

## NOTA DE FUNDAMENTARE

### *Secțiunea 1*

#### *Titlul proiectului de act normativ*

#### **HOTĂRÂRE**

**pentru aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2024-2025**

### *Secțiunea a 2-a*

#### *Motivul emiterii actului normativ*

#### **2.1. Sursa proiectului de act normativ**

Art. 467 alin. (5) și art. 482 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și art. 17 din anexa nr. 10 la aceeași ordonanță de urgență.

#### **2.2. Descrierea situației actuale:**

În prezent, astfel cum rezultă din concluziile Băncii Mondiale formulate în cadrul Proiectul SIPOCA 136 - Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică (Livrabil 1.3 Politica publică în domeniul resurselor umane), actualele procese de planificare a resurselor umane nu stabilesc nevoile de personal pe baza abilităților și competențelor necesare pentru îndeplinirea mandatelor instituționale. Acest lucru îngreunează folosirea personalului potrivit pe posturile potrivite și poate limita atractivitatea și retenția, în cazul în care candidații și personalul simt că abilitățile lor nu sunt bine folosite. Instituțiile centrale trebuie să elaboreze Planuri Strategice Instituționale (PSI) pe termen mediu, pe baza unei metodologii stabilite. Acestea ating într-o mică măsură aspectele de resurse umane, însă nu există o analiză și o planificare sistematică a acestora, care să le fundamenteze. Până de curând, Agenția Națională a Funcționarilor Publici elabora planul anual de ocupare pentru funcția publică de la nivel central pe baza rapoartelor primite de la instituțiile publice, însă acest plan era o listă cu numărul minim și maxim de poziții pentru anul următor, care nu identifica și nici nu planifica în avans abilitățile sau competențele necesare pentru atingerea obiectivelor organizaționale. În momentul de față, doar Ministerul Finanțelor îndeplinește o funcție de supervizare a planificării personalului, deoarece aprobă cheltuielile anuale de personal ale instituțiilor. Înghețarea angajărilor a avut loc destul de frecvent, fiind aplicată, de obicei, la nivel general, fără o analiză a resurselor umane necesare pentru atingerea obiectivelor organizaționale și a priorităților guvernamentale. Acest lucru a afectat și recrutarea, contribuind la procentul mare de posturi vacante și de numiri temporare. În final, absența unei planificări și a unei analize strategice a resurselor umane este asociată și provocărilor ce țin de elaborarea structurilor de funcții și a fișelor de post. Reorganizările se produc destul de frecvent, însă o analiză a legăturii dintre acestea și obiectivele strategice sau misiunea organizației este rară. Fișele de post variază adesea pentru categorii de poziții similare și nici nu sunt corelate cu un proces de analiză și planificare care identifică abilitățile și competențele-cheie necesare.

Procesul actual de recrutare pentru funcțiile publice nu face parte dintr-un proces strategic de planificare a resurselor umane. Această constatare a fost discutată pe larg în Diagnosticul inițial al sistemului de management al resurselor umane (MRU), subliniind că în prezent nu există un proces sistematic pentru identificarea nevoilor de personal și de competențe bazate pe misiunea și prioritățile organizaționale. Prin urmare, eliminarea, în anul 2018, a planului anual de ocupare întocmit de Agenția Națională a Funcționarilor Publici a avut doar un impact limitat asupra sistemului, așa cum este indicat în cadrul interviurilor efectuate de echipa Băncii Mondiale.

În general, planificarea personalului ar putea fi corelată mai clar cu viziunea de ansamblu asupra managementului resurselor umane și cu obiectivele instituționale și programatice, iar aceste obiective ar putea fundamenta mai bine configurarea structurilor organizaționale – mai ales în cazul reorganizărilor. Este

nevoie de îndrumare metodologică, la nivel central, dar și de o capacitate consolidată în cadrul departamentelor de resurse umane, pentru a sprijini un astfel de proces la nivel instituțional. Agenția Națională a Funcționarilor Publici poate oferi această îndrumare și acest suport pentru cadrul de competențe al funcției publice. Însă, per ansamblu, analiza și planificarea strategică a resurselor umane sau dezvoltarea structurilor organizaționale trebuie să îi aibă în vedere și pe funcționarii publici și personalul contractual din aceeași instituție. Reforma sistemului de recrutare în funcții publice trebuie să fie însoțită de o orientare către planificarea strategică a resurselor umane, reflectată într-un Plan de recrutare.

