

C2, C3, C9  
Hily

CONSILIUL ECONOMIC SI SOCIAL  
Inregistrat nr. 4928  
Data 28.09.2018

**CES**

**From:** "Cdssa Cdssa" <cdssaapl@gmail.com>  
**Date:** Friday, September 28, 2018 9:17 AM  
**To:** <ces@ces.ro>; <silvia.ariciu@gmail.com>  
**Cc:** <vlad.axinte@a.mdrap.ro>  
**Attach:** Exp.motive-Lege\_modif\_compl\_Lg.188\_1999.pdf; pr.Lege\_moif\_compl.188\_1999.pdf  
**Subject:** Referitor la proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018 în vederea obținerii avizului CES



MINISTERUL DEZVOLTĂRII REGIONALE  
ȘI ADMINISTRĂȚIEI PUBLICE



Direcția Generală Juridică, Relația cu Parlamentul și Afaceri Europene  
Serviciul Dialog Social și Relația cu Structurile Asociative  
Nr. 110384/MDRAP/28.09.2018

Către.

**CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL**  
**Domnului Președinte Iacob BACIU**

*În atenția d-nei Director Silvia ARICIU*

Stimate domnule Președinte,

În conformitate cu dispozițiile Cap. II, pct.9, Anexa nr. 3 - Regulamentul - cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare și în vederea exercitării prevederilor art. 2, alin. (1) din Legea nr. 348/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, vă transmitem, anexat, proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018, cu rugămintea de a fi pus pe agenda următoarei reuniuni a plenului CES din data de 2.10.2018, în vederea avizării acestui proiect. Minuta CDS-MDRAP va fi transmisă cu celeritate.

Cu stimă,

SECRETARIATUL COMISIEI DE DIALOG SOCIAL - M D R A P

## EXPUNERE DE MOTIVE

### Secțiunea 1

#### Titlul proiectului de act normativ

Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018

### Secțiunea a 2-a

#### Motivul emiterii actului normativ

#### I. Descrierea situației actuale

Statutul funcționarilor publici este reglementat prin Legea nr. 188/1999, act normativ care a suferit o serie de modificări și completări de substanță în anul 2003 și în anul 2006, modificări care au fost urmate de republicarea legii. Ulterior republicării din anul 2007, au intervenit și alte evenimente legislative succesive cu privire la acest act normativ, respectiv modificări și completări ale diferitelor soluții de reglementare adoptate inițial, justificate de diferite modificări ale contextului politico-administrativ.

În cursul anului 2017, urmare a ridicării unei excepții de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 69 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv a dezbaterilor pe această temă, Curtea Constituțională a decis admiterea excepției de neconstituționalitate, constatând că dispozițiile art. 69 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, conform cărora "*Metodologia de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, după consultarea organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici, reprezentative la nivel național*", sunt neconstituționale.

Printre considerentele care au fundamentat soluția pronunțată în *Decizia Curții Constituționale nr. 818 din 7 decembrie 2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 311 din 10 aprilie 2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 69 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici și ale prevederilor art. VII alin. (1) lit. a) din Legea nr. 251/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*, Curtea Constituțională a reținut și următoarele:

- "evaluarea activității și conduitei unui funcționar public se referă la modul de executare a raportului de serviciu și, prin efectele produse, poate avea drept consecință chiar încetarea acestuia. (...) În aceste condiții, (...) evaluarea activității și a conduitei unui funcționar public ține de statutul acestuia și, prin urmare, trebuie reglementată, potrivit art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituție, prin lege organică";
- "reglementarea unor elemente esențiale ale raportului de serviciu al funcționarului public, constând în metodologia de evaluare a activității profesionale, circumscrisă statutului funcționarului public, printr-un act administrativ, ce are caracter infralegal, nu respectă exigențele de stabilitate și previzibilitate ale normei legale";
- "sunt încălcate și dispozițiile art. 1 alin. (4) din Constituție referitor la principiul separației și echilibrului puterilor în stat (prin delegarea unei atribuții ce aparține în exclusivitate legiuitorului, către Guvern), precum și art. 1 alin. (5) din Constituție, în componenta sa referitoare la previzibilitatea și accesibilitatea legii";
- considerentele care au fundamentat soluția pronunțată de Curtea Constituțională prin Decizia nr. 637 din 13 octombrie 2015, paragraful 26, referitoare la neconstituționalitatea normei legale care prevedea evaluarea polițiștilor, funcționari publici civili, printr-o metodologie stabilită prin ordin al ministrului administrației și internelor "sunt valabile, mutatis mutandis, și în prezenta cauză" (în fundamentarea deciziei menționate Curtea Constituțională reținând explicit cu titlu de reguli esențiale în materia evaluării, că trebuie reglementate prin lege organică aspecte precum: stabilirea reprezentanților instituției angajatoare care efectuează evaluarea, precizarea criteriilor de evaluare a activității și conduitei polițistului, comunicarea rezultatului evaluării și posibilitatea de contestare a acestuia).

De asemenea, în intervalul de timp aferent aplicării sistemului actual de evaluare a performanțelor profesionale individuale a funcționarilor publici conform metodologiei aprobate prin hotărâre a Guvernului, ca urmare a exercitării competențelor Agenției Naționale a Funcționarilor Publici de monitorizare și coordonare metodologică, au fost identificate o serie de disfuncționalități în interpretarea și/sau aplicarea anumitor dispoziții normative. Astfel, unul dintre principalele aspecte care justifică necesitatea unor intervenții legislative tehnice are ca obiect principal corelarea dintre planificarea activității și realizarea evaluării, în practică fiind identificate situații în care, prin act administrativ, în aplicarea unor prevederi legale în legătură cu organizarea activității autorităților și instituțiilor publice, au fost delegate atribuții cu privire la coordonarea de activități/domenii de activitate/structuri, fără a se putea delega și atribuțiile cu privire la evaluarea persoanelor coordonate, respectiv care își desfășoară activitatea în cadrul domeniilor de activitate/structurilor coordonate (aplicarea prevederilor menționate a dat naștere, în practică, unor interpretări diferite cu privire la posibilitatea delegării parțiale, odată cu atribuțiile de coordonare a unor activități/domenii de activitate/structuri, și a atribuțiilor în legătură cu stabilirea de obiective individuale, realizarea și/sau contrasemnarea referatelor/rapoartelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru funcționarii publici care au în fișa postului atribuții specifice

	<p>activităților/domeniilor de activitate în cauză, sau care își desfășoară activitatea în structurile respective). De asemenea, au fost înregistrate o serie de alte aspecte tehnice pentru care lipsa unor indicații exprese în normele de aplicare a legii cu privire la obligații au condus la interpretări diferite și aplicare neunitară (spre exemplu, modalitatea în care funcționarul public evaluat ia cunoștință de conținutul raportului de evaluare, în diferitele etape ale întocmirii și semnării acestuia, sau modalitatea în care eventualele decizii de refacere a evaluărilor, în situația în care contrasemnatarul, conducătorul autorității sau instituției publice ori instanța decid cu privire la refacerea evaluării, sunt efectiv puse în practică, în mod similar pentru toți funcționarii publici, ori ce se întâmplă în situațiile în care persoana care are calitatea de evaluator este în imposibilitatea efectuării sau, după caz, refacerii evaluării). A fost de asemenea identificată nevoia de clarificare a competențelor de evaluare, respectiv contrasemnare a rapoartelor de evaluare, pentru a acoperi toate situațiile care pot apărea în practică dar și pentru a da eficiență principiului subordonării ierarhice prin asumarea pe cale ierarhică a calificativelor acordate în procesul de evaluare a funcționarilor publici. Toate cele de mai sus s-au concretizat în stabilirea unor nevoi de reglementare determinate, ce presupun completarea Legii nr. 188/1999 - legea organică ce reglementează Statutul funcționarilor publici - cu reguli esențiale în materia evaluării stabilite în prezent prin hotărâre a Guvernului - act administrativ cu caracter normativ, ce are caracter infralegal.</p>
<p>2. Schimbări preconizate</p>	<p>Proiectul de lege cuprinde dispoziții de natură a pune de acord prevederile declarate neconstituționale ale Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici cu dispozițiile Constituției României, republicată, prin raportare la <i>Decizia Curții Constituționale nr. 818 din 7 decembrie 2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 69 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici și ale prevederilor art. VII alin. (1) lit. a) din Legea nr. 251/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici</i>, atât în ceea ce privește admiterea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 69 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cât și în ceea ce privește elementele esențiale reținute de Curte în fundamentarea deciziei sale. Astfel, prin prezentul proiect se propune reglementarea la nivel de lege organică a următoarelor aspecte considerate esențiale în materia evaluării:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- periodicitatea evaluării, perioadele evaluate și perioadele de evaluare, atât ca regulă generală, cât și excepțiile și/sau situațiile individuale (cum ar fi, spre exemplu, intervenirea unor situații gen modificarea sau încetarea raporturilor de serviciu ale persoanei evaluate, ori ale persoanelor cu atribuții în cadrul proceselor de evaluare);</li> <li>- scopul evaluării, conținutul acesteia și competențele/responsabilitățile reprezentanților angajatorului care efectuează evaluarea;</li> <li>- documentele pe baza cărora se realizează evaluarea, circuitul acestora, precum și unele elemente procedurale privind primirea/transmiterea, completarea și analizarea, în vederea asigurării uniformității în aplicarea legii;</li> <li>- criteriile de evaluare și modalitatea de aplicare a acestora, cu stabilirea de reguli generale privind planificarea activității ce urmează a fi evaluată,</li> </ul>

respectiv cu stabilirea de obiective individuale și indicatori de performanță asociați, pentru o cât mai bună aplicare a standardelor privind previzibilitatea;

- modalitatea de notare și stabilirea calificativelor corespondente notării;
- consemnarea rezultatelor, validarea și comunicarea acestora și, pentru persoanele nemulțumite de rezultatele comunicate, modalitățile de contestare și competențele în soluționarea contestațiilor, în diferitele etape procedurale.

