

NOTA DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

Art. 401 alin. (1) lit. m) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare prevede că Agenția Națională a Funcționarilor Publici are ca atribuție elaborarea cadrelor de competență. Totodată art.401 alin.(3) din același act normativ prevede că 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.

2.2. Descrierea situației actuale:

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.

În prezent la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici se află în implementare, 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, în calitate de beneficiar și în care Agenția are calitatea de partener, alături de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Proiectul 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.

2.3. Schimbări preconizate

În aplicarea art. 401 alin. (3) teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, a fost elaborat proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență.

Cadrul de competențe propus prin prezentul proiect 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.

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;
- fișa postului standardizată.

La elaborarea cadrelor de competență s-a avut în vedere definiția prevăzută la art. 401 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia „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.”

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. Categoria de competențe generale eficiență personală este formată din următoarele

competențe:

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

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

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

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

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

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

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

5. Categoria 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.

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 descriptorilor și indicatorilor comportamentali conform anexei nr. 2 la proiectul de act normativ.

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 evaluarea competențelor. Pentru evaluarea 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 verificări.

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. În acest context, prin anexa nr. 3 a proiectului de act normativ se propune modelul standard al fișei postului. Modelul propus conține secțiuni dedicate competențelor generale stabilite prin prezentul proiect de act normativ, care vor fi completate la nivelul autorităților și instituțiilor publice cu nivelul de complexitate al competenței raportat la funcția publică pentru care se completează respectiva fișă a postului. Totodată, modelul fișei postului standardizate conține și secțiuni dedicate competențelor specifice care vor fi completate în funcție de competențele specifice identificate și avizate în conformitate cu prevederile prezentului proiect 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 asigură o instruire inițială a funcționarilor publici din cadrul compartimentelor de resurse umane, constituite la nivelul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

În vederea familiarizării cu conceptele reglementate prin prezentul proiect de act normativ, se propune intrarea acestuia în vigoare la 3 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

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 urmărește consolidarea administrației publice prin îmbunătățirea furnizării de servicii.

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

Proiectul de act normativ are ca scop transpunerea art. 401 alin. (3) teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, proiectul reglementează, pe termen scurt și lung, conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență, aplicabile persoanelor care doresc să accedă într-o funcție publică.

Se estimează că proiectul de act normativ 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.

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.

3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

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
		2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	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
Secțiunea a 5-a Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare
5.1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ 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. Măsurile normative necesare transpunerii directivelor UE 5.3.2. Măsurile 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 proiectului de act normativ 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. Totodată, în perioada de asigurare a transparenței decizionale, prin adresa nr. 25601/2022, proiectul de act normativ a fost supus consultării Sindicatului Național al Funcționarilor Publici, Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație, Sindicatului Scut Pentru Administrația Publică, Confederației Sindicale Naționale Meridian, Sindicatului Național Pro Lex și Blocului Național Sindical - BNS. Precizăm că dintre sindicatele mai sus-menționate a formulat observații și propuneri doar Sindicatul Scut Pentru Administrația Publică. Observațiile și propunerile au fost valorificate în măsura în care au corespuns obiectului de reglementare. 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, proiectul a fost supus consultării structurilor asociative ale administrației publice locale prin adresa nr. 25601/2022. 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 proiectului de act normativ 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 necesită avizul: - Consiliului Legislativ; - Consiliului Economic și Social. 6.6. Alte informații În perioada de asigurare a transparenței decizionale, prin adresa nr. 25601/2022, proiectul de act normativ a fost supus consultării Secretariatului General al Guvernului, Ministerului Finanțelor, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției și Ministerului Muncii și Solidarității Sociale. Observațiile și propunerile au fost valorificate în măsura în care au corespuns obiectului de reglementare.
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 31.05.2022, 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 31.05.2022.
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, în temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art.410 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, a fost elaborat *proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență*, pe care îl supunem spre aprobare.

