



Parlamentul României Camera Deputaților



COMISIA PENTRU ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI AMENAJAREA TERITORIULUI

București, 27 noiembrie 2018
Nr. 4c-7/540

COMISIA PENTRU MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

București, 27 noiembrie 2018
Nr. 4c-9/893

Pl x. 656/2018

Către,

BIROUL PERMANENT AL CAMEREI DEPUTAȚILOR

Vă înaintăm, alăturat, **RAPORTUL COMUN** asupra *proiectului 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* trimis, spre dezbateră în fond, Comisiei pentru administrație publică și amenajarea teritoriului și Comisiei pentru muncă și protecție socială, cu adresa nr. **PLx. 656** din 31 octombrie 2018.

PREȘEDINTE,
Florin Claudiu ROMAN

PREȘEDINTE,
Adrian SOLOMON



Parlamentul României Camera Deputaților



COMISIA PENTRU ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI AMENAJAREA TERITORIULUI

București, 27 noiembrie 2018
Nr. 4c-7/540

COMISIA PENTRU MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

București, 27 noiembrie 2018
Nr. 4c-9/893

Pl x. 656/2018

RAPORT COMUN

asupra proiectului 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 conformitate cu prevederile art. 95 și 115 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului și Comisia pentru muncă și protecție socială au fost sesizate spre dezbateră, în fond în procedură de urgență, cu *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*, trimis cu adresa nr. **PLx. 656** din 31 octombrie 2018 și înregistrat cu nr.4c-7/540 din 1 noiembrie 2018, respectiv cu nr. 4c-9/893 din 1 noiembrie 2018.

Potrivit prevederilor art. 75 din Constituția României, republicată și ale art. 92 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, **Camera Deputaților este Cameră decizională.**

Senatul, în calitate de primă Cameră sesizată, **a adoptat** proiectul de lege în ședința din 29 octombrie 2018.

Consiliul Legislativ a avizat **favorabil** proiectul de lege, conform avizului nr. 965 din 11 octombrie 2018.

Comisia pentru drepturile omului, culte și problemele minorităților naționale a avizat **favorabil** proiectul de lege, conform avizului nr. 4c-6/584 din 7 noiembrie 2018.

Comisia juridică, de disciplină și imunități a avizat **favorabil** conform avizului nr. 4c-13/1014 din 13 noiembrie 2018.

Proiectul de lege supus dezbaterii are ca **obiect de reglementare** modificarea și completarea Legii nr. 188/1999, precum și stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018. Astfel, se propune reglementarea următoarelor aspecte în materia evaluării: periodicitatea evaluării, perioadele evaluate și perioadele de evaluare, atât ca regulă generală, cât și excepțiile și/sau situațiile individuale, scopul evaluării, conținutul acesteia și competențele/responsabilitățile reprezentanților angajatorului care efectuează evaluarea, 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, modalitatea de notare și stabilirea calificativelor corespondente notării.

La lucrările Comisiilor au participat în calitate de invitați în conformitate cu prevederile art. 55 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, cu modificările și completările ulterioare, doamna Sirma Caraman - secretar de stat din cadrul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice și domnul Vasile Felix Cosma - președinte în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

În conformitate cu prevederile art. 61 și art. 63 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, cu modificările și completările ulterioare, comisiile au examinat proiectul de lege în ședințe separate.

Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului a examinat proiectul de lege și documentele aferente în ședința din **27 noiembrie 2018**.

Din numărul total de **23 membri** ai Comisiei pentru administrație publică și amenajarea teritoriului au participat la dezbateri **21 deputați**.

Comisia pentru muncă și protecție socială a examinat proiectul de legși documentele aferente în ședința din **20 noiembrie 2018**.

Din numărul total de **23 membri** ai Comisiei și-au înregistrat prezența la dezbateri **20 de deputați**.

În urma dezbaterii, membrii Comisiei au hotărât, cu **majoritate de voturi** (5 abțineri) **adoptarea** *proiectului 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 **amendamente admise** prezentate în anexa la prezentul raport.

În raport de obiectul și conținutul său, proiectul de lege face parte din categoria **legilor organice**.