Aspectele anterior menționate sunt reglementate în mod distinct și explicit pentru fiecare categorie de funcții publice pentru care în cuprinsul Legii nr. 188/1999 sunt stabilite reguli privind evaluarea performanțelor – categoria înalților funcționari publici, funcționarii publici de execuție grad profesional debutant, pentru evaluarea la finalul perioadei de stagiu, și funcționarii publici de execuție și de conducere numiți în funcții publice definitive, pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale în exercitarea funcțiilor publice deținute.

În ceea ce privește disfuncționalitățile constatate în interpretarea și/sau aplicarea anumitor dispoziții normative, pentru soluționarea acestora prin prezentul proiect se propune reglementarea la nivel de lege organică a următoarelor aspecte suplimentare:

- posibilitatea explicită de delegare a competențelor în stabilirea obiectivelor și întocmirea referatelor/rapoartelor de evaluare, de la persoana care are competența numirii în funcția publică, către unul dintre adjuncții săi, prin act administrativ, cu precizarea condițiilor și limitelor delegării;
- reglementarea explicită a unor efecte asociate situațiilor în care evaluarea poate fi modificată de către contrasemnatari;
- reglementarea explicită a unor efecte asociate situațiilor în care persoana care are calitatea de evaluator este în imposibilitatea efectuării evaluării.

De asemenea, pentru clarificarea situației juridice a unor aspecte conexe intrării în vigoare a proiectului de lege, precum și pentru respectarea exigențelor privind stabilitatea, previzibilitatea și claritatea normelor privind evaluarea activității și conduitei funcționarilor publici, respectiv a normelor de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, se propune, cu titlu de norme tranzitorii și finale, și:

- modificarea actelor administrative cu caracter normativ care reglementează în prezent aspectele nou-introduse în lege, prin abrogarea articolelor corespunzătoare din Hotărârea Guvernului nr. 341/2007 privind intrarea în categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 247 din 12 aprilie 2007, cu modificările și completările ulterioare, și, respectiv, din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 14 iulie 2008, cu modificările și completările ulterioare;

	<p>- menținerea explicită a valabilității rapoartelor de evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru anul 2017, întocmite cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare în luna ianuarie 2018, cu producerea de efecte juridice potrivit legislației în vigoare la data finalizării acestora;</p> <p>- menținerea explicită a valabilității obiectivelor individuale stabilite cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare în luna ianuarie 2018, pentru a fi avute în vedere la evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru anul 2018;</p>
--	---

3. Alte informații	<p>Conform art. 147 alin. (4) teza II din Constituția României, de la data publicării, deciziile Curții Constituționale <i>"sunt general obligatorii și au putere numai pentru viitor"</i>.</p> <p>Asigurarea temeiului legal pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale pentru anul 2018 justifică adoptarea legii cu procedură de urgență, în temeiul art.74 alin.(1) și (3) și al art.76 alin.(3) din Constituția României, republicată.</p>
--------------------	---

**Secțiunea a 3-a**  
**Impactul socioeconomic al proiectului de act normativ**

1. Impactul macroeconomic	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
1 <sup>1</sup> . Impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Impactul asupra mediului de afaceri	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2 <sup>1</sup> . Impactul asupra sarcinilor administrative	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2 <sup>2</sup> . Impactul asupra întreprinderilor mici și mijlocii	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Impactul social	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
4. Impactul asupra mediului	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
5. Alte informații	<p>Conform art. 147 alin. (1) teza I din Constituția României, republicată, dispozițiile din legile în vigoare, constatate ca fiind neconstituționale, își încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curții Constituționale dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituționale cu dispozițiile Constituției.</p> <p>Prin raportare la obiectul și scopul reglementării propuse, în situația încetării efectelor juridice ale art. 69 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, își încetează efectele și dispozițiile actuale cu privire la evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici.</p>

**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)**

- mii lei -

Indicatori	Anul curent 2018	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
		2019	2020	2021	2022	
I	2	3	4	5	6	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta						
(i) impozit pe profit						
(ii) impozit pe						
b) bugete locale						
(i) impozit pe profit						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
(i) contribuții de asigurări						
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care						
a) buget de stat, din acesta						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
b) bugete locale						
(i) cheltuieli de						
(ii) bunuri și servicii						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
(i) cheltuieli de						
(ii) bunuri și servicii						
3. Impact financiar, plus/minus, din care:						
a) buget de stat						
b) bugete locale						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
7. Alte informații	Aplicarea prevederilor proiectului de act normativ nu cuprinde măsuri care să determine un impact financiar suplimentar asupra cheltuielilor bugetare.					

**Secțiunea a 5-a****Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare**

1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor: a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții.	Aplicarea prevederilor proiectului de act normativ implică modificarea actualelor norme de aplicare a Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, după cum urmează: - articolele art. 48- 49 <sup>1</sup> , 50 alin. (1) și (2), 60, 61 <sup>2</sup> , 62-63 și 64 din H.G. nr. 341/2007 privind intrarea în categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 247 din 12 aprilie 2007, cu modificările și completările ulterioare se abrogă. - articolele art. 86, 87, 91-101, 106-114, 116-120 din H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 14 iulie 2008, cu modificările și completările ulterioare se abrogă.
1 <sup>1</sup> . Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația în domeniul achizițiilor publice.	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în cazul proiectelor ce transpun prevederi comunitare	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
6. Alte informații	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

**Secțiunea a 6-a****Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ**

1. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea, precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care	Procedura de consultare cu autoritățile administrației publice locale a fost realizată prin intermediul



proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative	Serviciului Dialog Social și Relația cu Structurile Asociative din cadrul Direcției Generale Juridice, Relația cu Parlamentul și Afaceri Europene din MDRAP, prin adresa nr. 47226/MDRAP/17.05.2018.
4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
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 necesită avizul Consiliului Legislativ și al Consiliului Economic și Social.
6. Alte informații	
<b>Secțiunea a 7-a</b> <b>Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</b>	
1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ	Proiectul de act normativ, împreună cu Expunerea de motive, au fost afișate pe pagina de internet a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, la secțiunea "Transparență decizională/Proiecte de acte normative", cât și pe pagina de internet a Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, la secțiunea "Transparență/Consultări publice/Proiecte de acte normative cu caracter general" la data de 16.05.2018.
2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Alte informații	
<b>Secțiunea a 8-a</b> <b>Măsuri de implementare</b>	
1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Alte informații	

Față de cele prezentate, în temeiul art. 74 alin. (1) și (3) și art.76 alin.(3) din Constituția României, republicată, a fost elaborat proiectul de *Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018*, pe care îl supunem spre aprobare, cu procedură de urgență.

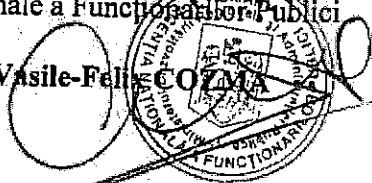
Viceprim – ministru,  
Ministrul dezvoltării regionale și administrației publice

Paul STĂNEȘCU



Președintele Agenției  
Naționale a Funcționarilor Publici

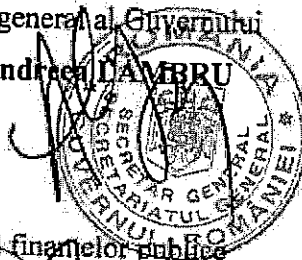
Vasile-Felix COZMA



Avizăm favorabil:

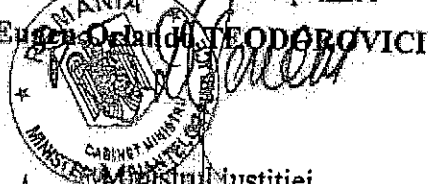
Secretarul general al Guvernului

Ioana-Andreea DAMBRU



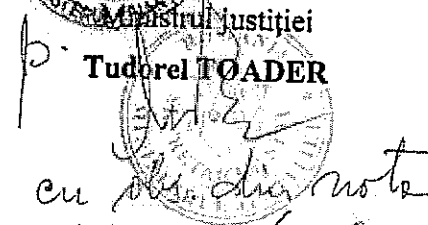
Ministrul finanțelor publice

Eugen Orlando NEODEROVICI



Ministrul Justiției

Tudorel TOADER



cu obs. din nota  
nr. 82161/2018

**Lege**  
**pentru modificarea și completarea Legii nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018**

**Art. I** – Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

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

”(4) Funcțiile publice sunt prevăzute în anexa nr.1”.

