermediul Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public în conformitate cu prevederile art.411 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici a elaborat și promovat pe circuitul de avizare interministerială, în temeiul art. 411 alin. (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, proiectul de hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date. Având în vedere observațiile și propunerile formulate în procesul de avizare interministerială, precum și necesitatea clarificării unor norme cu privire la aplicabilitatea art. 411 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prin proiectul de act normativ se propune modificarea art.382, precum și art.411 alin.(2), (5) și (8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și introducerea a cinci noi alineate, respectiv alin. (1¹), (8¹), (8²) (8³) și (8⁴) la art.411 din același act normativ, pentru a putea permite interconectarea sistemelor informatice ale tuturor autorităților și instituțiilor publice care dețin baze de date privind personalul bugetar plătit din fonduri publice, precum și pentru eliminarea ambiguității din

modalitatea de redactare. Pentru modificarea art.382 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, s-a avut în vedere necesitatea asigurării unui grad ridicat de previzibilitate din perspectiva unor eventuale completări ale statutelor speciale cu statutul funcționarilor publici.

Totodată, ținând cont de necesitatea asigurării securității datelor și informațiilor care privesc capacitatea de apărare a țării, informații care potrivit prevederilor art.15 lit.d) din Legea nr.182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, cu modificările și completările ulterioare, constituie informații secrete de stat, cunoscând un regim special de protecție, s-a propus exceptarea personalului militar, a funcționarilor publici cu statut special, a personalului din cadrul instituțiilor publice de apărare, ordine publică și securitate națională prevăzut la art.382 lit.a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și a personalului contractual salariat încadrat în structurile de subordonare centrală ale Ministerului Apărării Naționale, dintre categoriile de personal bugetar despre care se colectează date în Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public. De asemenea, având în vedere observațiile și propunerile transmise de instituțiile interesate, în perioada de elaborare a proiectului de act normativ, s-a prevăzut ca datele statistice necesare întocmirii, actualizării și administrării evidenței personalului bugetar plătit din fondurile publice, referitoare la personalul prevăzut la art.382 lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare, la personalul din cadrul Ministerului Afacerilor Externe, precum și la personalul din cadrul Ministerului Afacerilor Interne sunt comunicate lunar Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în temeiul protocoalelor încheiate de aceasta și următoarele autorități și instituții publice: Înalta Curte de Casație și Justiție, Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Consiliul Superior al Magistraturii, Ministerul Justiției, Ministerul Afacerilor Externe și Ministerul Afacerilor Interne. Protocoalele vor cuprinde cel puțin elementele prevăzute la art.411 alin.(8³) din proiectul de act normativ.

Cadrul de competențe propus prin prezentul proiect, prevăzut în cuprinsul anexei nr.1, prezintă o abordare unitară pentru funcțiile publice și tipurile de posturi din administrația publică, având ca scop armonizarea, clarificarea și facilitarea coordonării proceselor de resurse umane prin abordarea bazată pe competențe.

Existența unui cadru de competențe unic permite proiectarea pe baza acelorași valori și dezvoltarea competențelor într-un mod clar și unitar. Pentru claritatea reglementării, prin proiectul de act normativ se propune modificarea lit. m) a alin.(1) și alin.(3) ale art.401 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și introducerea unei noi litere, lit. m¹) la art. 401 alin.(1) din același act normativ, care prevede că Agenția Națională a Funcționarilor Publici avizează cadrele de competențe specifice, elaborate de autoritățile și instituțiile publice, în condițiile legii.

Modelul de cadre de competențe generale propus prin prezentul proiect de act normativ a avut la bază livrabilele elaborate de consultantul Banca Mondială în cadrul proiectului Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică SIPOCA 136, respectiv: Livrabilul 3.1 – Elaborarea fișelor de post standardizate și Livrabilul 3.2 – Propunere pentru cadrul de competențe.

Proiectul de act normativ are în vedere reglementarea următoarelor aspecte:

- definirea conceptelor utilizate;
- reglementarea rolurilor în elaborarea identificarea, stabilirea și avizarea competențelor generale și specifice;
- elaborarea competențelor generale pentru toate categoriile de funcții publice;
- nivelurile de complexitate a competențelor generale;
- verificarea competențelor generale și specifice;
- etapele procedurii de elaborare și avizare a cadrelor de competență;
- analiza posturilor aferente funcțiilor publice.

Cadrul de competențe generale propus, cuprinde 5 categorii de competențe generale, grupate în funcție de anumite caracteristici comune în strânsă legătură una cu alta respectiv:

- a) eficiență personală;
- b) eficiență interpersonală;
- c) responsabilitate socială;
- d) competențe manageriale;
- e) leadership.

Fiecare categorie de competențe generale cuprinde la rândul ei două sau trei competențe generale, după cum urmează:

1. Categorie de competențe generale eficiență personală este formată din următoarele competențe:

- a) rezolvarea de probleme și luarea deciziilor;
- b) inițiativă;
- c) planificare și organizare.