PREȘEDINTE,
Florin Claudiu ROMAN

PREȘEDINTE,
Adrian SOLOMON

SECRETAR,
Simona BUCURA-OPRESCU

SECRETAR,
Violeta RĂDUȚ

Sef serviciu, Sofia Chelaru
Consilier parlamentar, Nicoleta Toma

AMENDAMENTE ADMISE

In urma dezbaterilor, Comisiile propun adoptarea proiectului de lege cu următoarele amendamente:

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
1.	<p><i>Titlul legii</i></p> <p>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</p>	<p><i>Titlul legii</i></p> <p>Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și pentru stabilirea unor măsuri privind evaluarea funcționarilor publici pentru anul 2018</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	
2.	<p>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:</p>	Nemodificat	
3.	<p>1. La articolul 2, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins: „(4) Funcțiile publice sunt prevăzute în anexa nr. 1.”</p>	Nemodificat	
4.	<p>2. La articolul 20, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alin.(5), cu următorul cuprins: ”(5) Comisia de evaluare, prevăzută la alin.(4), este formată din 5 membri, numiți pentru un mandat de 3 ani. Îndeplinirea atribuțiilor comisiei de evaluare se realizează cu respectarea principiilor independenței, integrității, obiectivității și imparțialității în luarea deciziilor.”</p>	Nemodificat	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
5.	<p>3. După articolul 20 se introduc zece noi articole, art.20¹- 20¹⁰, cu următorul cuprins:</p> <p>”Art.20¹.- (1) Evaluarea prevăzută la art.20 alin.(1) se realizează 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.</p> <p>(2) Evaluarea prevăzută la art.20 alin.(2) se realizează 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.</p> <p>(3) În anul în care se face evaluarea generală, evaluarea performanțelor profesionale individuale face parte din aceasta.</p> <p>(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.</p>	<p>Nemodificat</p> <p>”Art.20¹.- (1) Evaluarea prevăzută la art.20 alin.(1) se realizează 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 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.</p> <p>(2) Evaluarea generală prevăzută la art.20 alin.(2) se realizează 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 de activitate și până la data de 31 decembrie a anului următor, iar perioada de evaluare este 1 ianuarie - 31 martie din anul următor perioadei evaluate.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	<p>Pentru rigoare normativă și pentru corelare terminologică.</p> <p>Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă, în vederea evitării paralelismului, întrucât scopul evaluării generale este prevăzut la art.20 alin.(2),</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
6.	<p>Art.20². - (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale și evaluarea generală prevăzute la art.20 alin.(1) și (2) se realizează pe baza următoarelor documente:</p> <p>a) raportul de activitate întocmit de înaltul funcționar public;</p> <p>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;</p> <p>c) fișa postului înaltului funcționar public evaluat;</p> <p>d) documentele prin care se stabilesc obiectivele pentru perioada pentru care se face evaluarea și indicatorii de performanță.</p> <p>(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.</p>	<p>Nemodificat</p> <p>a) Nemodificat</p> <p>b) referatul de evaluare întocmit de prim-ministru pentru înalții funcționari publici care ocupă funcțiile publice prevăzute la art.12 lit.a), de conducătorul autorității sau instituției publice în al cărei stat de funcții se află funcția publică pentru înalții funcționari publici care ocupă funcțiile publice prevăzute la art.12 lit.b)și lit.d) , de către ministrul afacerilor interne pentru înalții funcționari publici care ocupă funcțiile publice prevăzute la art.12 lit.c) și lit.e), respectiv de către secretarul general al Guvernului pentru înalții funcționari publici care ocupă funcțiile publice prevăzute la art.12 lit.f);</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>c) Nemodificat</p> <p>d) Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	