Ministrul dezvoltării, lucrărilor publice și administrației
CSEKE Attila Zoltán

Președintele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici
Vasile-Felix COZMA

Avizăm favorabil:
Viceprim-ministru
KELEMEN Hunor

Secretarul general al Guvernului
Marian NEACȘU

Ministrul muncii și solidarității sociale
Marius-Constantin BUDĂI

Ministrul afacerilor interne
Lucian Nicolae BODE

Ministrul finanțelor
Adrian CÂCIU

Ministrul justiției
Marian-Cătălin PREDOIU

GUVERNUL ROMÂNIEI



HOTĂRÂRE

pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată și al art. 401 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Capitolul I Dispoziții generale

Art. 1. - Prezenta hotărâre aprobă normele privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență.

Art. 2. - Prezenta hotărâre se aplică autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 3. - În sensul prezentei hotărâri, termenii și noțiunile folosite au următoarele semnificații:

- a)** abilitate - componentă a unei competențe care se referă la capacitatea, dobândită în urma exersării, de a pune în practică o înțelegere teoretică a unui subiect;
- b)** aptitudine - componentă a unei competențe care constă în capacitatea de a atinge rezultatele așteptate;
- c)** atitudine - componentă a unei competențe care se referă la predispoziții învățate de a reacționa cu consecvență la idei, persoane sau situații;
- d)** cadru de competențe - model 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 și personală, în condiții de eficacitate și eficiență;

e) categorie de competențe - competențe cu caracteristici comune în strânsă legătură una cu alta, care se pot grupa sub o etichetă comună pentru a crea un model simplu și ușor de înțeles;

f) competență - set de caracteristici personale demonstrabile și măsurabile, ce cuprinde: cunoștințe, atitudini, aptitudini și abilități, care fac posibilă îndeplinirea eficace și eficientă a unei activități;

g) comportament - modalitate observabilă de a acționa a unei persoane în anumite situații;

h) competențe generale - totalitatea competențelor necesare tuturor funcționarilor publici pentru a lucra în mod eficient la orice nivel ierarhic și indiferent de specializare;

i) competențe manageriale - categorie de competențe generale aferentă funcțiilor publice de conducere și funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici, care se referă la competențele necesare oricărei persoane care dorește să realizeze performanță într-un rol managerial care implică managementul performanței și acțiuni pentru dezvoltarea echipei;

j) competențe specifice - sunt competențe obligatorii care au în componență cunoștințe, atitudini, aptitudini și abilități, stabilite la nivelul autorităților și instituțiilor publice pentru fiecare post în parte, necesare ocupării unei funcții publice;

k) cunoștințe - componentă a unei competențe care se referă la cunoașterea sau înțelegerea teoretică și/sau faptică a unui subiect dat, dobândită prin educație sau prin experiență;

l) eficiență interpersonală - categorie de competențe generale necesară ocupării funcțiilor publice de execuție, funcțiilor publice de conducere și celor din categoria înalților funcționari publici, care se referă la capacitatea unei persoane de a performa în raport cu ceilalți;

m) eficiență personală - categorie de competențe generale necesară ocupării funcțiilor publice de execuție și funcțiilor publice de conducere și celor din categoria înalților funcționari publici, care se referă la capacitatea unei persoane de a performa în raport cu sine însuși;

n) indicatori comportamentali - totalitatea comportamentelor observabile asociate competențelor generale pe care o persoană trebuie să le manifeste;

o) indicatori de performanță - instrument de măsurare a performanței în îndeplinirea obiectivelor funcționarilor publici;

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

q) niveluri de competență - o clasificare bazată pe gradul de complexitate care definește o competență și care diferențiază competențele între diferitele categorii de funcții publice, inclusiv între gradele profesionale ale funcțiilor publice de execuție;

r) responsabilitate socială - categorie de competențe generale necesară ocupării funcțiilor publice de execuție, funcțiilor publice de conducere și celor din categoria înalților funcționari publici, care se referă la competențele care au un impact direct asupra normelor sociale, a bunăstării cetățenilor, eticii profesionale și valorilor instituției publice;

s) subcompetență - set de caracteristici personale demonstrabile și măsurabile, ce cuprinde: cunoștințe, atitudini, aptitudini și abilități care fac posibilă îndeplinirea eficientă a unei activități și care, prin raportare la categoria de funcții publice căreia i se aplică, crește nivelul de complexitate al competenței generale;

t) verificarea competenței - ansamblu de procese și proceduri prin care se verifică dacă o persoană deține competența necesară ocupării unei funcții publice la nivelul de complexitate solicitat.