2. Categorie de competențe generale eficiență interpersonală este formată din următoarele competențe:

- a) comunicare;
- b) lucru în echipă.

3. Categorie de competențe generale responsabilitate socială este formată din următoarele competențe:

- a) orientare către cetățean;
- b) integritate.

4. Categorie de competențe generale competențe manageriale este formată din următoarele competențe:

- a) managementul performanței;
- b) dezvoltarea echipei.

5. Categorie de competențe generale leadership este formată din următoarele competențe:

- a) generarea angajamentului;
- b) promovarea inovației și inițierea schimbării.

Competențele generale aferente categoriilor de competențe menționate la punctele 1-3 se verifică pentru toate categoriile de funcții publice. Competențele generale aferente categoriei de competențe prevăzute la punctul 4 se verifică pentru funcțiile publice de conducere, precum și pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici.

Competențele generale aferente categoriei de competențe prevăzute la punctul 5 se verifică pentru funcțiile publice generale de conducere prevăzute la art. 390 alin. (1) lit. a)-f) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici, prevăzute la art. 389 din același act normativ.

Modelul de cadru de competențe generale propus utilizează patru niveluri de complexitate a competențelor generale, respectiv: elementar, operațional, extins și strategic.

Nivelurile sunt definite ținând cont de modul de utilizare a competenței în raport cu complexitatea muncii și cu impactul organizațional sau social pe care îl are postul respectiv, fără să diminueze importanța unei competențe față de celelalte.

Raportat la categoria de funcții publice căreia i se aplică, nivelul de complexitate al competenței este dat și de adăugarea unor subcompetențe competențelor generale de bază.

Pentru claritatea reglementării, competențele generale, subcompetențele și nivelurile de complexitate ale acestora sunt detaliate în cuprinsul anexei nr. 1 la proiectul de act normativ.

Fiecare competență generală este definită pe baza unor descriptori și indicatori comportamentali, detaliați în cuprinsul anexei nr.1 la proiectul de act normativ, prin care se introduce anexa nr. 8 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Prin proiectul de act normativ au fost exemplificate tipuri de competențe specifice care pot fi identificate pe baza condițiilor specifice pentru ocuparea funcției publice și care sunt necesare pentru exercitarea atribuțiilor din fișa postului.

Proiectul conține norme referitoare la verificarea competențelor. Pentru verificarea unitară a competențelor generale a fost reglementat un sistem de notare pe o scală de la 1-5, bazat pe observarea indicatorilor comportamentali aferenți nivelului de complexitate al competenței. Prin proiect a fost reglementat un nivel optim la care competența se consideră a fi dovedită.

Prin proiectul de act normativ au fost reglementate competențe specifice necesare pentru exercitarea atribuțiilor stabilite prin fișa postului a căror dovadă se poate face pe baza unor documente ce atestă competența specifică respectivă sau prin testare printr-o probă suplimentară.

Referitor la verificarea competențelor, proiectul de act normativ conține norme cu privire la momentul în care se verifică aceste competențe, precum și la responsabilii în ceea ce privește realizarea acestei verificării.

Cu privire la procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență proiectul reglementează parcurgerea unor etape în acest sens. Astfel, se propune parcurgerea următoarelor etape pentru elaborarea și avizarea cadrelor de competență:

- constituirea unui grup de lucru la nivelul fiecărei autorități și instituții publice în vederea analizei posturilor aferente funcțiilor publice. Totodată, pentru serviciile publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale din unitățile administrativ teritoriale, constituirea grupului de lucru se va realiza la nivelul ministerelor de resort, respectiv la nivelul organelor de specialitate ale

administrației publice centrale competente;

- analiza posturilor aferente funcțiilor publice și identificarea necesarului de competențe;

- stabilirea pentru fiecare post aferent unei funcții publice a competențelor generale și a competențelor specifice identificate;

- avizarea competențelor specifice de către Agenție;

- întocmirea și aprobarea fișei postului standardizate.

Fiecare etapă este detaliată corespunzător în cuprinsul proiectului de act normativ.

Competențele generale se transpun în fișele posturilor aferente funcțiilor publice, astfel cum sunt reglementate în proiectul de act normativ.

Raportat la prevederile art. 619 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prin proiectul de act normativ se propune implementarea etapizată a cadrelor de competențe, în sensul că acestea vor fi utilizate, într-o primă etapă doar în procesul de recrutare pentru funcțiile publice vacante din categoria înalților funcționari publici și pentru funcțiile publice de execuție, grad profesional debutant, pentru care se organizează proiectul-pilot pe ocupare a unor funcții publice vacante.

Totodată, pentru implementarea cadrelor de competență Agenția acordă autorităților și instituțiilor publice asistență de specialitate, la solicitarea acestora.