7.	<p>Art.20³. - (1) Obiectivele pentru perioada pentru care se face evaluarea sunt obiective strategice și obiective</p>	<p>Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>operaționale.</p> <p>(2) Obiectivele prevăzute la alin.(1) se stabilesc la începutul perioadei pentru care se face evaluarea de către:</p> <p>a) prim-ministru pentru funcțiile publice prevăzute la art.12 lit.a);</p> <p>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);</p> <p>c) ministrul afacerilor interne, pentru funcțiile publice prevăzute la art.12 lit.c) și e);</p> <p>d) secretarul general al Guvernului, pentru funcțiile publice prevăzute la art.12 lit.f).</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(5) Obiectivele operaționale, împreună cu termenele de realizare și indicatorii de performanță corespunzători,</p>	<p>Nemodificat</p> <p>a) prim-ministru, pentru funcțiile publice prevăzute la art.12 lit.a);</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>b) Nemodificat</p> <p>c) Nemodificat</p> <p>d) Nemodificat</p> <p>(3) Competența de stabilire a obiectivelor pentru perioada pentru care se face evaluarea poate fi delegată prin act administrativ către secretarul de stat care coordonează activitatea înaltului funcționar public, cu precizarea condițiilor și limitelor delegării.</p> <p>(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.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>se stabilesc pentru perioada 1 ianuarie - 31 decembrie a anului pentru care se face evaluarea.</p> <p>(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.</p> <p>(7) Obiectivele operaționale și obiectivele strategice, precum și termenele de realizare și indicatorii de performanță corespunzători pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea sau structura organizatorică a autorității sau instituției publice. În acest caz, prevederile alin.(4) se aplică în mod corespunzător.</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>(8) Indicatorii de performanță prevăzuți la alin.(5) și (6) se stabilesc pentru fiecare obiectiv în conformitate cu nivelul atribuțiilor, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>Pentru claritatea reglementării este necesară determinarea conținutului expresiei "indicatori de performanță", în scopul evitării confuziei cu "criteriile de performanță" prevăzute în anexa nr.2 la lege.</p>
8.	<p>Art.20⁴. - (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, prevăzută la art.20 alin.(1), se face anual cu parcurgerea următoarele etape:</p> <p>a) analizarea documentelor prevăzute la art.20² alin.(1) de către fiecare membru al Comisiei de evaluare;</p>	<p>Art.20⁴. - (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, prevăzută la art.20 alin.(1), se face cu parcurgerea următoarele etape:</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>a) Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>b) aprecierea îndeplinirii fiecărui 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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Nota finală a evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică a notelor acordate pentru obiectivele operaționale potrivit alin.(1) lit.b).</p> <p>(4) Semnificația notelor prevăzute la alin.(1) lit.b) este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.</p>	<p>b) Nemodificat</p> <p>(2) În cadrul etapei de analizare a documentelor, prevăzută la alin.(1) lit.a), Comisia de evaluare poate solicita completarea raportului de activitate sau/și a referatului de evaluare, în măsura în care consideră că sunt incomplete sau conțin date eronate, stabilind și un termen pentru transmiterea raportului de activitate sau/și a referatului de evaluare modificate.</p> <p>Devine alin.(3) nemodificat</p> <p>Devine alin.(4) nemodificat</p> <p>Devine alin.(5) nemodificat</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>Prevederea s-a regăsit la art.61¹ alin.(3) din HGnr.341/2007. Întrucât toate prevederile din cadrul șriei privind procedura de evaluare a înalților funcționari publici au fost abrogate, fiind preluate în prezenta lege, acest text rămâne fără obiect, nefiind nici preluat, nici abrogat.</p>
9.	<p>Art.20³.- (1) Evaluarea generală a înalților funcționari publici, prevăzută la art.20 alin.(1) și (2), are următoarele componente:</p> <p>a) evaluarea performanțelor profesionale individuale pentru ultimul an din perioada evaluată;</p>	<p>Art. 20³. - (1) Evaluarea generală a înalților funcționari publici, prevăzută la art. 20 alin.(2), are următoarele componente:</p> <p>a) evaluarea performanțelor profesionale individuale pentru ultimul an din perioada evaluată, realizată potrivit dispozițiilor art.20⁴;</p>	<p>Pentru supșea și precizia normei juridice.</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>b) evaluarea gradului de îndeplinire a obiectivelor strategice pentru ultimii 2 ani din perioada evaluată.</p> <p>(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici se realizează potrivit art.20⁴.</p> <p>(3) Evaluarea gradului de îndeplinire a obiectivelor strategice se realizează astfel:</p> <p>a) îndeplinirea fiecărui 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 termenele de realizare și indicatorii de performanță;</p> <p>b) îndeplinirea fiecărui 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.