Art. 4. - (1) Agenția Națională a Funcționarilor Publici, denumită în continuare Agenția, elaborează prin prezenta hotărâre:

a) cadrul de competențe generale;

b) normele cu privire la identificarea, stabilirea și avizarea competențelor specifice.

(2) Autoritățile și instituțiile publice identifică și stabilesc competențe specifice pentru funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Agenția avizează competențele specifice identificate de autoritățile și instituțiile publice în condițiile prezentei hotărâri.

Art. 5. - Cadrul de competențe generale stabilit prin prezenta hotărâre se utilizează:

a) în etapa de recrutare realizată prin concurs național, pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;

b) la concursurile pe post, pentru ocuparea funcțiilor publice vacante prevăzute la art. 385 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 6. - Competențele specifice se utilizează:

a) în etapa de selecție realizată prin concurs pe post, pentru ocuparea funcțiilor publice vacante prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;

b) la concursurile pe post pentru ocuparea funcțiilor publice vacante prevăzute la art. 385 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Capitolul II **Conținutul cadrelor de competență**

Secțiunea 1 **Categorii de competențe**

Art. 7. -Competențele aplicabile funcționarilor publici sunt:

a) competențe generale;

b) competențe specifice.

Art. 8. - (1) Competențele generale sunt împărțite în următoarele categorii:

a) eficiență personală;

b) eficiență interpersonală;

c) responsabilitate socială;

d) competențe manageriale;

e) leadership.

(2) Fiecare categorie de competențe generale cuprinde un set de competențe, descriptori pentru competență și indicatori comportamentali.

Art. 9. - (1) Categoria de competențe generale eficiență personală este formată din următoarele competențe:

a) rezolvarea de probleme și luarea deciziilor;

b) inițiativă;

c) planificare și organizare.

(2) Categoria de competențe generale eficiență interpersonală este formată din următoarele competențe:

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

(3) Categoria de competențe generale responsabilitate socială este formată din următoarele competențe:

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

(4) Categoria de competențe generale competențe manageriale este formată din următoarele competențe:

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

(5) Categoria de competențe generale leadership este formată din următoarele competențe:

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

(6) Competențele generale prevăzute la alin. (1)-(3) se verifică pentru toate categoriile de funcții publice.

(7) Competențele generale prevăzute la alin. (4) se verifică pentru funcțiile publice de conducere, precum și pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici.

(8) Competențele generale prevăzute la alin. (5) se verifică pentru funcțiile publice 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.

(9) Prin raportare la categoria de funcții publice căreia i se aplică și la nivelul de complexitate, competențele generale prevăzute la alin. (1)-(5) se completează cu subcompetențe, conform anexei nr. 1.

Art. 10. - Descriptorii pentru competențele generale identificate la art. 9 și indicatorii comportamentali aferenți acestora, sunt prevăzuți în anexa nr. 2.

Art. 11. - (1) Competențele specifice se identifică în condițiile prevăzute la art.26-29, pe baza condițiilor specifice pentru ocuparea funcției publice și sunt necesare pentru exercitarea atribuțiilor din fișa postului.

(2) Competențele specifice necesare ocupării unei funcții publice vacante pot fi:

- a) competențe lingvistice de comunicare în limbi străine, necesare pentru exercitarea atribuțiilor din fișa postului;
- b) competențe lingvistice de comunicare în limba minorității naționale, dacă este cazul, în condițiile legii;
- c) competențe în domeniul tehnologiei informației;
- d) alte competențe specifice necesare ocupării funcției publice, identificate în condițiile prevăzute la art. 26-29.

Secțiunea a 2-a

Niveluri de complexitate a competențelor generale

Art. 12. - Competențele generale au următoarele niveluri de complexitate:

- a) nivel elementar;
- b) nivel operațional;
- c) nivel extins;

d) nivel strategic.