2. La articolul 20, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alineatul (5), cu următorul cuprins:

”(5) Comisia de evaluare este formată din 5 membri, numiți pentru un mandat de 3 ani. Competențele comisiei de evaluare se realizează cu respectarea principiilor independenței, stabilității în cadrul comisiei, integrității, obiectivității și imparțialității în luarea deciziilor. ”

3. După articolul 20 se introduc zece noi articole, articolele 20<sup>1</sup>- 20<sup>10</sup>, cu următorul cuprins:

”Art. 20<sup>1</sup>. - (1) Evaluarea prevăzută la art.20 alin. (1) se realizează anual, în scopul aprecierii performanțelor obținute, prin raportarea rezultatelor obținute în mod efectiv la obiectivele operaționale stabilite, pentru înalții funcționari publici care au desfășurat efectiv activitate de minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea. Perioada evaluată este 1 ianuarie - 31 decembrie a fiecărui an, iar perioada de evaluare este 1 ianuarie - 31 martie a anului următor perioadei evaluate.

(2) Evaluarea prevăzută la art.20 alin. (2) se realizează o dată la 2 ani, în scopul confirmării cunoștințelor profesionale, aptitudinilor și abilităților necesare exercitării unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici, prin raportarea rezultatelor obținute în ultimii 2 ani și a criteriilor de performanță la obiectivele strategice stabilite. Perioada evaluată este de 2 ani, începând cu data de 1 ianuarie a primului an și până la data de 31 decembrie a anului următor, iar perioada de evaluare este 1 ianuarie - 31 martie din anul următor perioadei evaluate.

(3) În anul în care se face evaluarea generală, evaluarea performanțelor profesionale individuale face parte din aceasta.

(4) Evaluarea anuală prevăzută la art.20 alin. (1) și evaluarea generală prevăzută la art.20 alin. (2) se realizează și pentru funcționarii publici care exercită cu caracter temporar o funcție publică corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici.

**Art. 20<sup>2</sup>.** - (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale și evaluarea generală se realizează pe baza următoarelor documente:

a) raportul de activitate întocmit de înaltul funcționar public;

b) referatul de evaluare întocmit de prim-ministru pentru secretarul general al Guvernului și secretarul general adjunct al Guvernului, conducătorul autorității sau instituției publice în al cărei stat de funcții se află funcția publică, pentru funcțiile publice de secretar general și secretar general adjunct din cadrul ministerelor și al altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, de către ministrul afacerilor interne, pentru funcțiile publice de prefect și subprefect, respectiv de către secretarul general al Guvernului, pentru inspectorii guvernamentali;

c) fișa postului înaltului funcționar public evaluat;

d) documentele prin care se stabilesc obiectivele pentru perioada pentru care se face evaluarea și indicatorii de performanță.

(2) Competența de întocmire a referatului de evaluare prevăzut la alin.(1) lit. b) poate fi delegată prin act administrativ către secretarul de stat care coordonează activitatea înaltului funcționar public, cu precizarea condițiilor și limitelor delegării.

**Art. 20<sup>3</sup>.** - (1) Obiectivele pentru perioada pentru care se face evaluarea sunt obiective strategice și obiective operaționale.

(2) Obiectivele prevăzute la alin. (1) se stabilesc la începutul perioadei pentru care se face evaluarea de către:

- a) prim-ministru pentru funcțiile publice prevăzute la art. 12 lit. a);
- b) conducătorul autorității sau instituției publice în al cărei stat de funcții se află funcția publică, pentru funcțiile publice prevăzute la art. 12 lit. b) și d);
- c) ministrul afacerilor interne, pentru funcțiile publice prevăzute la art. 12 lit. c) și e);
- d) secretarul general al Guvernului, pentru funcțiile publice prevăzute la art. 12 lit. f).

(3) Competența de stabilire a obiectivelor pentru perioada pentru care se face evaluarea prevăzută la alin.(2) poate fi delegată prin act administrativ către secretarul de stat care coordonează activitatea înaltului funcționar public, cu precizarea condițiilor și limitelor delegării.

(4) Obiectivele se consemnează într-un document datat și semnat de persoana care are competența de a stabili obiectivele potrivit alin. (2), respectiv alin.(3) și de înaltul funcționar public. Obiectivele pot fi revizuite.

(5) Obiectivele operaționale, împreună cu termenele de realizare și indicatorii de performanță corespunzători, se stabilesc pentru perioada 1 ianuarie-31 decembrie a anului pentru care se face evaluarea.

(6) Obiectivele strategice, împreună cu termenele de realizare și indicatorii de performanță corespunzători, se stabilesc pentru o perioadă de 2 ani, respectiv de la data de 1 ianuarie a primului an și până la data de 31 decembrie a anului următor.

**Art. 20<sup>4</sup>.** - (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici se face anual cu parcurgerea următoarelor etape:

a) se analizează documentele prevăzute la art. 20<sup>2</sup> alin. (1) de către fiecare membru al Comisiei de evaluare;

b) se apreciază fiecare obiectiv operațional de către fiecare membru al Comisiei de evaluare cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a obiectivului respectiv, în raport cu termenele de realizare și cu indicatorii de performanță.

(2) Nota acordată pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv, inclusiv a obiectivelor operaționale revizuite, dacă s-a impus revizuirea acestora pe parcursul perioadei evaluate.

(3) Nota finală a evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică a notelor acordate pentru obiectivele operaționale potrivit alin.(1) lit. b).

(4) Semnificația notelor prevăzute la alin. (1) lit. b) este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.

**Art. 20<sup>5</sup>.** - (1) Evaluarea generală a înalților funcționari publici are următoarele componente:

a) evaluarea performanțelor profesionale individuale pentru ultimul an din perioada evaluată;

b) evaluarea gradului de îndeplinire a obiectivelor strategice pentru ultimii 2 ani din perioada evaluată.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici se realizează potrivit art. 20<sup>4</sup>.

(3) Evaluarea gradului de îndeplinire a obiectivelor strategice se realizează astfel:

a) fiecare obiectiv strategic se apreciază de către fiecare membru al comisiei cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a obiectivului strategic respectiv, în raport cu termenii de realizare și indicatorii de performanță;

b) fiecare criteriu de performanță se notează de către fiecare membru al comisiei de la 1 la 5, nota exprimând aprecierea îndeplinirii criteriului de performanță în realizarea obiectivelor strategice stabilite.

(4) Criteriile de performanță pentru evaluarea îndeplinirii obiectivelor strategice ale înalților funcționari publici sunt prevăzute la pct. I din anexa nr. 2.

(5) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea obiectivelor se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv strategic.

(6) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea criteriilor de performanță se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu.

(7) Nota finală a evaluării obiectivelor strategice este media aritmetică a notelor obținute prin aplicarea alin.(5) și alin.(6).

(8) Nota finală a evaluării generale este media aritmetică a notelor obținute prin aplicarea alin. (2) și (7).

(9) Semnificația notelor prevăzute la alin. (3) lit. a) și b) este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.

**Art. 20<sup>6</sup>.** - (1) În mod excepțional, evaluarea se poate face și în cursul perioadei evaluate, caz în care reprezintă evaluare parțială, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 20<sup>2</sup>- 20<sup>5</sup>, în următoarele cazuri:

a) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de serviciu al înaltului funcționar public evaluat încetează, se suspendă sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz înaltul funcționar public va fi evaluat pentru perioada de până la încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de serviciu;

b) la expirarea perioadei pentru care un funcționar public a exercitat cu caracter temporar o funcție publică din categoria înalților funcționari publici;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate, raportul de serviciu, raportul de muncă sau, după caz, mandatul persoanelor prevăzute la art. 20<sup>2</sup> alin. (1) lit. b) încetează, se suspendă sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz, referatul de evaluare se întocmește în termen de 10 zile lucrătoare de la data intervenirii acestor situații.

(2) Pe baza documentelor transmise Comisia de evaluare realizează evaluarea parțială a performanțelor profesionale ale înaltului funcționar public. Nota finală a evaluării parțiale, respectiv nota finală a evaluării obiectivelor strategice este media aritmetică a notelor finale acordate pentru evaluarea parțială. Calificativul acordat la evaluarea parțială se va lua în considerare la evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale, respectiv la evaluarea generală.

**Art. 20<sup>7</sup>.** - Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

a) între 1,00-2,00 - nesatisfăcător;

b) între 2,01-3,50 - satisfăcător;

c) între 3,51- 4,50 - bine;

d) între 4,51-5,00 - foarte bine.

**Art. 20<sup>8</sup>.** - (1) În situația în care există diferențe între informațiile cuprinse în raportul de activitate al înaltului funcționar public și referatul de evaluare, este obligatorie organizarea unui interviu cu înaltul funcționar public, care are rolul de a furniza informațiile necesare finalizării evaluării.

(2) Interviul prevăzut la alin. (1) se desfășoară anterior completării raportului de evaluare de către Comisia de evaluare.

(3) Înaltul funcționar public este convocat în fața Comisiei de evaluare prin adresă transmisă de președintele Comisiei de evaluare, prin intermediul secretariatului, la sediul

autorității sau instituției publice unde își desfășoară activitatea, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru interviu. La adresa de convocare se anexează o copie a documentelor prevăzute la art. 20<sup>2</sup> alin. (1).