</p> <p>(4) Criteriile de performanță pentru evaluarea îndeplinirii obiectivelor strategice ale înalților funcționari publici sunt prevăzute la pct.I din anexa nr.2.</p> <p>(5) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea obiectivelor se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv strategic.</p> <p>(6) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea criteriilor de performanță se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu.</p> <p>(7) Nota finală a evaluării obiectivelor strategice este media aritmetică a notelor obținute prin aplicarea prevederilor alin.(5) și (6).</p> <p>(8) Nota finală a evaluării generale este media aritmetică a notelor obținute prin aplicarea prevederilor</p>	<p>b) Nemodificat.</p> <p>Alin.(2) se elimină.</p> <p>Devine alin.(2) - nemodificat</p> <p>a) îndeplinirea fiecărui obiectiv strategic se apreciază de către fiecare membru al Comisiei de evaluare cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a obiectivului strategic respectiv, în raport cu termenele de realizare și indicatorii de performanță;</p> <p>b) îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță se notează de către fiecare membru al Comisiei de evaluare de la 1 la 5, nota exprimând aprecierea îndeplinirii criteriului de performanță în realizarea obiectivelor strategice stabilite.</p> <p>Devine alin.(3) nemodificat</p> <p>Devine alin.(4) nemodificat</p> <p>Devine alin.(5) nemodificat</p> <p>(6) Nota finală a evaluării obiectivelor strategice este media aritmetică a notelor obținute prin aplicarea prevederilor alin.(4) și (5).</p> <p>(7) Nota finală a evaluării generale este media aritmetică a notelor obținute prin aplicarea prevederilor</p>	<p>S-apreluat în reformularea alin.(1) lit.a).</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>alin.(2) și (7). (9) Semnificația notelor prevăzute la alin.(3) este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.</p>	<p>alin.(1) lit.a) și alin.(6). (8) Semnificația notelor prevăzute la alin. (2) este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	
10.	<p>Art.20⁶ .- (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.20²-20⁵, în următoarele cazuri:</p> <p>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;</p> <p>b) la expirarea perioadei pentru care un funcționar public a exercitat cu caracter temporar o funcție publică din categoria înalților funcționari publici;</p> <p>c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate, raportul de serviciu, raportul de muncă sau, după caz, mandatul persoanelor prevăzute la art.20² 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.</p> <p>(2) Pe baza documentelor transmise Comisia de evaluare realizează evaluarea parțială a performanțelor</p>	<p>Art. 20⁶ .- (1) În mod excepțional, evaluarea prevăzută la art.20 alin.(1) și (2) se poate face și în cursul perioadei evaluate, caz în care reprezintă evaluare parțială, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 20² - 20⁵, în următoarele cazuri:</p> <p>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 aceste situații înaltul funcționar public va fi evaluat pentru perioada de până la încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de serviciu, după caz;</p> <p>b) Nemodificat</p> <p>c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate, raportul juridic în baza căruia este exercitată funcția către persoanele care au competența de întocmire a referatului de evaluare potrivit art.20² alin.(1) lit.b) încetează, se suspendă sau se modifică, în condițiile legii. În aceste situații, referatul de evaluare se întocmește în termen de 10 zile lucrătoare de la data încetării, suspendării sau modificării, după caz.</p> <p>(2) Pe baza documentelor transmise Comisia de evaluare realizează evaluarea parțială a performanțelor</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>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, prevăzută la art.20 alin.(1) și (2).</p>	<p>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, prevăzute la art.20 alin.(1), respectiv alin. (2).</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	
11.	<p>Art.20⁷. - 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.</p>	Nemodificat	
12.	<p>Art.20⁸.- (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.</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>(3) Înaltul funcționar public este convocat în fața Comisiei de evaluare prin adresă transmisă de președintele Comisiei de evaluare, prin intermediul secretariatului acesteia, la sediul autorității sau instituției publice unde își desfășoară activitatea, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru</p>	Precizia textului.