Art. 13. - (1) Nivelul elementar presupune că fiecare competență generală inclusă în acest nivel are definite cerințe minime necesare exercitării funcției publice.

(2) Principalele caracteristici ale nivelului elementar sunt următoarele:

a) capacitatea de înțelegere și deținerea de cunoștințe de bază în vederea îndeplinirii atribuțiilor curente;

b) aplicarea competenței presupune îndrumare și supraveghere.

Art. 14. - (1) Nivelul operațional presupune că fiecare competență generală inclusă în acest nivel are definite cerințe optime necesare exercitării funcției publice.

(2) Principalele caracteristici ale nivelului operațional sunt următoarele:

a) capacitatea de înțelegere și deținerea de cunoștințe detaliate în vederea îndeplinirii atribuțiilor curente;

b) aplicarea competenței presupune îndrumare și supraveghere minimă;

c) capacitatea de a oferi sprijin în vederea aplicării competenței.

Art. 15. - (1) Nivelul extins presupune că fiecare competență generală inclusă în acest nivel are definite cerințe complexe necesare exercitării funcției publice.

(2) Principalele caracteristici ale nivelului extins sunt următoarele:

a) capacitatea de înțelegere și deținerea de cunoștințe aprofundate în vederea îndeplinirii atribuțiilor curente;

b) capacitatea de a asigura ghidare și coordonare în vederea aplicării competenței.

Art. 16. - (1) Nivelul strategic presupune că fiecare competență generală inclusă în acest nivel este definită dintr-o perspectivă strategică, în vederea atingerii obiectivelor autorității sau instituției publice.

(2) Principalele caracteristici ale nivelului strategic sunt următoarele:

a) capacitatea de înțelegere și deținerea de cunoștințe aprofundate pentru aplicarea competenței;

b) capacitatea de a lucra transversal;

c) capacitatea de evaluare a impactului deciziilor pe termen lung;

d) capacitatea de a asigura coordonare și acțiune strategic pentru aplicarea competenței.

Secțiunea a 3-a **Verificarea competențelor**

Art. 17. - Verificarea competențelor se realizează în cadrul concursului pentru ocuparea unei funcții publice, organizat în condițiile prevăzute la art. 467 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 18. - (1) Verificarea competențelor generale se realizează de către persoane care au pregătire de specialitate atestată, potrivit legii, în domeniul evaluării de competențe.

(2) În vederea verificării competențelor generale în cadrul concursurilor prevăzute la art. 467 alin. (3) lit. a) și alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, Agenția sau, după caz, autoritățile și instituțiile publice, pot contracta servicii de centre de evaluare pentru recrutare.

Art. 19. - (1) Verificarea competențelor generale se realizează pe o scală de la 1-5, pe baza observării de către persoanele prevăzute la art. 18 alin. (1) a prezenței indicatorilor comportamentali prevăzuți în anexa nr.2, în modul de acțiune a candidatului.

(2) Fiecare indicator comportamental prevăzut în anexa nr. 2, se notează astfel:

- a) 1 - nu am observat comportamentul;
- b) 3 - am observat parțial comportamentul;
- c) 5 - am observat comportamentul.

(3) Fiecărui indicator comportamental din cadrul unei competențe i se atribuie o pondere astfel încât totalul acestora să însumeze 100%.

(4) Procentele aferente indicatorilor comportamentali se stabilesc prin raportare la nivelul funcției publice pentru care se organizează concursul. Procentele indicatorilor comportamentali se acordă proporțional cu nivelul de complexitate al competenței solicitate pentru funcția publică respectivă.

(5) Nota competenței este media ponderată a notelor acordate pentru fiecare indicator comportamental aferent nivelului de complexitate al competenței și se calculează prin aplicarea următoarelor formule:

$$C = [(N_1 \times P_1) + (N_2 \times P_2) + (N_3 \times P_3) + \dots (N_x \times P_x)] / 100$$

unde:

C - notă atribuită pentru fiecare competență

N - notă atribuită pentru fiecare indicator comportamental

P - procent.