(4) Interviul poate fi reprogramat, la cererea motivată a înaltului funcționar public, cu aprobarea președintelui Comisiei de evaluare. Convocarea în fața Comisiei de evaluare la noua dată stabilită de către aceasta se face cu respectarea prevederilor alin. (3).

(5) În situația neprezentării la interviu a înaltului funcționar public, convocat în condițiile alin. (3) și, după caz, ale alin. (4), sunt luate în considerare la evaluare consemnările din referatul de evaluare.

(6) Întrebările și răspunsurile la interviu se consemnează de către secretariatul comisiei de evaluare într-o anexă la procesul-verbal de ședință, semnată de înaltul funcționar public interviuat și de către membrii și secretariatul Comisiei de evaluare.

**Art. 20<sup>3</sup>.** (1) Fiecare evaluare realizată de Comisia de evaluare se consemnează în raportul de evaluare a înaltului funcționar public, încheiat în 2 exemplare originale. În termen de 15 zile de la finalizare, un exemplar se arhivează la secretariatul Comisiei de evaluare și un exemplar se comunică autorității sau instituției publice unde este încadrat înaltul funcționar public, pentru a fi depus la dosarul profesional, iar o copie a raportului de evaluare certificată pentru conformitate cu originalul de către secretariatul Comisiei de evaluare se transmite persoanei care are competența numirii în funcția publică a acestuia, spre informare și pentru a asigura, atunci când este cazul, aplicarea art. 99 alin. (1) lit. d). În termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la primire, autoritatea sau instituția publică unde este încadrat înaltul funcționar public a raportului de evaluare comunică o copie a acestuia, certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana cu atribuții cu privire la evidența personalului din cadrul compartimentului de resurse umane, înaltului funcționar public.

(2) Înaltul funcționar public nemulțumit de evaluarea comunicată potrivit alin.(1) o poate contesta, în cadrul procedurii de evaluare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință, la Guvern sau prim-ministru, potrivit competenței legale de numire.

(3) În măsura în care Guvernul sau prim-ministrul, care are competența legală de numire, potrivit legii, consideră că aprecierile consemnate în raportul de evaluare nu corespund realității, poate solicita Comisiei de evaluare reanalizarea calificativului acordat.

(4) Solicitarea prevăzută la alin. (3) se motivează și se transmite Comisiei de evaluare în termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii raportului de evaluare.

(5) Comisia de evaluare reanalizează documentele care au stat la baza evaluării, precum și solicitarea transmisă potrivit alin. (4) și realizează o nouă evaluare în termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii solicitării prevăzute la alin. (4).

(6) Raportul de evaluare se întocmește în 2 exemplare originale și se comunică potrivit prevederilor alin. (1).

**Art. 20<sup>10</sup>.** - Înalții funcționari publici nemulțumiți de rezultatele obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale, respectiv la evaluarea generală se pot adresa instanței de contencios administrativ competente, în condițiile legii.

4. La articolul 60, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

”(3) Pe parcursul perioadei de stagiul funcționarul public debutant are un îndrumător, funcționar public definitiv desemnat de conducătorul autorității sau instituției publice, de regulă din cadrul compartimentului în cadrul căruia urmează a-și desfășura activitatea, cu atribuții în stabilirea programului de desfășurare a perioadei de stagiul și în coordonarea activității funcționarului public debutant pe parcursul acestei perioade.”

5. După articolul 60 se introduc cinci noi articole, articolele 60<sup>1</sup>-60<sup>5</sup>, cu următorul cuprins:

**Art. 60<sup>1</sup>.** - (1) Evaluarea activității funcționarului public debutant reprezintă aprecierea obiectivă a nivelului cunoștințelor teoretice și a deprinderilor practice dobândite, necesare îndeplinirii atribuțiilor aferente unei funcții publice, a cunoașterii specificului activității autorității sau instituției publice și a exigențelor administrației publice, pe baza criteriilor de evaluare prevăzute de lege.

(2) Evaluarea activității funcționarului public debutant se face în termen de 5 zile lucrătoare de la terminarea perioadei de stagiu, de regulă, de către conducătorul compartimentului în care își desfășoară activitatea, denumit în continuare evaluator. Evaluatorul nu poate avea și calitatea de îndrumător. În mod excepțional, în cazul autorităților sau instituțiilor publice a căror structură nu este detaliată pe compartimente ori în cadrul cărora nu există un funcționar public de conducere care să coordoneze compartimentul, evaluator este:

a) un funcționar public de conducere, desemnat de conducătorul autorității sau instituției publice;

b) conducătorul autorității sau instituției publice, dacă nu există un funcționar public de conducere care să fie desemnat potrivit lit. a).

(3) În cazul modificării raporturilor de serviciu prin mutare în cadrul altui compartiment ori al altei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice sau în cazul suspendării raportului de serviciu al funcționarului public debutant, evaluatorul are obligația de a întocmi raportul de evaluare, pentru perioada de stagiu parcursă de funcționarul public debutant până în acel moment, cu aplicarea corespunzătoare a art. 60<sup>2</sup> alin.(1). În acest caz, evaluarea este parțială și este avută în vedere la evaluarea funcționarului public debutant la terminarea perioadei de stagiu.

(4) În cazul modificării, suspendării sau încetării raportului de serviciu al evaluatorului, acesta are obligația de a întocmi raportul de evaluare pentru perioada de stagiu parcursă de funcționarul public debutant până în acel moment, cu aplicarea corespunzătoare a art. 60<sup>2</sup> alin.(1). În acest caz, evaluarea este parțială și este avută în vedere la evaluarea funcționarului public debutant la terminarea perioadei de stagiu.

**Art.60<sup>2</sup>.** - (1) Evaluarea activității funcționarului public debutant se face de către evaluator pe baza:

a) raportului de stagiu întocmit de funcționarul public debutant;

b) referatului întocmit de îndrumător;

c) analizei gradului și modului de aplicare a fiecărui criteriu de evaluare în exercitarea atribuțiilor de serviciu de către funcționarul public debutant;

d) interviului cu funcționarul public debutant.

(2) Cu cel mult 5 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiu funcționarul public debutant întocmește un document denumit raport de stagiu, pe care îl înaintează evaluatorului și care cuprinde descrierea activității desfășurate pe parcursul acestei perioade, prin prezentarea atribuțiilor, a modalităților de îndeplinire a acestora, precum și a eventualelor dificultăți întâmpinate.

(3) Cu cel mult 5 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiu îndrumătorul întocmește un document denumit referat, pe care îl înaintează evaluatorului și care cuprinde următoarele elemente:

a) descrierea activității desfășurate de funcționarul public debutant;

b) aptitudinile pe care le-a dovedit funcționarul public debutant în modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu;

c) conduita funcționarului public debutant în timpul serviciului;

d) concluzii privind desfășurarea perioadei de stagiu și recomandări privind definitivarea acesteia.

(4) În cazul modificării, suspendării sau încetării raportului de serviciu ori în situația aplicării unei sancțiuni disciplinare îndrumătorului, acesta întocmește referatul pentru perioada de stagiu parcursă de funcționarul public debutant până în acel moment iar conducătorul autorității sau instituției publice numește un alt funcționar public definitiv, în calitate de îndrumător, pentru perioada de stagiu rămasă neefectuată. Referatul astfel întocmit se

înaintea evaluatorului și este avut în vedere la evaluarea funcționarului public debutant la terminarea perioadei de stagiu.

(5) Criteriile de evaluare a activității funcționarului public debutant sunt prevăzute la pct. II din anexa nr. 2.

(6) Interviu reprezintă un schimb de informații care are loc între evaluator și funcționarul public debutant, anterior finalizării raportului de evaluare, în cadrul căruia:

a) se aduc la cunoștință funcționarului public debutant evaluat consemnările făcute de evaluator în raportul de evaluare;

b) se semnează și se datează raportul de evaluare de către evaluator și de funcționarul public debutant evaluat.

**Art.60<sup>3</sup>.** - (1) Pentru completarea raportului de evaluare a perioadei de stagiu, evaluatorul:

a) analizează raportul de stagiu completat de funcționarul public debutant și referatul întocmit de îndrumător;

b) notează criteriile de evaluare în funcție de gradul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu;

c) stabilește calificativul de evaluare;

d) formulează propuneri cu privire la numirea într-o funcție publică definitivă sau eliberarea din funcția publică.

(2) Nota exprimă aprecierea îndeplinirii fiecărui criteriu de evaluare în realizarea atribuțiilor de serviciu. Notarea criteriilor de evaluare și stabilirea calificativului de evaluare se face astfel:

a) fiecare criteriu de evaluare se notează de la 1 la 5, nota 1 fiind cea mai mică, iar nota 5 fiind cea mai mare;

b) se face media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu de evaluare și se obține o notă finală;

c) calificativul de evaluare se acordă în funcție de nota finală obținută, după cum urmează: între 1,00-3,00 se acordă calificativul "necorespunzător", iar între 3,01-5,00 se acordă calificativul "corespunzător".

(3) Semnificația calificativelor de evaluare este următoarea:

a) "necorespunzător" - funcționarul public debutant nu a făcut dovada că deține cunoștințele teoretice și deprinderile practice necesare exercitării funcției publice;

b) "corespunzător" - funcționarul public debutant a făcut dovada că deține cunoștințele teoretice și deprinderile practice necesare exercitării funcției publice.