Pentru implementarea componentei C14 – Bună guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, au fost introduse două noi articole, articolele 398¹ și 485¹ care reglementează norme cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale înalților funcționari publici, precum și ale funcționarilor publici de conducere și de execuție care ocupă funcții publice prevăzute la art. 385 alin.(1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, pe bază de competențe. Articolele modificate reglementează evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici și ale funcționarilor publici de conducere și de execuție care ocupă funcții publice prevăzute la art. 385 alin.(1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, pe bază de competențe, care este un proces ce constă în aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin verificarea modului de îndeplinire a obiectivelor individuale, utilizând cadrele de competențe generale și nivelurile de complexitate aferente, precum și descriptorii și indicatorii comportamentali aferenți competențelor generale.

În acest sens, prin proiectul de act normativ se propune ca procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici și ale funcționarilor publici de conducere și de execuție pe bază de competențe să se realizeze etapizat începând cu data de 1 ianuarie 2025, cu respectarea metodologiei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pe bază de competențe, care se va aproba prin lege.

În acest context, a fost introdusă o nouă literă, respectiv lit. i) la art.597 alin.(1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează intrarea în vigoare a art. 398¹ și 485¹ începând cu data de 1 ianuarie 2025 pentru funcționarii publici care ocupă funcții

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.

Totodată, prin raportare la observațiile și propunerile formulate în procedura de consultare interinstituțională a proiectului de act normativ prevăzut la art.619 alin.(10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, s-a considerat că prin proiectul de act normativ s-a propus reglementarea unor norme privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot prin hotărâre a Guvernului, însă ar necesita reglementare la nivel de normă primară. În acest sens, prin proiectul de act normativ se propune abrogarea art.617 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, modificarea părții introductive a alin. (2), precum și modificarea alin.(10) și (12) ale art.619 din același act normativ, precum și introducerea unei anexe privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante.

Proiectul-pilot are la bază o abordare bazată pe competențe în procesul de recrutare și de selecție și se desfășoară în două etape, și anume, o etapă de recrutare, realizată prin concurs național, care conduce la crearea unui grup de candidați preselecțati și etapa 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.

Proiectul de act normativ cuprinde dispoziții cu privire la:

- organizarea etapei de recrutare a proiectului-pilot, prin care se reglementează modalitatea de previzionare a necesarului de funcții publice pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici și a funcțiilor publice de execuție, grad profesional debutant din cadrul autorităților și instituțiilor publice de la nivel central și teritorial. Scopul previzionării necesarului de funcții publice este acela de a oferi o perspectivă de ansamblu Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu privire la dimensiunea concursului național și, totodată, la necesarul de resurse umane și materiale pe care organizarea acestuia o va presupune. De asemenea, este reglementată publicitatea etapei de recrutare a proiectului-pilot, fiind stabilite obligații în sarcina Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în vederea aducerii la cunoștință a organizării acestei etape tuturor posibililor candidați.

- constituirea și atribuțiile comisiilor de concurs și comisiilor de soluționare a contestațiilor, în scopul de a asigura desfășurarea etapei de recrutare a proiectului-pilot la cele mai înalte standarde. Sunt reglementate condițiile pe care trebuie să le îndeplinească o persoană pentru a fi eligibilă ca membru într-o comisie de concurs sau comisie de soluționare a contestațiilor, respectiv să aibă cunoștințe aprofundate în domeniul administrației publice, să aibă pregătire și/sau experiență în managementul resurselor umane sau în administrația publică și o probitate morală recunoscută, să nu aibă relații cu caracter patrimonial cu oricare dintre candidați sau interesele patrimoniale ale sale ori ale soțului sau soției care ar putea afecta imparțialitatea și obiectivitatea evaluării, să nu aibă un interes politic, economic sau oricare alt interes personal direct sau indirect care îi pot afecta integritatea, imparțialitatea și obiectivitatea evaluării, să nu fie soț, soție, rudă, sau afîn până la gradul al IV-lea inclusiv cu oricare dintre candidați ori cu un alt membru

al comisiei de concurs sau al comisiei de soluționare a contestațiilor și să nu se afle în relații de prietenie sau dușmănie cu oricare dintre candidați. De asemenea, sunt redată atribuțiile comisiilor de concurs, ale comisiilor de soluționare a contestațiilor și ale secretarilor acestora prin raportare la probele desfășurate în etapa de recrutare a proiectului-pilot.