Potrivit recomandărilor Băncii Mondiale, procesul de planificare a resurselor umane și elaborarea Planului de recrutare trebuie să aibă în vedere următoarele obiective:

- a) asigurarea că respectivul concurs național va viza profilurile de posturi potrivite și setul potrivit de competențe pentru atingerea obiectivelor strategice naționale și sectoriale;
- b) asigurarea faptului că respectivul concurs național va permite atragerea de expertiză și la nivel de junior, care va ajuta la soluționarea provocării piramidei inversate a încadrărilor pe grade profesionale în cadrul funcției publice din România;
- c) asigurarea unui echilibru corespunzător între oportunitățile de recrutare externă (deschisă) și recrutare internă (concurs de promovare) pentru a dezvolta o funcție publică dinamică și performantă;
- d) asigurarea unor șanse rezonabile de selecție pe post pentru candidații care au trecut de concursul național, făcând instituțiile (inclusiv ANFP) responsabile pentru informațiile furnizate în etapa de planificare a resurselor umane;
- e) asigurarea unei abordări participative și transparente a planificării resurselor umane, bazată pe un set clar de reguli pentru implicarea instituțiilor publice, sindicatelor și asociațiilor profesionale și praguri clare pentru diverse procese de recrutare (interne versus externe, grade profesionale de senior versus junior etc.);
- f) asigurarea profesionalizării pe termen lung a funcționarilor publici de conducere și a înalților funcționari publici prin furnizarea unui cadru clar pentru limitarea numirilor temporare, prin încurajarea mobilității orizontale și vizarea posturilor ocupate temporar ca prioritate în procesul de planificare a resurselor umane;
- g) asigurarea unei abordări adaptate pentru schemele de promovare rapidă ținând cont de caracteristicile lor particulare;
- h) asigurarea unui proces durabil și credibil de planificarea resurselor umane prin operarea revizuirilor anuale bazate pe dovezi solide, în anumite limite;
- i) îmbunătățirea capacității de analiză a datelor pentru a sprijini planificarea resurselor umane bazată pe date, resurse, gestionarea cunoștințelor și planificarea succesiunii.

Astfel, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, au fost instituite o serie de reglementări privind cariera funcționarilor publici. Prevederile art. 467 alin. (5) stipulează elaborarea de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a unui plan de recrutare a funcționarilor publici prin care se previzionează, pentru o perioadă de 2 ani, necesarul de resurse umane din funcția publică de la nivelul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

De asemenea, prin prevederile art. 482 alin. (3) din același act normativ se stipulează elaborarea de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a unui plan de promovare în funcții publice de conducere prin care se previzionează, pentru o perioadă de 2 ani, necesarul pentru ocupare prin promovare a unor funcții publice de conducere la nivelul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

Grupurile-țintă vizate de adoptarea planului de recrutare și a celui de promovare în funcții publice de conducere îl reprezintă autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, precum și persoanele care doresc să acceadă la funcții publice, dar și funcționarii publici care doresc să își dezvolte cariera prin promovare în funcții publice de conducere.

Având în vedere modificările legislative apărute cu impact asupra administrației publice, în special Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe

termen lung, cu modificările și completările ulterioare, pentru autoritățile și instituțiile publice a fost nevoie de o anumită perioadă de timp pentru realizarea reorganizării.

În același timp, prin derogare de la prevederile art. 467 alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, în baza prevederilor art. VI alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, „pentru perioada cuprinsă între data intrării în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 121/2023 și data intrării în vigoare a hotărârii Guvernului prevăzută la art. 467 alin. (5) din aceeași ordonanță de urgență, planul de recrutare a funcționarilor publici cuprinde necesarul de resurse umane din funcții publice stabilit conform prevederilor art. XIII alin. (1) și se aprobă prin ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.”