(4) Evaluatorul formulează în raportul de evaluare a perioadei de stagiu:

a) propunerea privind numirea funcționarului public debutant într-o funcție publică definitivă, în situația în care calificativul de evaluare este "corespunzător";

b) propunerea de eliberare din funcție, în condițiile legii, în situația în care funcționarul public debutant a obținut calificativul "necorespunzător".

(5) Raportul de evaluare a perioadei de stagiu se aduce la cunoștința funcționarului public debutant în cadrul interviului prevăzut la art.60<sup>2</sup> alin.(6).

(6) În cazul în care între funcționarul public debutant și evaluator există diferențe de opinie asupra conținutului raportului de evaluare se procedează astfel:

a) în situația în care se ajunge la un punct de vedere comun, evaluatorul poate modifica raportul de evaluare;

b) în situația în care nu se ajunge la un punct de vedere comun, funcționarul public debutant consemnează comentariile sale în raportul de evaluare, în secțiunea dedicată.

(7) În situația în care funcționarul public evaluat refuză să semneze raportul de evaluare, acest aspect se consemnează într-un proces-verbal întocmit de către evaluator și semnat de către acesta și un martor. Refuzul funcționarului public debutant de a semna raportul de evaluare nu împiedică producerea efectelor juridice ale acestuia.

(8) La finalizarea evaluării, o copie a raportului de evaluare se comunică funcționarului public debutant.



**Art.60<sup>4</sup>.** - (1) Funcționarul public debutant nemulțumit de evaluarea comunicată potrivit art. 60<sup>3</sup> alin. (8) o poate contesta, în cadrul procedurii de evaluare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință, la conducătorul autorității sau instituției publice.

(2) Conducătorul autorității sau instituției publice soluționează contestația pe baza raportului de evaluare a perioadei de stagiu, referatului întocmit de îndrumător și raportului de stagiu redactat de funcționarul public debutant, în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației.

(3) Pe baza documentelor prevăzute la alin.(2), conducătorul autorității sau instituției publice respinge motivat contestația sau o admite, caz în care modifică raportul de evaluare în mod corespunzător. Rezultatul contestației se comunică funcționarului public debutant în termen de 5 zile lucrătoare de la soluționarea acesteia.

(4) La expirarea termenului prevăzut la alin.(1), în condițiile în care funcționarul public debutant nu a contestat rezultatul evaluării, respectiv la expirarea termenului prevăzut la alin.(3) teza a II-a, raportul de evaluare se comunică compartimentului de resurse umane pentru a fi depus la dosarul profesional, precum și pentru a asigura aplicarea de către conducătorul autorității sau instituției publice a art. 62<sup>13</sup> alin.(1) lit.b) și (2). O copie a raportului de evaluare, certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana cu atribuții cu privire la evidența personalului din cadrul compartimentului de resurse umane, se comunică funcționarului public debutant.

(5) Funcționarul public debutant nemulțumit de rezultatul evaluării activității se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

**Art.60<sup>5</sup>.** - (1) Funcționarii publici debutanți care au obținut la evaluarea activității calificativul "corespunzător" sunt numiți, prin transformarea postului, funcționari publici definitivi în funcția publică de execuție din clasa corespunzătoare studiilor absolvite deținută, în gradul profesional "asistent".

(2) În situația în care funcționarii publici debutanți au obținut la evaluarea activității calificativul "necorespunzător", conducătorul autorității sau instituției publice dispune prin act administrativ eliberarea din funcția publică, în condițiile legii."

6. După articolul 62 se introduce o nouă secțiune, Secțiunea a 3<sup>1</sup>-a "Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici", cuprinzând articolele 62<sup>1</sup>- 62<sup>13</sup>, cu următorul cuprins:

#### *„SECȚIUNEA a 3<sup>1</sup>-a*

#### *Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici*

**Art. 62<sup>1</sup>.** - Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin compararea gradului și modului de îndeplinire a obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către funcționarul public pe parcursul unui an calendaristic și urmărește:

- a) corelarea obiectivă dintre activitatea funcționarului public și cerințele funcției publice, prin raportare la nivelul funcției publice deținute;
- b) asigurarea unui sistem motivațional, astfel încât să fie determinată creșterea performanțelor profesionale individuale;
- c) identificarea necesităților de instruire a funcționarilor publici, pentru îmbunătățirea rezultatelor activității desfășurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.

**Art. 62<sup>2</sup>.** - (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici are următoarele componente:

- a) evaluarea gradului și modului de atingere a obiectivelor individuale;

b) evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public se realizează de către persoana care coordonează activitatea respectivului funcționar public și se contrasemnează de către conducătorul autorității sau instituției publice sau, după caz, de către persoana care coordonează activitatea evaluatorului în condițiile prezentei legi. În realizarea activităților specifice, evaluatorul și contrasemnatarul au obligația asigurării respectării întocmai a normei generale de conduită profesională privind obiectivitatea în evaluare, precum și a respectării regimului juridic al incompatibilităților și al conflictului de interese.

**Art. 62<sup>3</sup>.** - (1) În înțelesul prezentei legi, are calitatea de evaluator:

a) funcționarul public de conducere pentru funcționarul public de execuție din subordine, respectiv funcționarul public de conducere ierarhic superior potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice, pentru funcționarul public de conducere;

b) înaltul funcționar public, pentru funcționarii publici de conducere din subordinea directă sau pentru funcționarii publici de execuție, atunci când aceștia își desfășoară activitatea în cadrul unor compartimente din subordinea directă, care nu sunt coordonate de un funcționar public de conducere;

c) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de conducător al autorității sau instituției publice, pentru funcționarii publici aflați în coordonarea sau în subordinea directă;

d) conducătorul autorității sau instituției publice pentru funcționarii publici aflați în subordinea directă precum și pentru funcționarii publici care au calitatea de conducători ai autorităților sau instituțiilor publice aflate în subordinea, în coordonarea ori sub autoritatea acestora și pentru adjuncții acestora;

e) primarul, respectiv președintele consiliului județean, pentru secretarul unității administrativ-teritoriale/subdiviziunii administrativ-teritoriale a municipiilor, pe baza propunerii consiliului local, respectiv a consiliului județean;

f) persoana care are competența de numire expres stabilită prin legea specială, pentru funcționarii publici care au calitatea de conducători sau fac parte din organele colective de conducere ale unor autorități sau instituții publice care nu se află în subordinea, în coordonarea ori sub autoritatea altor autorități sau instituții publice.

(2) În cazul funcționarilor publici de conducere care conduc structuri a căror activitate este coordonată de persoane diferite potrivit atribuțiilor stabilite prin acte administrative, evaluarea se face în condițiile prevăzute la alin.(1) lit. a), b) sau c), cu luarea în considerare a unui referat întocmit de persoana căreia i-au fost delegate parțial atribuțiile de coordonare. Prin referat se evaluează gradul și modul de atingere a obiectivelor individuale precum și gradul de îndeplinire a criteriilor de performanță pentru atribuțiile pe care le îndeplinește în coordonarea persoanelor prevăzute la teza I.

(3) În cazul autorităților administrației publice locale, la întocmirea raportului de evaluare în condițiile prevăzute la alin.(1) lit. d) și e) pentru funcționarii publici numiți prin hotărâre a consiliului local, respectiv a consiliului județean, precum și pentru secretarul unității administrativ-teritoriale/subdiviziunii administrativ-teritoriale a municipiilor, se ia în considerare propunerea consiliului local, respectiv a consiliului județean.

(4) Propunerea consiliului local, respectiv a consiliului județean prevăzută la alin.(3) se transmite primarului, respectiv președintelui consiliului județean cel târziu până la data de 15 ianuarie a anului în care se realizează evaluarea, sub sancțiunea neluării ei în seamă la realizarea evaluării.

(5) Conducătorul autorității sau instituției publice poate delega prin act administrativ competența de realizare a evaluării prevăzută la alin.(1) lit. d) către persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară și care coordonează activitatea structurii funcționale respective, cu precizarea condițiilor și limitelor delegării.

**Art. 62<sup>4</sup>.** - (1) În înțelesul prezentei legi, are calitatea de contrasemnatar:

a) conducătorul autorității sau instituției publice, pentru funcționarii publici de conducere care ocupă funcțiile publice prevăzute la art.13 alin.(1) lit. a), b) și d), pentru care nu are calitatea de evaluator;

b) funcționarul public ierarhic superior evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice, pentru funcționarii publici de conducere care ocupă funcțiile publice prevăzute la art.13 alin.(1) lit. e) și f) și funcționarii publici de execuție pentru care calitatea de evaluator aparține funcționarului public de conducere direct subordonat;

c) înaltul funcționar public, în cazul în care, potrivit structurii organizatorice a autorității ori instituției publice, nu există un funcționar public ierarhic superior evaluatorului și activitatea compartimentului în care își desfășoară activitatea funcționarul public evaluat este coordonată de înaltul funcționar public, cu excepția situației funcționarilor publici prevăzuți la lit. a).

(2) În situația în care potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice nu există o persoană care să aibă calitatea de contrasemnatar potrivit alin. (1) raportul de evaluare nu se contrasemnează.