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>La adresa de convocare se anexează o copie a documentelor prevăzute la art.20² alin.(1).</p> <p>(4) Interviuul 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).</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>interviu. La adresa de convocare se anexează o copie a documentelor prevăzute la art. 20² alin.(1).</p> <p>(4) Interviuul poate fi reprogramat, la cererea motivată a înaltului funcționar public, cu aprobarea președintelui Comisiei de evaluare. Convocarea în fața Comisiei de evaluare la o dată ulterioară stabilită de către aceasta se face cu respectarea prevederilor alin. (3).”</p> <p>(5) În situația neprezentării la interviu a înaltului funcționar public, convocat în condițiile alin.(3) și, după caz, ale alin.(4), la evaluare sunt luate în considerare consemnările din referatul de evaluare.</p> <p>(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, de membrii Comisiei de evaluare și de secretariatul acesteia.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>Corectitudinea formulării.</p> <p>Claritatea formulării.</p>
13.	<p>Art.20⁹.- 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</p>	<p>Art. 20⁹. - 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</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	informare și pentru a asigura, atunci când este cazul, aplicarea prevederilor 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.	informare și pentru a asigura, atunci când este cazul, aplicarea prevederilor 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 îi transmite acestuia o copie a raportului de evaluare , certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana cu atribuții privind evidența personalului din cadrul compartimentului de resurse umane.” <i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i>	
14.	Art.20 ¹⁰ . - Înalții funcționari publici nemulțumiți de rezultatele obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale, respectiv la evaluarea generală, prevăzută la art.20 alin.(1) și (2), se pot adresa instanței de contencios administrativ competente, în condițiile legii.”	Art.20 ¹⁰ . - (1) Înaltul funcționar public nemulțumit de rezultatele obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale, respectiv la evaluarea generală, prevăzute la art. 20 alin (ș) (2), se poate adresa Comisiei de evaluare, care va răspunde contestației în termen de 15 zile de la depunerea acesteia. (2) Înaltul funcționar public nemulțumit de rezultatele obținute în urma deciziei Comisiei de evaluare, potrivit alin.(1), se poate adresa instanței de contencios administrativ competente, în condițiile legii.” <i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i>	Pentru unitate în terminologie și pentru respectarea caracterului de generalitate al stilului normativ, se propune reformularea tezei la singular.
15.	4. La articolul 60, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin.(3), cu următorul cuprins: ”(3) Pe parcursul perioadei de stagiul funcționarul public debutant are un îndrumător, funcționar public	Nemodificat	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	definitiv desemnat de conducătorul autorității sau instituției publice, de regulă din cadrul compartimentului în cadrul căruia urmează să își desfășoare activitatea, cu atribuții în stabilirea programului de desfășurare a perioadei de stagiu și în coordonarea activității funcționarului public debutant pe parcursul acestei perioade.”		
16.	<p>5. După articolul 60 se introduc cinci noi articole, art.60¹-60⁵, cu următorul cuprins:</p> <p>“Art.60¹. - (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.</p> <p>(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:</p> <p>a) un funcționar public de conducere, desemnat de</p>	<p>5. După articolul 60 se introduc patru noi articole, art.60¹-60⁴, cu următorul cuprins:</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>conducătorul autorității sau instituției publice;</p> <p>b) conducătorul autorității sau instituției publice, dacă nu există un funcționar public de conducere care să fie desemnat potrivit lit.a).</p> <p>(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.60² alin.(1). În acest caz, evaluarea este parțială și va fi luată în considerare la evaluarea funcționarului public debutant la terminarea perioadei de stagiu.</p> <p>(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 prevederilor art.60² alin.(1). În acest caz, evaluarea este parțială și va fi luată în considerare la evaluarea funcționarului public debutant la terminarea perioadei de stagiu.</p>	<p>(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 dispozițiilor art.60² alin.(1). În acest caz, evaluarea este parțială și va fi luată în considerare la evaluarea funcționarului public debutant la terminarea perioadei de stagiu.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p>	
17.	<p>Art.60². - Evaluarea activității funcționarului public debutant se face de către evaluator pe baza:</p> <p>a) raportului de stagiu întocmit de funcționarul public debutant;</p>	Nemodificat	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>b) referatului întocmit de îndrumător;</p> <p>c) analizei gradului și modului de aplicare a fiecărui criteriu de evaluare în exercitarea atribuțiilor de serviciu de către funcționarul public debutant;</p> <p>d) interviului cu funcționarul public debutant.</p> <p>(2) Cu cel mult 5 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiul funcționarul public debutant întocmește un document denumit raport de stagiul, 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.</p> <p>(3) Cu cel mult 5 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiul îndrumătorul întocmește un document denumit referat, pe care îl înaintează evaluatorului și care cuprinde următoarele elemente:</p> <p>a) descrierea activității desfășurate de funcționarul public debutant;</p> <p>b) aptitudinile pe care le-a dovedit funcționarul public debutant în modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu;</p> <p>c) conduita funcționarului public debutant în timpul serviciului;</p> <p>d) concluzii privind desfășurarea perioadei de stagiul și recomandări privind definitivarea acesteia.</p> <p>(4) În cazul modificării, suspendării sau încetării raportului de serviciu ori în situația aplicării unei sancțiuni disciplinare îndrumătorului, acesta întocmește referatul pentru perioada de stagiul 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 stagiul rămasă neefectuată. Referatul astfel întocmit se înaintează</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>(4) În cazul modificării, suspendării sau încetării raportului de serviciu ori în situația aplicării unei sancțiuni disciplinare îndrumătorului, acesta întocmește referatul prevăzut la alin.