În acest context a fost elaborat, aprobat și publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 243/2024 privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesional debutant și asistent, vacante, precum și a funcțiilor publice de conducere de director și director adjunct, vacante, prevăzute la art. XIII alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, din autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

În prezent, în baza Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 243/2024, s-a organizat etapa de recrutare, realizată prin concurs național, pentru ocuparea funcțiilor publice vacante de execuție de grad profesional debutant și asistent, respectiv de conducere de director și director adjunct, prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

### **2.3. Schimbări preconizate**

Având în vedere finalizarea perioadei de reorganizare a autorităților și instituțiilor publice, este necesară previzionarea tuturor nevoilor de resurse umane din autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

Totodată, având în vedere cariera funcționarilor publici, este nevoie de realizarea unei previzionări pentru perioada imediat următoare a necesarului pentru ocupare prin promovare a unor funcții publice de conducere la nivelul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

Luând în considerare aspectele menționate anterior, prin prezentul proiect de hotărâre a Guvernului se are în vedere punerea în aplicare a prevederilor art. 467 alin. (5) și art. 482 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și cele ale art. 17 și ale art. 166 din anexa nr. 10 la aceeași ordonanță de urgență.

În ceea ce privește măsurile privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ, acesta reprezintă rezultatul procesului de elaborare a planului de recrutare și de promovare prevăzute la art. 401 alin. (1) lit. r) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, prin proiectul de act normativ se aprobă instrumentul care stă la baza continuării procesului de implementare a Jalonului 417 din Planul Național de Redresare și Reziliență, respectiv finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/ grade de

funcții publice.

Procedura de elaborare a planurilor de recrutare, respectiv promovare este prevăzută la art. 13-17 pentru planul de recrutare, respectiv la art. 164-166 pentru planul de promovare, din anexa nr. 10 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Neadoptarea planurilor de recrutare și promovare atrage imposibilitatea ocupării etapizate a funcțiilor publice, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, așa cum este prevăzut în Jalonul 417 din PNRR.

Potrivit art. 15 din anexa nr. 10 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, previzionarea necesarului de resurse umane din funcția publică se realizează pentru o perioadă de doi ani, în baza raportului de analiză a posturilor prevăzut la art. 27 alin. (1) lit. b) și art. 29 din anexa nr. 8 la aceeași ordonanță de urgență, precum și în baza analizei datelor și a deficitului de personal instituțional. Analiza posturilor aferente funcțiilor publice se realizează în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, în vederea transpunerii competențelor generale stabilite în anexa menționată și identificării competențelor specifice, care necesită avizare de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Planul de recrutare a funcționarilor publici și Planul de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2024-2025 reprezintă instrumentele care stau la baza monitorizării rezultatelor procesului de recrutare prin concurs național. Pasul intermediar de monitorizare 417.6 al Jalonului 417 din Planul Național de Redresare și Reziliență prevede obligativitatea realizării unor rapoarte de monitorizare ex-post prin care să fie furnizate informații referitoare la:

- numărul de concursuri lansate, în funcție de categoria și gradul funcției publice;
- numărul de posturi vacante în anii 2023, 2024 și 2025, în funcție de categoria și gradul funcției publice;
- numărul de posturi vacante, în funcție de categorie și grad, ocupate de candidații recrutați în anii 2024 și 2025, din baza de candidați admiși la concursurile naționale.

Mai mult, platforma informatică de concurs va permite încărcarea planurilor de recrutare și promovare și va putea genera rapoarte analitice, dashboard-uri și statistici, prin care se va monitoriza gradul de ocupare, după etapa de selecție, a posturilor prevăzute în planul de recrutare/promovare. De asemenea, se are în vedere posibilitatea de generare a unor serii de date statistice accesibile publicului, unele categorii de date destinate unor instituții publice, precum și posibilități de analiză comparativă (intrări-ieșiri, grad de absorbție, rată de succes) prin raportare la datele incluse în anexele la proiectul de act normativ supus aprobării.