**Art. 62<sup>5</sup>.** - (1) În situația în care instanța judecătorească dispune refacerea evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici calitatea de evaluator se exercită în următoarea ordine:

a) de către persoana care a realizat procesul de evaluare ce urmează a fi refăcut, dacă își desfășoară activitatea în autoritatea sau instituția publică respectivă;

b) de către persoana care avea calitatea de contrasemnatar la data realizării procesului de evaluare ce urmează a fi refăcut, în situația în care nu se aplică prevederile de la lit. a);

c) de către conducătorul autorității sau instituției publice care are obligația punerii în executare a hotărârii judecătorești definitive ori persoana desemnată prin act administrativ de către acesta, în situația în care persoanele prevăzute la lit. a), respectiv lit. b) nu își mai desfășoară activitatea în autoritatea sau instituția publică respectivă.

(2) În situația prevăzută la alin.(1) raportul de evaluare nu se contrasemnează.

**Art. 62<sup>6</sup>.** - (1) Evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se realizează pentru un an calendaristic, în perioada cuprinsă între 1 și 31 ianuarie din anul următor perioadei evaluate, pentru toți funcționarii publici care au desfășurat efectiv activitate de minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), evaluarea parțială a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se realizează pentru o altă perioadă decât cea prevăzută la alin.(1), în oricare dintre următoarele situații:

a) la modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici în condițiile legii, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puțin 30 de zile consecutive;

b) la modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu sau, după caz, a raportului de muncă al evaluatorului în condițiile legii, dacă perioada efectiv coordonată este de cel puțin 30 de zile consecutive. În cazul în care evaluatorul se află în imposibilitatea de drept sau de fapt constatată prin act administrativ de a realiza efectiv evaluarea, calitatea de evaluator revine persoanei care are calitatea de contrasemnatar al raportului de evaluare la data încetării, suspendării sau modificării, în condițiile legii, a raportului de serviciu sau, după caz, a raportului de muncă al evaluatorului, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor legale în ceea ce privește desemnarea unui alt contrasemnatar, atunci când este posibil potrivit structurii organizatorice;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate funcționarul public este promovat în clasă sau în grad profesional.

(3) Evaluarea parțială se realizează la data sau în termen de 10 zile lucrătoare de la data intervenirii situațiilor prevăzute la alin.(2) și este avută în vedere la evaluarea anuală, în condițiile legii.

(4) Evaluarea parțială a funcționarilor publici nu este necesară în situația în care raportul de serviciu al funcționarului public se modifică prin delegare, se suspendă în condițiile art. 94 alin. (1) lit. f), h), l) și k) sau, după caz, încetează în condițiile art. 98 alin. (1) lit. a) și b).

(5) Prin excepție de la prevederile alin. (1) evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se poate realiza și ulterior perioadei cuprinse între 1 și 31 ianuarie din anul următor perioadei evaluate, în situația în care raportul de serviciu al funcționarului public este suspendat pe parcursul întregii perioade de evaluare. În acest caz, evaluarea se realizează în termen de 5 zile lucrătoare de la reluarea activității, în condițiile prezentei legi.

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (1) evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se poate realiza și ulterior perioadei cuprinse între 1 și 31 ianuarie din anul următor perioadei evaluate, în situația în care raportul de serviciu ori, după caz, raportul de muncă al evaluatorului este suspendat pe parcursul întregii perioade de evaluare. În acest caz evaluarea se realizează în termen de 5 zile lucrătoare de la expirarea perioadei de evaluare, cu aplicarea corespunzătoare a alin.(2) lit.b).

**Art. 62<sup>7</sup>.** — (1) În vederea realizării componenteii evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzută la art. 62<sup>2</sup> alin.(1) lit. a), 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.

(2) Obiectivele prevăzute la alin. (1) se stabilesc în conformitate atribuțiile din fișa postului, prin raportare la funcția publică deținută, gradul profesional al acesteia, cunoștințele teoretice și practice și abilitățile funcționarului public și corespund obiectivelor compartimentului în care își desfășoară activitatea funcționarul public.

(3) Indicatorii de performanță prevăzuți la alin. (1) se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției publice, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate.

(4) Obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc în toate situațiile la cunoștința funcționarului public la începutul perioadei evaluate, sub sancțiunea neluării lor în seamă la evaluare.

(5) Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea sau structura organizatorică a autorității sau instituției publice. Prevederile alin. (4) se aplică în mod corespunzător.

**Art. 62<sup>8</sup>.** — Criteriile de performanță utilizate pentru realizarea componenteii evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici potrivit art. 62<sup>2</sup> alin. (1) lit. b) sunt prevăzute la pct. III din anexa nr. 2.

**Art. 62<sup>9</sup>.** — (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează în următoarele etape:

a) completarea raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale de către evaluator;

b) interviul;

c) contrasemnarea raportului de evaluare.

(2) Raportul de evaluare a performanțelor profesionale individuale este un document distinct, denumit în continuare raport de evaluare, în care evaluatorul:

a) acordă note pentru fiecare componentă a evaluării, stabilește punctajul final și calificativul acordat;

b) consemnează rezultatele deosebite ale funcționarului public, dificultățile obiective întâmpinate de acesta în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante;

c) stabilește necesitățile de formare profesională pentru anul următor perioadei evaluate;

d) stabilește obiectivele individuale pentru anul următor perioadei evaluate.

(3) Interviul este o discuție între evaluator și funcționarul public evaluat în cadrul căruia se aduce la cunoștința funcționarului public evaluat conținutul raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale, se discută aspectele cuprinse în acesta și se semnează și datează raportul de evaluare de către evaluator și de funcționarul public evaluat.

(4) În cazul în care între funcționarul public evaluat și evaluator există diferențe de opinie asupra conținutului raportului de evaluare se procedează astfel:

a) în situația în care se ajunge la un punct de vedere comun, evaluatorul poate modifica raportul de evaluare;

b) în situația în care nu se ajunge la un punct de vedere comun, funcționarul public consemnează comentariile sale în raportul de evaluare, în secțiunea dedicată.

(5) În situația în care funcționarul public evaluat refuză să semneze raportul de evaluare, acest aspect se consemnează într-un proces-verbal întocmit de către evaluator și semnat de către acesta și un martor. Refuzul funcționarului public evaluat de a semna raportul de evaluare nu împiedică producerea efectelor juridice ale acestuia.

**Art. 62<sup>10</sup>.** – (1) În aplicarea art.62<sup>2</sup> alin.(1), pentru fiecare dintre componentele evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, evaluatorul acordă note de la 1 la 5. Nota 1 reprezintă nivelul minim de atingere a fiecăruia dintre obiectivele individuale în raport cu indicatorii de performanță și, respectiv, nivelul minim apreciat de îndeplinire a fiecăruia dintre criteriile de performanță, iar nota 5 reprezintă nivelul maxim.

(2) Nota finală acordată pentru îndeplinirea obiectivelor individuale reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv individual, inclusiv a celor revizuite, dacă s-a impus revizuirea acestora pe parcursul perioadei evaluate.

(3) Nota finală acordată pentru îndeplinirea criteriilor de performanță reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță.

(4) Punctajul final al evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică a notelor obținute pentru obiectivele individuale și criteriile de performanță, potrivit alin. (2) și (3).

(5) În urma evaluării performanțelor profesionale individuale, funcționarului public i se acordă unul dintre următoarele calificative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător", "nesatisfăcător".

(6) Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării anuale, după cum urmează:

- a) pentru un punctaj între 1,00-2,00 se acordă calificativul "nesatisfăcător";
- b) pentru un punctaj între 2,01-3,50 se acordă calificativul "satisfăcător";
- c) pentru un punctaj între 3,51 -4,50 se acordă calificativul "bine";
- d) pentru un punctaj între 4,51-5,00 se acordă calificativul "foarte bine".

**Art. 62<sup>11</sup>.** – (1) Raportul de evaluare rezultat în urma interviului se înaintează contrasemnatarului, care semnează raportul așa cum a fost completat de evaluator sau, după caz, îl modifică, cu obligația de motivare și de înștiințare a funcționarului public. În acest caz, funcționarul public semnează raportul de evaluare modificat de contrasemnatar, cu posibilitatea consemnării observațiilor sale, dacă este cazul.

(2) La finalizarea evaluării potrivit alin.(1), o copie a raportului de evaluare se comunică funcționarului public.

**Art. 62<sup>12</sup>.** – (1) Funcționarii publici nemulțumiți de evaluarea comunicată potrivit art. 62<sup>11</sup> alin.(2) o pot contesta, în cadrul procedurii de evaluare, la conducătorul autorității sau instituției publice, în termen de 5 zile lucrătoare de la luarea la cunoștință.

(2) Conducătorul autorității sau instituției publice soluționează contestația pe baza raportului de evaluare și a referatelor întocmite de către funcționarul public evaluat, evaluator și contrasemnatar, în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației.

(3) Pe baza documentelor prevăzute la alin.(2), conducătorul autorității sau instituției publice respinge motivat contestația sau o admite, caz în care modifică raportul de evaluare în mod corespunzător. Rezultatul contestației se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la soluționarea acesteia.

(4) La expirarea termenului prevăzut la alin.(1), în condițiile în care funcționarul public nu a contestat rezultatul evaluării, respectiv la expirarea termenului prevăzut la alin.(3) teza a II-a, o copie a raportului de evaluare, certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana cu atribuții cu privire la evidența personalului din cadrul compartimentului de resurse umane, se comunică funcționarului public.