- desfășurarea etapei de recrutare, prin care sunt stabilite interdicții pentru autoritățile și instituțiile publice cu privire la funcțiile publice pentru care a fost demarată procedura de desfășurare a proiectului-pilot, pentru a se asigura o coerență între necesarul de funcții publice raportat și funcțiile publice care vor fi ocupate ca urmare a desfășurării proiectului-pilot. În această secțiune sunt reglementate cele trei probe succesive ale etapei de recrutare, și anume: verificarea eligibilității candidaților, testarea preliminară și testarea avansată, precum și norme referitoare la notarea probelor și comunicarea rezultatelor. Probele se desfășoară online, pe platforma informatică de concurs. De asemenea, cuprinde dispoziții cu privire la documente necesare din dosarul de concurs, care se constituie în format electronic, și verificarea eligibilității candidaților. Un alt element de noutate, în acest sens, este posibilitatea creării profilului individual de candidat, în platforma informatică de concurs, anterior demarării perioadei de înscriere efective la concurs, în care un potențial candidat prezintă informații personale și profesionale și poate încărca documente relevante pentru susținere. Referitor la testarea preliminară, aceasta constă în rezolvarea de către candidați a 4 teste grilă, într-un interval de maximum 3 ore, teste grilă prin care vor fi verificate cunoștințele generale în domeniul administrației publice, cunoștințele lingvistice de comunicare în limba engleză sau limba franceză pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici la nivel A2 conform Cadrului European Comun de Referință pentru Limbi străine, cunoștințele în domeniul tehnologiei informației la nivel elementar și aptitudinile cognitive ale candidaților în baza unor instrumente avizate de Colegiul Psihologilor din România, în concordanță cu nivelul funcțiilor publice pentru care se organizează concursul. Totodată, sunt reglementate dispoziții cu privire la planificarea desfășurării testării avansate și verificarea competențelor generale în centre specializate și acreditate de evaluare a competențelor, pentru candidații la funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici și la verificarea acestor competențe printr-un chestionar prin care se verifică competențele generale, pentru funcțiile publice de grad profesional debutant. În vederea asigurării unui proces de recrutare transparent și echitabil s-au elaborat norme prin care este reglementată soluționarea contestațiilor.

- gestionarea grupului de candidați promovați la etapa de recrutare a proiectului-pilot reprezintă un proces menit să asigure legătura între etapa de recrutare și etapa de selecție a acestuia. În conformitate cu prevederile art. 619 alin.(9) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prin proiectul de hotărâre a Guvernului s-a propus ca persoanele care au promovat etapa de recrutare a proiectului-pilot să fie introduse de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici într-o secțiune special dedicată a platformei informatice de concurs și să fie notificate automat cu privire la organizarea concursurilor pe post sau doar cu privire la anumite concursuri, în funcție de opțiunea aleasă. Sunt prevăzute și drepturi ale candidaților în ceea ce privește gestionarea profilului personal, cum ar fi: ștergerea la cerere a profilului

individual de concurs și a datelor cu caracter personal și actualizarea acestuia cu documente relevante, obținute după finalizarea etapei de recrutare.

- organizarea etapei de selecție, etapă care constă în verificarea cunoștințelor de specialitate și a competențelor specifice necesare ocupării unei funcții publice, conform prevederilor art. 619 alin. (4) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Pentru funcțiile publice vacante de grad profesional debutant, de stat și teritoriale, competența de organizare a acestei etape aparține, în mod exclusiv, autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora se află funcțiile publice respective. În ceea ce privește funcțiile publice vacante din categoria înalților funcționari publici competența de organizare revine comisiei de concurs pentru înalții funcționari publici. În vederea organizării și desfășurării etapei de selecție, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a înștiința Agenția Națională a Funcționarilor Publici, înainte de data publicării anunțului de concurs. În ambele cazuri, pentru ocuparea unei funcții publice vacante de grad profesional debutant și pentru ocuparea unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici, anunțul de concurs se publică cu cel puțin 30 de zile înainte de data desfășurării concursului, cu mențiunea că anunțurile privind organizarea etapei de selecție pentru funcțiile publice vacante de grad profesional debutant se publică atât pe pagina de internet a instituției organizatoare, cât și pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, față de anunțurile pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici care se publică doar pe pagina de internet a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. De asemenea, este instituită posibilitatea autorităților și instituțiilor publice sau, după caz, a Agenției, de a asigura publicarea anunțului și prin alte forme de publicitate suplimentare, inclusiv prin contractare de servicii de publicitate.

- desfășurarea etapei de selecție a proiectului-pilot, care constă în 3 probe succesive, verificarea eligibilității candidaților, proba scrisă și proba interviului, și care sunt succesive și eliminatorii. Totodată, dacă se decide testarea unor competențe specifice, altele decât cele testate în cadrul probei de interviu, se pot organiza probe suplimentare. În vederea participării la etapa de selecție candidații trebuie să constituie dosarul de concurs doar în format electronic, prin intermediul platformei informatice de concurs. Proba scrisă a concursului, conform deciziei comisiei de concurs, constă în redactarea unei lucrări scrise de sinteză, în rezolvarea unor teste-grilă, teste cu întrebări deschise și/sau exerciții care constau în rezolvarea unor situații practice. Cu titlu de noutate, în vederea desfășurării probei scrise, Agenția Națională a Funcționarilor Publici pune la dispoziția autorităților și instituțiilor publice organizatoare a concursurilor pe post, respectiv comisiei de concurs pentru înalții funcționari publici, instrumente informatice de extragere automată a subiectelor. În cadrul probei interviului se testează competențele specifice funcției publice și motivația candidaților.