(6) Competența este la nivelul de complexitate solicitat dacă în urma evaluării candidatul a obținut minimum nota 3.

(7) Numărul indicatorilor comportamentali pentru a fi admis se stabilește prin raportare la nivelul funcției publice pentru care se organizează concursul, pe baza nivelurilor de complexitate ale competențelor, prevăzute în anexa nr. 1.

Art. 20. - (1) Verificarea competențelor specifice se poate face prin documente ce atestă competența specifică respectivă și/sau testarea competenței specifice printr-o probă suplimentară.

(2) Autoritatea sau instituția publică organizatoare a concursului stabilește prin care dintre modalitățile prevăzute la alin. (1) verifică competențele specifice.

(3) Competențele specifice necesare ocupării unei funcții publice vacante, pot fi verificate pe baza următoarelor documente:

a) certificat de competențe lingvistice;

b) certificat de competențe digitale;

c) certificat de absolvire a unor cursuri de formare profesională specifice unui anumit domeniu;

d) document care atestă experiența minimă într-un anumit domeniu;

e) alte documente care atestă competențe specifice necesare ocupării funcției publice.

(4) Verificarea competențelor specifice prin testare se realizează de către persoane care au pregătire de specialitate atestată, potrivit legii, în domeniul în care se testează competențele specifice ale candidatului prin proba suplimentară, în condițiile stabilite prin hotărârea Guvernului prevăzută la art. 467 alin. (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Persoanele prevăzute la alin. (4) pot fi funcționari publici desemnați din cadrul autorității sau instituției publice organizatoare a concursului pe post, ori persoana/persoane care are/au pregătire de specialitate atestată, potrivit legii, în domeniul pentru care se testează competențe specifice, cu care autoritatea sau instituția publică organizatoare a concursului a contractat servicii de consultanță.

(6) Proba suplimentară pentru verificarea competențelor specifice se organizează și desfășoară cu respectarea legislației în domeniu și potrivit procedurilor elaborate și aprobate la nivelul autorității și instituției publice și publicate pe pagina de internet a acesteia.

Capitolul III

Procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență

Secțiunea 1

Etapele procedurii de elaborare și avizare a cadrelor de competență

Art. 21. - Procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență constă în parcurgerea următoarelor etape:

- a) constituirea unui grup de lucru la nivelul fiecărei autorități și instituții publice în vederea analizei posturilor aferente funcțiilor publice;
- b) analiza posturilor aferente funcțiilor publice și identificarea necesarului de competențe;
- c) stabilirea pentru fiecare post aferent unei funcții publice a competențelor generale și a competențelor specifice identificate în condițiile prevăzute la art. 8, 9 și 11;
- d) avizarea competențelor specifice de către Agenție;
- e) întocmirea și aprobarea fișei postului standardizate.

Art. 22. - (1) La nivelul fiecărei autorități și instituții publice se constituie un grup de lucru pentru a efectua analiza posturilor aferente funcțiilor publice.

(2) Prin excepție de la alin.(1), pentru serviciile publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale din unitățile administrativ teritoriale, grupul de lucru se constituie la nivelul ministerelor de resort, respectiv la nivelul organelor de specialitate ale administrației publice centrale competente.

(3) Din cadrul grupului de lucru fac parte funcționari publici din cadrul compartimentului de resurse umane, funcționari publici de conducere cu atribuții în managementul strategic al resurselor umane, precum și alți funcționari publici desemnați din cadrul autorității sau instituției publice.

Art. 23. - (1) Analiza posturilor aferente funcțiilor publice și identificarea necesarului de competențe se desfășoară în condițiile prevăzute la art. 26-29.

(2) Agenția elaborează ghiduri și metodologii de analiză a posturilor și le pune la dispoziția autorităților și instituțiilor publice prin publicarea pe pagina de internet a acesteia.

(3) Pe durata desfășurării acestei etape Agenția acordă autorităților și instituțiilor publice asistență de specialitate, la solicitarea acestora.