(5) Funcționarul public nemulțumit de rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

**Art. 62<sup>13</sup>.** – (1) Calificativele obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale sunt avute în vedere la:

- a) promovarea într-o funcție publică superioară;
- b) eliberarea din funcția publică.

(2) Necesitățile de formare profesională pentru anul următor perioadei evaluate, stabilite în cadrul evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, se au în vedere la elaborarea planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici prevăzut la art. 53.

7. Titlul Secțiunii a 4-a a Capitolului VI se modifică și va avea următorul cuprins:

*„SECȚIUNEA a 4-a  
Promovarea funcționarilor publici”*

8. Articolul 69 se abrogă.

9. Anexa se înlocuiește cu anexa nr.1.

10. După anexa nr.1 se introduce anexa nr. 2.

**Art. II.** – (1) Rapoartele de evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru anul 2017 întocmite cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare în luna ianuarie 2018 sunt și rămân valabile și își produc efectele juridice potrivit legislației în vigoare la data finalizării acestora.

(2) Obiectivele individuale stabilite cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare în luna ianuarie 2018 sunt și rămân valabile și stau la baza evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru anul 2018. Obiectivele individuale pot fi revizuite, în condițiile legii.

**Art. III.** – În termen de 15 zile lucrătoare de la data intrării în vigoare a prezentei legi autoritățile și instituțiile publice au obligația de a stabili calitatea de evaluator, respectiv de contrasemnatar potrivit dispozițiilor Legii nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. IV.** - În termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, se aprobă procedura de organizare și funcționare a Comisiei de evaluare a înalților funcționari publici, precum și formatul standard al documentelor necesare evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prevăzute la:

- a) art. 20<sup>2</sup> alin.(1) lit. a) și b) și 20<sup>9</sup> alin.(1) din Legea nr.188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) art. 60<sup>2</sup> alin. (2) și (3) și 60<sup>3</sup> din Legea nr.188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

c) art. 62<sup>9</sup> alin.(2) din Legea nr.188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. V.** – La data intrării în vigoare a dispozițiilor prezentei legi, se abrogă:

a) art. 48- 49<sup>1</sup>, 50 alin. (1) și (2), 60, 61<sup>2</sup>, 62-63 și 64 din Hotărârea Guvernului nr. 341/2007 privind intrarea în categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 247 din 12 aprilie 2007, cu modificările și completările;

b) art. 86, 87, 89 alin. (1), 90 alin. (1), 91-101, 106-114, 116-120 din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 14 iulie 2008, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. VI. – (1)** În cuprinsul Legii nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, denumirea "Ministerul Internelor și Reformei Administrative" se înlocuiește cu denumirea "Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice", cu excepția prevederilor referitoare la statutul special aplicabil polițiștilor și altor structuri ale Ministerului Internelor și Reformei Administrative, precum și a prevederilor referitoare la funcțiile publice de prefect și subprefect, caz în care denumirea "Ministerul Internelor și Reformei Administrative" se înlocuiește cu denumirea "Ministerul Afacerilor Interne".

**(2)** În cuprinsul Legii nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, denumirea "ministrul internelor și reformei administrative" se înlocuiește cu denumirea "ministrul dezvoltării regionale și administrației publice", cu excepția prevederilor referitoare la statutul special aplicabil polițiștilor și altor structuri ale Ministerului Internelor și Reformei Administrative, precum și a prevederilor referitoare la funcțiile publice de prefect și subprefect, caz în care denumirea "ministrul internelor și reformei administrative" se înlocuiește cu denumirea "ministrul afacerilor interne".

**Art. VII.** - Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cu modificările și completările aduse prin prezenta lege, se republică dându-se textelor o nouă numerotare.

**Art. VIII.** - Anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare sunt prevăzute în anexa nr. 1 și anexa nr. 2, care fac parte integrantă din prezenta lege.

**LISTA**  
cuprinzând funcțiile publice

**I. Funcții publice generale****A. Funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici**

1. secretar general al Guvernului;
2. secretar general adjunct al Guvernului;
3. secretar general din ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale;
4. secretar general adjunct din ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale;
5. prefect;
6. subprefect;
7. inspector guvernamental.

**B. Funcții publice de conducere**

1. director general din cadrul autorităților administrative autonome, al ministerelor și al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale;
2. director general adjunct din cadrul autorităților administrative autonome, din aparatul ministerelor și al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale;
3. secretar al județului și al municipiului București;
4. director din cadrul autorităților administrative autonome, din aparatul ministerelor și al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, director executiv în cadrul serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum și în cadrul autorităților administrației publice locale și al instituțiilor publice subordonate acestora;
5. director adjunct din cadrul autorităților administrative autonome, din aparatul ministerelor și al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, director executiv adjunct în cadrul serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum și în cadrul autorităților administrației publice locale și al instituțiilor publice subordonate acestora;
6. secretar al municipiului, al sectorului municipiului București, al orașului și comunei;
7. șef serviciu;
8. șef birou.

**C. Funcții publice de execuție**

1. consilier, consilier juridic, auditor, expert, inspector;
2. referent de specialitate;
3. referent.

**NOTĂ:**

1. Funcțiile publice generale, altele decât cele prevăzute la pct. I, se stabilesc cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.
2. Funcțiile publice prevăzute la lit. B pct. 1 și 2 se pot stabili și în cadrul autorităților și instituțiilor publice din administrația publică locală care au un număr de minimum 150 de posturi.
3. Funcțiile publice de conducere prevăzute la lit. B pct. 7 și 8, precum și funcțiile publice de execuție prevăzute la lit. C pot fi funcții publice de stat, teritoriale sau locale.

**II. Funcții publice specifice****A. Funcții publice de conducere**

1. arhitect-șef.

**B. Funcții publice de execuție**

1. inspector de concurență;
2. inspector vamal;
3. inspector de muncă;
4. controlor delegat;



5. expert în tehnologia informațiilor și a telecomunicațiilor;

6. comisar.

C. Alte funcții publice specifice

1. manager public.

**NOTĂ:**

Funcțiile publice specifice, altele decât cele prevăzute la pct. II, se pot stabili de autoritățile și instituțiile publice, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

I. CRITERII DE PERFORMANȚĂ  
pentru evaluarea îndeplinirii obiectivelor strategice ale înalților funcționari publici

Nr. crt.	Criteria de performanță pentru evaluarea îndeplinirii obiectivelor strategice ale înalților funcționari publici
1	Acționează respectând interesele României în perspectivă, pe termen lung, precum și prioritățile Guvernului
2	Promovează valorile etice ale serviciului public, acționează pentru prevenirea oricărui risc sau oricărei suspiciuni de corupție, asigură încrederea publică în serviciul public printr-o conduită onestă, imparțială și transparentă
3	Respectă legea în planificarea și gestionarea activităților și resurselor în domeniul său de responsabilitate
4	Motivează personalul din subordinea sa și contribuie la dezvoltarea profesională a acestuia, pentru a atinge cel mai bun nivel de performanță și rezultate
5	Organizează propria activitate în domeniul său de responsabilitate, pentru a atinge standarde înalte de calitate, respectând termenele și resursele alocate
6	Monitorizează și verifică progresele și realizările înregistrate în domeniul său de responsabilitate
7	Elaborează și evaluează opțiunile strategice și în materie de politici publice, ținând cont de impactul social, financiar, cultural și asupra mediului pentru România, pe termen mediu
8	Ia decizii bazate pe expertiză și cunoștințe aprofundate și își asumă responsabilitatea pentru aplicarea deciziilor
9	Oferă consiliere superiorilor ierarhici, pe baza unei analize și evaluări fundamentate a impactului propunerilor sale
10	Își fixează obiective care privesc dezvoltarea personală
11	Aplică experiența proprie, precum și cunoștințele acumulate din experiența altora, se bazează pe idei noi pentru îmbunătățirea rezultatelor
12	Participă activ la dezvoltarea instituțională și la implementarea de noi metode de lucru
13	Își asumă și demonstrează responsabilitatea personală pentru producerea de rezultate în domeniul său de responsabilitate, este un exemplu personal de conduită profesională și etică
14	Construiește și dezvoltă relații de încredere cu colegii și personalul din subordinea sa, în vederea atingerii obiectivelor
15	Comunică în mod proactiv cu factorii interesați și experți, pentru a asigura sprijinul în vederea elaborării și implementării deciziilor în materie de politici publice

## II. CRITERIILE DE EVALUARE PENTRU FUNCȚIONARIII PUBLICI DEBUTANȚI:

Criteria de evaluare pentru funcționarii publici debutanți clasa I
1. Gradul de cunoaștere a reglementărilor specifice domeniului de activitate
2. Gradul de cunoaștere a specificului și a principiilor care guvernează administrația publică și a raporturilor administrative din cadrul autorității sau instituției publice
3. Capacitatea de îndeplinire a atribuțiilor
4. Gradul de adaptabilitate și flexibilitate în îndeplinirea atribuțiilor
5. Aptitudinea de a distinge corect între caracteristicile diverselor opțiuni în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și de a identifica cea mai bună variantă de acțiune
6. Capacitatea de transmitere a ideilor, în scris și verbal, fluentă în scris, incluzând capacitatea de a scrie clar și concis
7. Capacitatea de a lucra în echipă, respectiv capacitatea de a se integra într-o echipă, de a-și aduce contribuția prin participare efectivă, de a sprijini activitatea echipei în realizarea obiectivelor acesteia
Criteria de evaluare pentru funcționarii publici debutanți clasele a II-a și a III-a
1. Cunoașterea specificului administrației publice
2. Rapiditatea și calitatea îndeplinirii sarcinilor alocate
3. Inițiativă
4. Capacitatea de relaționare cu publicul
5. Punctualitate, disciplină și responsabilitate