- dispoziții speciale privind desfășurarea etapelor proiectului-pilot la care se înscriu persoane cu dizabilități menite să asigure egalitatea de șanse a persoanelor cu dizabilități în susținerea etapei de recrutare sau, după caz, a etapei de selecție. Prin raportare la tipul de dizabilitate și la nevoile individuale ale candidatului, se aplică reguli specifice pentru candidați cu dizabilități vizuale, auditive și locomotorii.

Prin raportare la dispozițiile art. 619 alin. (2), coroborate cu prevederile art. 597 alin.

(1) lit. d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, proiectul-pilot se derulează de la data intrării în vigoare a prezentului proiect de ordonanță de urgență și până la data de la 30 septembrie 2023.

La art.II din proiectul de act normativ se stabilesc norme tranzitorii cu privire la evaluarea performanțelor profesionale individuale pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice prevăzute la art.385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. De asemenea, se stabilesc termenele până la care se desfășoară evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici precum și ale funcționarilor publici de execuție și de conducere pe baza normelor prevăzute de art.398, art.485 și ale anexei nr.6 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Art. III din proiectul de act normativ prevede termenele etapelor procedurii de elaborare și avizare a cadrelor de competență, pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici și funcțiile publice de execuție, grad profesional debutant, precum și procedurii de elaborare și avizare a cadrelor de competență altele decât cele anterior menționate. Totodată art.III cuprinde prevederi referitoare la elaborarea și completarea fișei postului standardizată conform prevederilor art.31 din anexa nr.1 la proiectul de act normativ.

Art. IV din proiectul de act normativ prevede norme cu privire la concursurile de recrutare din cadrul autorităților și instituțiilor publice care se organizează și se desfășoară în temeiul prevederilor art. 618 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, pentru funcțiile publice vacante, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, altele decât cele din categoria înalților funcționari publici și funcțiile publice de execuție de grad profesional debutant, până la data intrării în vigoare a prevederilor art. 467 alin. (3) - (9) din același act normativ.

În cuprinsul art. V sunt prevăzute termene referitoare la obligația 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, cu modificările și completările ulterioare, de a stabili un minimum de 10% din numărul total al funcțiilor publice de execuție vacante pentru funcțiile publice de execuție vacante de grad profesional debutant, pentru desfășurarea proiectului-pilot, precum și cu privire la avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Conform art.VI se stabilește termenul pentru centralizarea necesarului de funcții publice transmis de autoritățile și instituțiile publice de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici precum și consecința necomunicării necesarului de funcții publice de către autoritățile și instituțiile publice în termenul prevăzut, în sensul că neîndeplinirea obligației de comunicare a necesarului de funcții publice atrage după sine imposibilitatea ocupării funcțiilor publice generale de stat și teritoriale de grad profesional debutant, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici.

Art. VII prevede termenele pentru aprobarea ordinelor președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici prevăzute în anexa nr.2 la proiectul de act normativ. În acest sens prin proiectul de act normativ se propune aprobarea în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, a Ordinului președintelui Agenției Naționale a

Funcționarilor Publici pentru aprobarea instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice pentru extragerea propunerilor de subiecte de către membrii comisiei de concurs, precum și aprobarea Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici privind procedura și condițiile tehnice pentru înregistrarea probelor de concurs, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării. Totodată, prin proiectul de act normativ se propune aprobarea în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, a Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru stabilirea necesarului de funcții publice previzionate pentru desfășurarea proiectului-pilot, precum și a Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici privind instrucțiunile de publicare a anunțului pe site-ul Agenției.

Totodată, în vederea implementării dispozițiilor prezentului proiect, este stabilită obligația Agenției Naționale a Funcționarilor Publici de a elabora un Ghid al candidatului, de a asigura disponibilitatea online, pe platforma informatică de concurs, a unor simulări de teste, respectiv teste de antrenament pentru potențialii candidați, pentru familiarizarea acestora cu modalitatea de susținere a probelor.

Monitorizarea și evaluarea implementării prezentului proiect de act normativ, după intrarea în vigoare, se va realiza cu respectarea structurii raportului privind implementarea actelor normative și instrucțiunilor metodologice pentru elaborarea rapoartelor privind implementarea actelor normative prevăzute în anexele nr. 4 și 5 din Hotărârea Guvernului nr. 443/2022 pentru aprobarea conținutului instrumentului de prezentare și motivare, a structurii raportului privind implementarea actelor normative, a instrucțiunilor metodologice pentru realizarea evaluării impactului, precum și pentru înființarea Consiliului consultativ pentru evaluarea impactului actelor normative. Totodată, evaluarea implementării normelor aplicabile organizării și desfășurării proiectului pilot, cuprinse în prezentul proiect de act normativ se va realiza inclusiv prin utilizarea analizei ex-post mai sus-menționată.

2.4. Alte informații

Secțiunea a 3-a ***Impactul socioeconomic***

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

Proiectul de act normativ reprezintă un pas important în reforma administrației publice, iar realizarea unui concurs național prin pilotarea inițială pe două categorii de funcții publice vacante dă posibilitatea stabilirii unor reguli procedurale cu caracter de testare și ghidare în scopul îmbunătățirii normelor și procedurilor aplicabile ulterior concursului național în formă extinsă.