Art. 24. - Stabilirea pentru fiecare post aferent unei funcții publice a competențelor generale și a competențelor specifice identificate, constă în aprobarea la nivelul conducerii autorității sau instituției publice a:

- a) modalității de transpunere a cadrului de competențe generale pe fiecare funcție publică în parte;
- b) competențelor specifice identificate, precum și atribuirea acestora pe fiecare funcție publică în parte.

Art. 25. - (1) Pentru avizarea competențelor specifice, autoritățile și instituțiile publice transmit documentele necesare pentru obținerea avizului Agenției.

(2) Avizul Agenției este prealabil etapei de întocmire și aprobare a fișei postului standardizate și se emite în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la data primirii documentelor cuprinse în lista prevăzută la alin. (3).

(3) Documentele necesare pentru obținerea de către autoritățile și instituțiile publice a avizului Agenției, în condițiile prevăzute la alin. (1) și (2), sunt următoarele:

a) adresă de solicitare a avizului Agenției, emisă de către conducătorul autorității sau instituției publice;

b) raportul cu rezultatele analizei posturilor, prevăzut la art. 29;

c) documentul prin care conducătorul autorității sau instituției publice a aprobat stabilirea pentru fiecare post aferent unei funcții publice a competențelor generale și a competențelor specifice identificate.

(4) Documentele prevăzute la alin. (3) trebuie să poarte numele și prenumele, funcția deținută și semnătura conducătorului autorității sau instituției publice solicitante. Acestea se pot transmite astfel:

a) prin intermediul Portalului de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici la secțiunea «Ghișeul electronic» - subsecțiunea «eRegistratură»;

b) prin e-mail la adresa electronică comunicare@anfp.gov.ro.

Secțiunea a 2-a

Analiza posturilor aferente funcțiilor publice

Art. 26. - (1) Analiza posturilor aferente funcțiilor publice se realizează în cadrul fiecărei autorități și instituții publice prevăzute la art. 369 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, în vederea transpunerii competențelor generale stabilite prin prezenta hotărâre și identificării competențelor specifice.

(2) Analiza posturilor aferente funcțiilor publice este procesul realizat pe baza colectării informațiilor despre responsabilitățile și rezultatele așteptate ale fiecărui post aferent unei funcții publice din structura organizatorică, în vederea identificării scopului, obiectivelor, sarcinilor principale ale acestuia, precum și a competențelor necesare.

Art. 27. - (1) Procesul de analiză a posturilor aferente funcțiilor publice cuprinde următoarele acțiuni:

a) analiza caracteristicilor posturilor sau, după caz, analiza sistemică a posturilor, realizată în condițiile prevăzute la art. 28;

b) întocmirea raportului cu rezultatele analizei posturilor.

(2) Alegerea tipului de analiză dintre cele prevăzute la alin. (1) lit. a) se decide la nivelul fiecărei autorități sau instituții publice.

Art. 28. - (1) Analiza caracteristicilor postului se realizează având în vedere următoarele elemente:

a) scopul postului aferent unei funcții publice, care are ca obiect identificarea informațiilor despre necesitatea postului și rolul acestuia în cadrul proceselor sau activităților autorității sau instituției publice;

b) identificarea activităților realizate de funcționarul public, precum și a nivelului de complexitate al acestora, în situația în care postul supus analizei este ocupat/temporar ocupat;

c) obiectivele și indicatorii de performanță stabiliți pentru fiecare post aferent unei funcții publice, precum și gradul de corelare dintre acestea;

d) riscul asociat ce constă în identificarea consecințelor care pot să apară în cazul în care indicatorii de performanță nu sunt atinși;

e) identificarea și analiza echipamentelor și instrumentelor de lucru, specifice autorității sau instituției publice, care pot determina necesitatea stabilirii unei competențe specifice;

f) identificarea relațiilor de colaborare interne și externe, pe orizontală și verticală, pe care ocupantul postului aferent unei funcții publice trebuie să le dezvolte în vederea atingerii obiectivelor și indicatorilor de performanță;

g) identificarea relațiilor de subordonare ierarhică a postului.

(2) Prevederile alin.(1) lit.a) și c)-g) se aplică pentru analiza posturilor vacante și a posturilor ocupate/temporar ocupate aferente funcțiilor publice.