(3) pentru perioada de stagiul 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 stagiul rămasă neefectuată. Referatul astfel întocmit se</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>evaluatoarei și este avut în vedere la evaluarea funcționarului public debutant la terminarea perioadei de stagiou.</p> <p>(5) Criteriile de evaluare a activității funcționarului public debutant sunt prevăzute la pct.II din anexa nr.2.</p> <p>(6) Interuiul reprezintă un schimb de informații care are loc între evaluator și funcționarul public debutant, anterior finalizării raportului de evaluare, în cadrul căruia:</p> <p>a) se aduc la cunoștință funcționarului public debutant evaluat consemnările făcute de evaluator în raportul de evaluare;</p> <p>b) se semnează și se datează raportul de evaluare de către evaluator și de funcționarul public debutant evaluat.</p>	<p>înaintează evaluatoarei și este avut în vedere la evaluarea funcționarului public debutant la terminarea perioadei de stagiou.”</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>a) Nemodificat</p> <p>b) se semnează și se datează raportul de evaluare de către evaluator și de către funcționarul public debutant evaluat.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	
18.	<p>Art.60³ .- (1) Pentru completarea raportului de evaluare a perioadei de stagiou, evaluatorul:</p> <p>a) analizează raportul de stagiou completat de funcționarul public debutant și referatul întocmit de îndrumător;</p> <p>b) notează îndeplinirea criteriilor de evaluare în funcție de gradul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu;</p> <p>c) stabilește calificativul de evaluare;</p> <p>d) formulează propuneri cu privire la numirea într-o funcție publică definitivă sau eliberarea din funcția publică.</p>	<p>Nemodificat</p> <p>a) analizează raportul de stagiou completat de către funcționarul public debutant și referatul întocmit de către îndrumător;</p> <p>b) Nemodificat</p> <p>c) Nemodificat</p> <p>d) formulează propuneri cu privire la numirea într-o funcție publică definitivă sau la eliberarea din funcția publică.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea</i></p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>(2) Nota exprimă aprecierea îndeplinirii fiecărui criteriu de evaluare în realizarea atribuțiilor de serviciu. Notarea criteriilor de evaluare și stabilirea calificativului de evaluare se fac astfel:</p> <p>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;</p> <p>b) se face media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu de evaluare și se obține o notă finală;</p> <p>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.</p> <p>(3) Semnificația calificativelor de evaluare este următoarea:</p> <p>a) necorespunzător - funcționarul public debutant nu a făcut dovada că deține cunoștințele teoretice și deprinderile practice necesare exercitării funcției publice;</p> <p>b) corespunzător - funcționarul public debutant a făcut dovada că deține cunoștințele teoretice și deprinderile practice necesare exercitării funcției publice.</p> <p>(4) Evaluatorul formulează în raportul de evaluare a perioadei de stagiou:</p> <p>a) propunerea privind numirea funcționarului public debutant într-o funcție publică definitivă, în situația în care calificativul de evaluare este corespunzător;</p> <p>b) propunerea de eliberare din funcție, în condițiile legii, în situația în care funcționarul public debutant a</p>	<p style="text-align: center;"><i>teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>(4) Evaluatorul formulează în raportul de evaluare a perioadei de stagiou, după caz:</p> <p style="text-align: center;"><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>a) Nemodificat</p> <p>b) Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>obținut calificativul necorespunzător.</p> <p>(5) Raportul de evaluare a perioadei de stagiu se aduce la cunoștința funcționarului public debutant în cadrul interviului prevăzut la art.60² alin.(6).</p> <p>(6) În cazul în care între funcționarul public debutant și evaluator există diferențe de opinie asupra conținutului raportului de evaluare se procedează astfel:</p> <p>a) în situația în care se ajunge la un punct de vedere comun, evaluatorul poate modifica raportul de evaluare;</p> <p>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.</p> <p>(7) În situația în care funcționarul public debutant 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.</p> <p>(8) La finalizarea evaluării, o copie a raportului de evaluare se comunică funcționarului public debutant.</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	
19.	<p>Art.60⁴. - (1) Funcționarul public debutant nemulțumit de evaluarea comunicată potrivit art.60¹ 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.</p> <p>(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</p>	<p>Nemodificat</p> <p>(2) Conducătorul autorității sau instituției publice soluționează contestația pe baza raportului de evaluare a perioadei de stagiu, a referatului întocmit de îndrumător și a raportului de stagiu redactat de funcționarul public debutant, în termen de 10 zile</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>expirării termenului de depunere a contestației.</p> <p>(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.</p> <p>(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), 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 dispozițiilor art.62 alin.(1) lit.b) și alin.(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.</p> <p>(5) Numai funcționarul public debutant nemulțumit de rezultatul evaluării activității sale, pe care l-a contestat în condițiile alin.(1), se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.</p>	<p>lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației.</p> <p>Nemodificat</p> <p>(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), 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 dispozițiilor art.62 alin.(1) lit.b) și alin.(2). O copie a raportului de evaluare, certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana cu atribuții privind evidența personalului din cadrul compartimentului de resurse umane, se comunică funcționarului public debutant.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p>	
20.	Art.60 ⁵ .- (1) Funcționarii publici debutanți care au obținut la evaluarea activității calificativul	Art.60⁵ se elimină.	Pentru evitarea paralelismului legislativ, întrucât tezele celor