Prin organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante se urmărește asigurarea unei abordări unitare și strategice a proceselor de planificare a forței de muncă, recrutare și managementul performanței în administrația publică din România.

În vederea realizării proiectului-pilot, ANFP derulează proiectul finanțat din fonduri externe nerambursabile „Transparență și competență în sectorul public”; cod

SIPOCA 870, în parteneriat cu Universitatea Babeș-Bolyai. Prin acest proiect se va implementa proiectul-pilot al concursului de ocupare pentru funcțiile publice de grad profesional debutant și pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici. Astfel, în cadrul proiectului vor fi operaționalizate/dezvoltate tehnic soluțiile informatice/arhitectura necesare organizării și desfășurării proiectului-pilot, în consecință negenerând costuri suplimentare.

Prin implementarea cadrului de competențe se urmărește asigurarea unei abordări unitare și strategice a proceselor de planificare a forței de muncă, recrutare și managementul performanței în administrația publică din România.

Proiectul de act normativ poate genera costuri suplimentare în măsura în care la nivelul autorităților și instituțiilor publice nu există personal cu pregătire de specialitate atestată în ceea ce privește evaluarea de competențe, situație în care autoritățile și instituțiile publice vor asigura formarea acestuia sau, după caz, vor contracta servicii de centre de evaluare pentru recrutare.

Implementarea măsurilor propuse prin proiectul de act normativ va avea pe termen lung, impact pozitiv asupra simplificării procedurilor de întocmire a fișelor de post aferente funcțiilor publice, ca urmare a standardizării acestora.

3.2. Impactul social

Se apreciază că introducerea unor norme cu privire la accesul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici la dosarele profesionale ale funcționarilor publici întocmite de autoritățile și instituțiile publice ar avea un impact pozitiv pentru realizarea managementului și evidenței funcției publice precum și pentru valorificarea datelor în scopul implementării Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public.

De asemenea, reglementarea unor norme la nivel primar pentru clarificarea rolului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în ceea ce privește implementarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public se estimează a avea un impact pozitiv, creând posibilitatea colectării datelor și informațiilor necesare pentru realizarea evidenței personalului plătit din fonduri publice, precum și pentru fundamentarea politicilor de resurse umane cu privire la personalul plătit din fonduri publice.

Se estimează că reglementarea cadrelor de competențe va avea impact pozitiv asupra managementului resurselor umane din administrația publică, prin creșterea calității procesului de recrutare și identificarea personalului potrivit pentru posturile din administrația publică. Acest aspect va conduce în timp la profesionalizarea corpului funcționarilor publici, precum și la crearea premiselor pentru îmbunătățirea performanței individuale a personalului.

Apreciem că includerea în procesul de recrutare a unei verificări pe bază de competențe va conduce la o mai bună înțelegere a aspectelor care se urmăresc într-un astfel de proces, ceea ce reprezintă un factor motivant pentru atragerea tinerilor în funcția publică.

De asemenea, proiectul de act normativ va avea impact pozitiv asupra identificării personalului potrivit pentru ocuparea funcțiilor publice vacante generale de grad

profesional debutant și a celor corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, din autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcții publice de stat și teritoriale.

Totodată, prin includerea în procesul de recrutare a unei evaluări standardizate, apreciem că va exista o mai bună înțelegere a aspectelor care se urmăresc în procesul de recrutare și se va asigura o transparentizare a procesului, ceea ce reprezintă atât un factor motivant pentru atragerea tinerilor în funcția publică, cât și posibilitatea autorităților și instituțiilor publice de a angaja cei mai potriviți oameni în funcțiile publice pe care doresc să le ocupe.

Proiectul de act normativ va contribui, de asemenea, prin concluziile rezultate la finalul perioadei de implementare a proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante, și la identificarea soluțiilor de reglementare oportune în vederea implementării concursului național.

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

3.4. Impactul macroeconomic

3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat

3.5. Impactul asupra mediului de afaceri

3.6. Impactul asupra mediului înconjurător

3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării

Introducerea cadrului de competențe în administrația publică urmează să asigure o compatibilitate mai bună între angajați și posturi, precum și simplificarea clasificării funcțiilor publice pentru a permite un management mai suplu al resurselor umane, printr-o abordare bazată pe competențe.

Abordarea bazată pe competențe este inovativă întrucât obiectivul final vizează sprijinirea administrației publice să progreseze de la o abordare cantitativă (bazată pe post) la o abordare bazată pe competențe în managementul resurselor umane, incluzând competențele în centrul proceselor de management al resurselor umane, astfel încât să se asigure că abilitățile necesare pentru un post sunt definite și identificate, și, mai departe, aceste abilități și trăsături au legătură directă cu obținerea performanței individuale și instituționale.