(3) Prevederile alin.(1) lit.b) se aplică numai pentru posturile ocupate/temporar ocupate aferente funcțiilor publice.

(4) Analiza sistemică a posturilor aferente funcțiilor publice se realizează având în vedere următoarele elemente:

a) identificarea resurselor pe care le primește, utilizează și prelucrează ocupantul unui post pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în fișa postului;

b) identificarea proceselor de transformare și modificare a resurselor prevăzute la lit. a) pentru atingerea obiectivelor și indicatorilor de performanță asociați postului;

c) estimarea impactului activității desfășurată de funcționarul public asupra beneficiarilor.

Art. 29. - Raportul analizei posturilor trebuie să conțină obligatoriu transpunerea competențelor generale și competențele specifice identificate pentru fiecare post aferent unei funcții publice din cadrul autorității sau instituției publice.

Secțiunea a 3-a **Fișa postului standardizată**

Art. 30. - (1) Fișa postului standardizată aferentă fiecărei funcții publice, dintre cele prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, se completează de către compartimentele de resurse umane, cu competențele generale stabilite prin prezenta hotărâre, precum și cu competența/competențele specifică/specifice avizate de Agenție.

(2) Modelul fișei postului standardizate este prevăzut în anexa nr. 3.

Capitolul V **Dispoziții tranzitorii și finale**

Art. 31. - (1) Începând cu data intrării în vigoare a hotărârii Guvernului prevăzută la art. 619 alin. (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cadrul de competențe generale și competențele specifice se aplică și proiectului-pilot de ocupare a funcțiilor 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) din același act normativ, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, precum și funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici.

(2) Etapele procedurii de elaborare și avizare a cadrelor de competență, prevăzute la art. 21 se aplică și proiectului-pilot de ocupare a unor funcții publice vacante.

(3) Verificarea competențelor generale se realizează de Agenție în etapa de recrutare a proiectului-pilot de ocupare a unor funcții publice vacante prevăzută la art. 619 alin. (4) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. În vederea verificării competențelor generale, Agenția poate contracta servicii de centre de evaluare pentru recrutare.

(4) Verificarea competențelor specifice se realizează în etapa de selecție a proiectului-pilot de ocupare a unor funcții publice vacante prevăzută la art. 619 alin. (4) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice generale de grad profesional debutant prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) același act normativ, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

(5) În vederea verificării competențelor specifice, în etapa de selecție a proiectului-pilot de ocupare a unor funcții publice vacante prevăzută la art. 619 alin. (4) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, autoritățile și instituțiile publice, sau după caz, comisia de concurs pentru înalții funcționari publici, desemnează persoane care au pregătire de specialitate atestată, potrivit legii, în domeniul în care se testează competențele specifice ale candidatului prin proba suplimentară, în condițiile stabilite prin hotărârea Guvernului prevăzută la art. 619 alin. (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 32. - Pentru funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, fișa postului standardizată se întocmește de către 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, precum și pentru funcțiile publice de secretar general al instituției prefectului, respectiv de către secretarul general al Guvernului, pentru inspectorii guvernamentali.

Art. 33. - În vederea implementării dispozițiilor prevăzute în prezenta hotărâre, Agenția asigură instruirea funcționarilor publici din cadrul compartimentelor de resurse umane din cadrul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 34. - (1) Pentru punerea în aplicare a dispozițiilor art. 619 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, etapele procedurii de elaborare și avizare a cadrelor de competență prevăzute la art. 21 se desfășoară în termen de trei luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, de către autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici și funcțiile publice de execuție, grad profesional debutant, prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pentru funcțiile publice prevăzute la art. 385 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, altele decât cele prevăzute la alin. (1), etapele procedurii de elaborare și avizare a cadrelor de competență se desfășoară de către autoritățile și instituțiile publice într-o perioadă de maximum 1 an, calculată de la împlinirea termenului prevăzut la alin. (1).

Art. 35. - Prezenta hotărâre intră în vigoare în termen de 3 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 36. - Anexele nr. 1, 2 și 3 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM - MINISTRU
Nicolae-Ionel CIUCĂ