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>corespunzător sunt numiți, prin transformarea postului, funcționari publici definitivi în funcția publică de execuție din clasa corespunzătoare studiilor absolvite deținută, în gradul profesional asistent.</p> <p>(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.”</p>	<p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>două alineate reiau aproape identic dispozițiile art.61.</p>
21.	<p>6. După articolul 62 se introduce o nouă secțiune, Secțiunea a 3¹-a <i>Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, cuprinzând art.62¹-62¹³, cu următorul cuprins:</i></p> <p>“Secțiunea a 31 -a</p> <p>Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici</p> <p>Art.62¹. - 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:</p> <p>a) corelarea obiectivă dintre activitatea funcționarului public și cerințele funcției publice, prin raportare la nivelul funcției publice deținute;</p> <p>b) asigurarea unui sistem motivațional, astfel încât să fie determinată creșterea performanțelor profesionale individuale;</p> <p>c) identificarea necesităților de instruire a funcționarilor publici, pentru îmbunătățirea rezultatelor activității</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	desfășurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.		
22.	<p>Art.62². - (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici are următoarele componente:</p> <p>a) evaluarea gradului și modului de atingere a obiectivelor individuale;</p> <p>b) evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță.</p> <p>(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public se consemnează în raportul de evaluare întocmit 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.</p>	Nemodificat	
23.	<p>Art.62³. - (1) În înțelesul prezentei legi, are calitatea de evaluator:</p> <p>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;</p> <p>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</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>funcționar public de conducere;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>(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</p>	<p>Nemodificat</p> <p>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;</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	<p>Corectitudinea formulării</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>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 în prezentul alineat.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(5) Conducătorul autorității sau instituției publice poate delega prin act administrativ competența de realizare a evaluării prevăzute 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.</p> <p style="text-align: center;"><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>Corectitudinea formulării</p> <p>Corectitudinea formulării</p> <p>Corectitudinea formulării</p>
24.	Art.62⁴. - (1) În înțelesul prezentei legi, are calitatea de contrasemnatar:	Nemodificat	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>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;</p> <p>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 pentru funcționarii publici de execuție pentru care calitatea de evaluator aparține funcționarului public de conducere direct subordonat contrasemnatarului;</p> <p>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).</p> <p>(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.</p>	<p>a) Nemodificat</p> <p>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), precum și pentru funcționarii publici de execuție pentru care calitatea de evaluator aparține funcționarului public de conducere direct subordonat contrasemnatarului;</p> <p>c) Nemodificat</p> <p>(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.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>Corectitudinea formulării</p> <p>Corectitudinea formulării</p>
25.	<p>Art.62⁵. - (1) În situația în care instanța judecătorească dispune refacerea evaluării performanțelor profesionale individuale prin hotărâre judecătorească definitivă, pronunțată în urma contestării rezultatelor evaluării la instanțele de contencios administrativ în condițiile legii ale funcționarilor publici calitatea de evaluator se exercită în următoarea ordine:</p>	<p>Art.62⁵. - (1) În situația în care instanța judecătorească dispune refacerea evaluării performanțelor profesionale individuale ale unui funcționar public, prin hotărâre judecătorească definitivă, pronunțată în urma contestării rezultatelor evaluării la instanțele de contencios administrativ în condițiile legii, calitatea de evaluator se exercită în următoarea ordine:</p>	<p>Pentru rigoare și claritate normativă</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>a) de către persoana care a realizat procesul de evaluare ce urmează a fi refăcut, dacă își desfășoară activitatea în cadrul autorității sau instituției publice respective;</p> <p>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);</p> <p>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 cadrul autorității sau instituției publice respective.</p> <p>(2) În situația prevăzută la alin.(1) raportul de evaluare nu se contrasemnează.</p>	<p>a) de către persoana care a realizat evaluarea ce urmează a fi refăcută, dacă își desfășoară activitatea în cadrul autorității sau instituției publice respective;</p> <p>b) de către persoana care avea calitatea de contrasemnatar la data realizării evaluării ce urmează a fi refăcută, în situația în care nu se aplică prevederile lit. a);</p> <p>c) de către conducătorul autorității sau instituției publice care are obligația punerii în executare a hotărârii judecătorești definitive ori de către persoana desemnată de acesta prin act administrativ, în situația în care persoanele prevăzute la lit.a), respectiv lit.b) nu își mai desfășoară activitatea în cadrul autorității sau instituției publice respective.</p> <p>(2) În urma refacerii evaluării performanțelor profesionale individuale potrivit alin.(1), raportul de evaluare nu se contrasemnează.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>Pentru rigoare și claritate normativă</p> <p>Pentru rigoare și claritate normativă</p> <p>Pentru rigoare și claritate normativă</p> <p>Pentru rigoare și claritate normativă</p>