În vederea realizării proiectului-pilot, Agenția Națională a Funcționarilor Publici derulează proiectul finanțat din fonduri externe nerambursabile „Transparență și competență în sectorul public”, cod SIPOCA 870, în parteneriat cu Universitatea Babeș-Bolyai. Prin acest proiect se va implementa proiectul-pilot al concursului de ocupare pentru funcțiile publice de grad profesional debutant și pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici. Astfel, în cadrul proiectului vor fi operaționalizate/dezvoltate tehnic soluțiile informatice/arhitectura necesare organizării și desfășurării proiectului-pilot, în consecință negenerând costuri suplimentare.

În ceea ce privește beneficiile din perspectiva inovării și digitalizării proiectul de act normativ reglementează doar pentru situația specifică, utilizând o platformă electronică dedicată acestui concurs, cu caracter de testare și ghidare, pe perioadă determinată pentru organizarea și desfășurarea proiectului-pilot, beneficiile acestuia

urmând a fi evaluate în cadrul analizei ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală cu termen de realizare până la data de 30 iunie 2023.

Proiectul-pilot se va desfășura prin utilizarea unei platforme informatice de concurs, care cuprinde funcționalități de la planificarea recrutării (necesarul de funcții publice), înregistrarea candidaților, constituirea dosarului de concurs în format electronic (etapa de recrutare), susținerea probelor din etapa de recrutare prin intermediul platformei informatice de concurs, gestionarea grupului de candidați promovați la etapa de recrutare de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, precum și verificarea eligibilității candidaților în etapa de selecție: crearea profilului individual de candidat, constituirea dosarului de concurs în format electronic (pentru etapa de selecție), etc.

3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

Măsurile digitale prevăzute în proiectul de act normativ se înscriu în liniile strategice trasate la Obiectivul 16 Pace, justiție și instituții eficiente din Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 877/2018, respectiv măsura privind eficiența instituțiilor administrative prin adoptarea tehnologiilor digitale la nivelul administrației publice ca una din principalele măsuri de accelerare a economiei românești care conduce la reducerea birocratiei, stimularea incluziunii financiare în rândul populației și la reduceri de costuri pentru produse și servicii.

3.9. Alte informații

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

- mii lei -						
Indicatori	Anul curent 2022	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
1	2	2023	2024	2025	2026	7
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare plus/minus, din care:						
1. buget de stat, din acesta:						
1. impozit pe profit						
2. impozit pe venit						
1. bugete locale						
1. impozit pe profit						
1. bugetul asigurărilor sociale de stat:						
1. contribuții de asigurări						
d) alte tipuri de venituri						

(Se va menționa natura acestora.)						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:						
1. buget de stat, din acesta: 1. cheltuieli de personal 2. bunuri și servicii						
1. bugete locale: 1. cheltuieli de personal 2. bunuri și servicii						
1. bugetul asigurărilor sociale de stat: 1. cheltuieli de personal 2. bunuri și servicii						
d) alte tipuri de cheltuieli (Se va menționa natura acestora.)						
3. Impact financiar, plus/minus, din care: 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: 1. 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; 2. 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 Proiectul pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante se desfășoară în cursul anului 2023, în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.						

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
Acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții:

- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici privind necesarul de funcții publice previzionate pentru desfășurarea proiectului-pilot. Ordinul se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru aprobarea instrucțiunilor de publicare a anunțului privind organizarea etapei de selecție. Ordinul se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru aprobarea instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice pentru extragerea propunerilor de subiecte de către membrii comisiei de concurs. Ordinul se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici privind procedura și condițiile tehnice pentru înregistrarea probelor de concurs, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării se stabilesc. Ordinul se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice

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

5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE

5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE

5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene

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

5.6. Alte informații

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

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

- La elaborarea cadrelor de competențe au fost realizate consultări cu reprezentanții mai multor universități din România, respectiv, Universitatea din București Facultatea de Administrație și Afaceri, Academia de Studii Economice (ASE), Facultatea de Administrație și Management Public, Școala Națională de Științe Politice și Administrative (SNSPA), Facultatea de Administrație Publică, Universitatea A.I. Cuza Iași, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării și Facultatea de Studii

Europene, care și-au exprimat interesul în vederea unei colaborări cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

- 6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale

- În aplicarea Hotărârii Guvernului nr. 635/2022 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative, menționăm că proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență a fost supus consultării structurilor asociative ale administrației publice locale prin adresa nr.25601/2022. Totodată, proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante a fost supus consultării structurilor asociative ale administrației publice locale prin adresa nr. 30939/2022.

- Normele cuprinse în cele două proiecte de hotărâri ale Guvernului au fost preluate într-o măsură semnificativă în cuprinsul prezentului proiect de act normativ.

- În aplicarea Hotărârii Guvernului nr. 635/2022 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative, menționăm că proiectul de ordonanță de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ a fost supus consultării structurilor asociative ale administrației publice locale prin adresa nr.50371/2022.