Având în vedere că Planul de recrutare a funcționarilor publici cuprinde funcțiile publice vacante și cele previzionate pentru vacantare din perioada 2024-2025, pentru care autoritățile și instituțiile publice au transmis Agenției Naționale a Funcționarilor Publici solicitări de includere în planul amintit, se impune includerea în cadrul acestuia și a funcțiilor publice vacante de execuție și de conducere ce au fost aprobate prin Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 243/2024, justificată și de faptul că planul de recrutare aprobat prin acest ordin este în vigoare până la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, conform art. VI alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023.

În acest context, odată cu aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici, pentru perioada 2024 – 2025, se impune abrogarea Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 243/2024.

#### **2.4. Alte informații**

Grupurile-țintă care sunt afectate sau care beneficiază direct sau indirect în urma implementării proiectului de act normativ îl reprezintă autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

Neadoptarea proiectului de act normativ periclitează organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, pe bază de competențe și meritocrație.

Totodată, neadoptarea proiectului de act normativ periclitează atingerea Jalonului 417, având în vedere că este necesară finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/ grade de funcții publice, până la acest moment fiind în curs de desfășurare etapa de selecție pentru primele două runde de concurs național derulate în anul 2024, dar care trebuiau organizate, desfășurate și, deci raportate ca implementate, în anul 2023, pentru derularea celor două runde aferente anului

2024 fiind necesară aprobarea planului în discuție, în vederea stabilirii categoriilor de funcții publice pentru care acestea se vor organiza.

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

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ  
Proiectul de act normativ reprezintă un aport adus în dezvoltarea carierei funcționarilor publici, aplicarea și interpretarea unitară a unor reguli procedurale care să permită îmbunătățirea normelor și procedurilor aplicabile concursului pe post, concursurilor de promovare în funcții publice și valorificarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

3.2. Impactul social

Proiectul de act normativ, prin previzionarea pentru un interval de timp determinat a posturilor vacante și a celor ce urmează a fi ocupate prin promovare în funcții publice de conducere, produce un impact semnificativ asupra segmentului social reprezentat de persoanele care doresc să acceadă la un loc de muncă în administrația publică, precum de cele care, având deja o carieră în administrația publică, intenționează să promoveze în carieră. Astfel, impactul social al proiectului de hotărâre rezidă în faptul că personale cărora li se adresează au posibilitatea, pe baza planului de recrutare și a celui de promovare, de a identifica cu precizie posturile pe care urmăresc a le ocupa sau, după caz, în care intenționează să promoveze.

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

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 2024	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
		2025	2026	2027	2028	
1	2	3	4	5	6	7
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare plus/minus, din care:						
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:						

buget de stat, din acesta: 1. cheltuieli de personal						
2. bunuri și servicii						
bugete locale: 1. cheltuieli de personal 2. bunuri și servicii						
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:						
4.8. Alte informații						
<b>Secțiunea a 5-a</b>						
<b><i>Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</i></b>						
5.1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ Acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții:						
5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice						
5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE)						
5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE						
5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE						
5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene						
5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate						
5.6. Alte informații						
<b>Secțiunea a 6-a</b>						
<b><i>Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ</i></b>						
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						
6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale						
6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative.						
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

#### ***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 09.07.2024, 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 09.07.2024.

De asemenea, proiectul de act normativ a fost dezbătut în ședința Comisiei de dialog social constituită la nivelul Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, din data de \_\_\_\_\_.

7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualele 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***

##### ***Măsuri de implementare***

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

8.2. Alte informații

*Față de cele prezentate, a fost elaborat proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2024-2025, pe care îl supunem spre aprobare.*

**Ministrul dezvoltării, lucrărilor publice și administrației  
Adrian-Ioan VEȘTEA**

**Președintele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici  
Vasile-Felix COZMA**

**Avizăm:  
Viceprim-ministru,  
Ministrul afacerilor interne  
Marian-Cătălin PREDOIU**

**Secretarul general al Guvernului  
Mircea ABRUDEAN**

**Ministrul finanțelor  
Marcel-Ioan BOLOȘ**

**Ministrul justiției  
Alina-Ștefania GORGHIU**