### III. CRITERII DE PERFORMANȚĂ PENTRU FUNCȚIONARII PUBLICI DE EXECUȚIE ȘI DE CONDUCERE

#### CRITERII DE PERFORMANȚĂ pentru funcționarii publici de execuție

Nr. crt.	Criteriul de performanță	Definirea criteriului pentru funcționarii publici din clasa I	Definirea criteriului pentru funcționarii publici din clasa a II-a	Definirea criteriului pentru funcționarii publici din clasa a III-a
1.	Capacitate de implementare	Capacitatea de a pune eficient în practică soluțiile proprii și pe cele dispuse pentru desfășurarea în mod corespunzător a activităților, în scopul realizării obiectivelor	Capacitatea de a pune eficient în practică soluțiile proprii și pe cele dispuse pentru desfășurarea în mod corespunzător a activităților, în scopul realizării obiectivelor	Capacitatea de a pune eficient în practică soluțiile proprii și pe cele dispuse pentru desfășurarea în mod corespunzător a activităților, în scopul realizării obiectivelor
2.	Capacitatea de a rezolva eficient problemele	Capacitatea de a depăși obstacolele sau dificultățile intervenite în activitatea curentă, prin identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare și asumarea riscurilor identificate	Capacitatea de a depăși obstacolele sau dificultățile intervenite în activitatea curentă, prin identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare și asumarea riscurilor identificate	Capacitatea de a depăși obstacolele sau dificultățile intervenite în activitatea curentă, prin identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare
3.	Capacitatea de asumare a responsabilităților	Capacitatea de a desfășura în mod curent, la solicitarea superiorilor ierarhici, activități care depășesc cadrul de responsabilitate definit conform fișei postului; capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activității și de a răspunde pentru acestea; capacitatea de a învăța din propriile greșeli	Capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activități și de a răspunde pentru acestea; capacitatea de a învăța din propriile greșeli	Capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activități și de a răspunde pentru acestea; capacitatea de a învăța din propriile greșeli
4.	Capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite	Capacitatea de creștere permanentă a performanțelor profesionale, de îmbunătățire a rezultatelor activității curente prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite	Capacitatea de creștere permanentă a performanțelor profesionale, de îmbunătățire a rezultatelor activității curente prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite	Capacitatea de creștere permanentă a performanțelor profesionale, de îmbunătățire a rezultatelor activității curente prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite
5.	Capacitatea de analiză și sinteză	Capacitatea de a interpreta un volum mare de informații, de a identifica și valorifica elementele comune, precum și pe cele noi și de a selecta aspectele esențiale pentru domeniul analizat	Capacitatea de a interpreta un volum mare de informații, de a identifica și valorifica elementele comune, precum și pe cele noi și de a selecta aspectele esențiale pentru domeniul analizat	

6. Creativitate și spirit de inițiativă	Atitudine activă în soluționarea problemelor și realizarea obiectivelor prin identificarea unor moduri alternative de rezolvare a acestor probleme; inventivitate în găsirea unor căi de optimizare a activității; atitudine pozitivă față de idei noi	Atitudine activă în soluționarea problemelor și realizarea obiectivelor prin identificarea unor moduri alternative de rezolvare a acestor probleme; inventivitate în găsirea unor căi de optimizare a activității; atitudine pozitivă față de idei noi	Atitudine activă în soluționarea problemelor și realizarea obiectivelor prin identificarea unor moduri alternative de rezolvare a acestor probleme; atitudine pozitivă față de idei noi; spirit inventiv
7. Capacitatea de planificare și de acțiune strategică	Capacitatea de a prezice cerințele, oportunitățile și posibilele riscuri și consecințele acestora; capacitatea de a anticipa soluții și de a-și organiza timpul propriu sau, după caz, al celorlalți (în funcție de nivelul de competență), pentru îndeplinirea eficientă a atribuțiilor de serviciu	Capacitatea de a prezice cerințele, oportunitățile și posibilele riscuri și consecințele acestora; capacitatea de a anticipa soluții și de a-și organiza timpul propriu pentru îndeplinirea eficientă a atribuțiilor de serviciu	Capacitatea de a-și organiza timpul propriu pentru îndeplinirea eficientă a atribuțiilor de serviciu
8. Capacitatea de a lucra independent	Capacitatea de a desfășura activități pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu fără a solicita coordonare, cu excepția cazurilor în care activitățile implică luarea unor decizii care depășesc limitele de competență		
9. Capacitatea de a lucra în echipă	Capacitatea de a se integra într-o echipă, de a-și aduce contribuția prin participare efectivă, de a transmite eficient și de a permite dezvoltarea ideilor noi, pentru realizarea obiectivelor echipei	Capacitatea de a se integra într-o echipă, de a-și aduce contribuția prin participare efectivă, de a transmite eficient și de a permite dezvoltarea ideilor noi, pentru realizarea obiectivelor echipei	Capacitatea de a se integra într-o echipă, de a-și aduce contribuția prin participare efectivă, de a transmite eficient idei, pentru realizarea obiectivelor echipei
10. Competența în gestionarea resurselor alocate	Capacitatea de a utiliza eficient resursele materiale și financiare alocate fără a prejudicia activitatea instituției	Capacitatea de a utiliza eficient resursele materiale și financiare alocate fără a prejudicia activitatea instituției	Capacitatea de a utiliza eficient resursele materiale și financiare alocate fără a prejudicia activitatea instituției

**CRITERII DE PERFORMANȚĂ**  
pentru funcționarii publici de conducere

Nr. crt.	Criterii de performanță	Definirea criteriului
1.	Capacitatea de organiza	a Capacitatea de a identifica activitățile care trebuie desfășurate de structura condusă, delimitarea lor în atribuții, stabilirea pe baza acestora a obiectivelor; repartizarea echilibrată și echitabilă a atribuțiilor și a obiectivelor în funcție de nivelul, categoria, clasa și gradul profesional al personalului din subordine
2.	Capacitatea de conduce	a Abilitatea de a crea o viziune realistă, de a transpune în practică și de a o susține; abilitatea de a planifica și de a administra activitatea unei echipe formate din personalități diferite, cu nivel diferit al capacității de a colabora la îndeplinirea unei atribuții; capacitatea de a adapta stilul de conducere la situații diferite, precum și de a acționa pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor
3.	Capacitatea de coordonare	de Armonizarea deciziilor și acțiunilor personalului, precum și a activităților din cadrul unui compartiment, în vederea realizării obiectivelor acestuia
4.	Capacitatea de control	de Capacitatea de supraveghere a modului de transformare a deciziilor în soluții realiste, depistarea deficiențelor și luarea măsurilor necesare pentru corectarea la timp a acestora
5.	Capacitatea de a obține cele mai bune rezultate	a Capacitatea de a motiva și de a încuraja dezvoltarea performanțelor personalului prin: cunoașterea aspirațiilor colectivului, asigurarea unei perspective de dezvoltare și a unei atitudini de încredere; aptitudinea de a asculta și de a lua în considerare diferite opinii, precum și de a oferi sprijin pentru obținerea unor rezultate pozitive pentru colectiv; recunoașterea meritelor și cultivarea performanțelor
6.	Competența decizională	Capacitatea de a lua hotărâri rapid, cu simț de răspundere și conform competenței legale, cu privire la desfășurarea activității structurii conduse
7.	Capacitatea de a delega	a Capacitatea de a transfera atribuții personalului din subordine care corespunde din punct de vedere legal și al competențelor proprii, în scopul realizării la timp și în mod corespunzător a obiectivelor structurii conduse
8.	Abilități în gestionarea resurselor umane	în Capacitatea de a planifica și de a administra eficient activitatea personalului subordonat, asigurând sprijinul și motivarea corespunzătoare
9.	Capacitatea de a dezvolta abilitățile personalului	a Cunoașterea aptitudinilor personalului din subordine, inclusiv prin capacitatea de a crea, de a implementa și de a menține politici de personal eficiente, în scopul motivării acestuia. Capacitatea de a identifica nevoile de instruire ale personalului din subordine și de a forma propuneri privind tematica și formele concrete de realizare a instruirii
10.	Abilități de mediere și negociere	a Capacitatea de a organiza și de a conduce o întâlnire, precum și de a o orienta către o soluție comun acceptată, ținând seama de pozițiile diferite ale părților; capacitatea de a planifica și de a desfășura interviuri
11.	Obiectivitate și apreciere	în Corectitudine în luarea deciziilor; imparțialitate în evaluarea personalului din subordine și în modul de acordare a recompenselor pentru rezultatele deosebite în activitate
12.	Criteriile de performanță pentru funcționarii publici de execuție din clasa I, prevăzute la pct. 1-7 și 10	