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

- Universitatea din București, Facultatea de Administrație și Afaceri, Academia de Studii Economice (ASE), Facultatea de Administrație și Management Public, Școala Națională de Științe Politice și Administrative (SNSPA), Facultatea de Administrație Publică, Universitatea A.I. Cuza Iași, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării și Facultatea de Studii Europene care au participat la consultări în procesul de elaborare a cadrelor de competențe sunt recunoscute la nivel național, inclusiv prin faptul că au în structura proprie facultăți de administrație publică, care pregătesc posibili candidați la o funcție publică.

- S-a apreciat faptul că o posibilă corelare între competențele dobândite de absolvenți ca urmare a finalizării studiilor și competențele solicitate pentru accederea în funcția publică este benefică. Astfel, proiectul de act normativ valorifică o parte dintre competențele dobândite ca urmare a finalizării studiilor universitare.

- 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

- Proiectul prezentului act normativ a fost avizat de Consiliul Legislativ prin avizul nr. 1482/2022 și de Consiliul Economic și Social prin avizul nr.8306/2022.

- 6.6. Alte informații

- În perioada 7-16 iunie 2022 au avut loc la sediul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici întâlniri de lucru cu reprezentanți ai Secretariatului General al Guvernului, Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerului Justiției, Ministerului Finanțelor, Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, Autorității pentru Digitalizarea României, Institutului Național de Administrație, la care au fost dezbătute proiectele de acte normative privind aprobarea normelor pentru aprobarea conținutului, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență și pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante. Observațiile și propunerile formulate au fost valorificate în cuprinsul proiectelor de acte normative respective, iar soluțiile legislative preconizate în cuprinsul acestora au fost preluate și integrate în cuprinsul prezentului proiect de ordonanță de urgență.

- În procesul de elaborare a proiectului de act normativ au fost consultate Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației prin adresele nr. 42123/27.09.2022, nr. 44226/12.10.2022 și nr.48132/14.11.2022 și Ministerul Justiției prin adresa nr. 44349/2022. Au comunicat observații și propuneri ambele ministere, acestea fiind valorificate în cuprinsul proiectului de act normativ.

- De asemenea, prin adresa nr. 44985/18.10.2022 a fost transmis proiectul de act normativ, spre consultare, către Secretariatul General al Administrației Prezidențiale, Biroul permanent al Camerei Deputaților, Biroul permanent al Senatului, Curtea Constituțională. Totodată, prin adresa nr. 44945/18.10.2022 proiectul de act normativ a fost transmis, spre consultare, către Înalta Curte de Casație și Justiție, Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Consiliul Superior al Magistraturii. Ca urmare a acestora au fost primite observații și propuneri de la Înalta Curte de Casație și Justiție, Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Consiliul Superior al Magistraturii, care au fost valorificate în cuprinsul proiectului de act normativ în măsura în care au corespuns obiectului de reglementare.

- În data de 24.11.2022 Agenția Națională a Funcționarilor Publici a solicitat puncte de vedere cu privire la proiectul de act normativ, prin adresa nr. 50371/2022, următoarelor autorități și instituții publice: Secretariatului General al Guvernului, Ministerului Finanțelor, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Externe, Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, Serviciului de Telecomunicații Speciale, Serviciului de Informații Externe, Serviciului Român de Informații, Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal și Autorității pentru Digitalizarea României, precum și de la Asociația Comunelor din România, Asociația Orașelor din România, Asociația Municipiilor din România, Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România, Sindicatul Național al Funcționarilor Publici, Federația Națională a Sindicatelor din Administrație, Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică, Confederația Sindicală Națională Meridian, Sindicatul Național Pro Lex și Blocul Național Sindical – BNS, iar prin adresa nr.50473/2022 de la Secretariatul General al Administrației Prezidențiale, Biroul permanent al Camerei Deputaților, Biroul permanent al Senatului, Curtea Constituțională, Înalta Curte de Casație și Justiție,

Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Consiliul Superior al Magistraturii. Au formulat observații și propuneri Confederația Sindicală Națională Meridian și Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România, care nu au fost preluate întrucât nu corespund obiectului de reglementare. Celelalte autorități și instituții publice și organizații consultate nu au formulat observații și propuneri.

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

În aplicarea Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările ulterioare, proiectul de act normativ, împreună cu nota de fundamentare aferentă, au fost afișate atât pe pagina de internet a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, la secțiunea "Transparență decizională/Proiecte de acte normative", în data de 23.11.2022, cât și pe pagina de internet a Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, la secțiunea „Transparență decizională/ Consultări publice/Proiecte de acte normative cu caracter general”, în data de 23.11.2022.

Proiectul de act normativ a fost dezbătut în ședința Comisiei de Dialog Social constituită la nivelul Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației din data de 15.12.2022.

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

Secțiunea a 8-a
Măsurile de implementare

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

8.2. Alte informații

Față de cele prezentate, a fost elaborat proiectul de Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare.


PRIM-MINISTRU

NICOLAE-IONEL CIUCĂ