26.	<p>Art.62⁶. - (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.</p> <p>(2) Prin excepție de la prevederile alin.(1), evaluarea parțială a performanțelor profesionale individuale ale</p>	<p>Art.62⁶. - (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 minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.</p> <p>Nemodificat</p>	<p>Pentru rigoare și claritate normativă</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>funcționarilor publici se realizează pentru o altă perioadă decât cea prevăzută la alin.(1), în oricare dintre următoarele situații:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate funcționarul public este promovat în clasă sau în grad profesional.</p> <p>(3) Evaluarea parțială se realizează în termen de 10 zile lucrătoare de la data intervenirii situațiilor prevăzute la alin.(2) și va fi luată în considerare la evaluarea anuală, în condițiile legii.</p> <p>(4) Evaluarea parțială a funcționarilor publici nu</p>	<p>a) la modificarea, suspendarea sau încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici în condițiile legii, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puțin 30 de zile consecutive;</p> <p>b) la modificarea, suspendarea sau încetarea raportului de serviciu ori, 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;</p> <p>c) atunci când, pe parcursul perioadei evaluate funcționarul public este promovat în clasă sau în grad profesional.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	<p>Pentru rigoare și claritate normativă</p> <p>Pentru rigoare și claritate normativă</p> <p>Claritatea normei.</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>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), k) și l) sau, după caz, încetează în condițiile art.98 alin.(1) lit.a) și b).</p> <p>(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.</p> <p>(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 prevederilor alin.(2) lit.b).</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	
27.	<p>Art.62⁷ .- (1) În vederea realizării componentei evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzută la art.62 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.</p>	<p>Art.62⁷ .- (1) În vederea realizării componentei evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzute la art.62 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.</p>	<p>Pentru rigoare și claritate normativă</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>(2) Obiectivele prevăzute la alin.(1) se stabilesc în conformitate cu atribuțiile din fișa postului, prin raportare la funcția publică deținută, gradul profesional al acesteia, cunoștințele teoretice și practice și abilitățile necesare exercitării funcției publice deținute de funcționarul public și corespund obiectivelor compartimentului în care își desfășoară activitatea funcționarul public.</p> <p>(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.</p> <p>(4) În toate situațiile, obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința funcționarului public la începutul perioadei evaluate, sub sancțiunea neluării lor în seamă la evaluare.</p> <p>(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.</p>	<p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>(4) În toate situa obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința funcționarului public la începutul perioadei evaluate.</p> <p>(5) Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a autorității sau instituției publice. Prevederile alin.(4) se aplică în mod corespunzător.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>Evaluatorul stabilește obiectivele individuale și le aduce la cunoștința funcționarului, în scopul evaluării anuale.</p> <p>Dacă evaluatorul nu își îndeplinește atribuțiile, nu trebuie să fie afectat funcționarul public. Acest fapt poate fi sancționat potrivit legii, prin neîndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu.</p>
28.	Art.62 ⁸ . - Criteriile de performanță utilizate pentru realizarea componentei evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici potrivit art.62 ² alin.(1) lit.b) sunt prevăzute la pct.III	Nemodificat	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	din anexa nr.2.		
29.	<p>Art.62⁹. - (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează în următoarele etape:</p> <p>a) completarea raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale de către evaluator;</p> <p>b) interviul;</p> <p>c) contrasemnarea raportului de evaluare.</p> <p>(2) Raportul de evaluare a performanțelor profesionale individuale este un document distinct, denumit în continuare raport de evaluare, în care evaluatorul:</p> <p>a) acordă note pentru fiecare componentă a evaluării, stabilește punctajul final și calificativul acordat;</p> <p>b) consemnează rezultatele deosebite ale funcționarului public, dificultățile obiective întâmpinate de acesta în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante;</p> <p>c) stabilește necesitățile de formare profesională pentru anul următor perioadei evaluate;</p> <p>d) stabilește obiectivele individuale pentru anul următor perioadei evaluate.</p> <p>(3) Interviul este o discuție între evaluator și funcționarul public evaluat în cadrul căreia 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.</p> <p>(4) În cazul în care între funcționarul public evaluat și</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>(3) Interviul este o discuție între evaluator și funcționarul public evaluat în cadrul căreia se aduce la cunoștința funcționarului public evaluat conținutul raportului de evaluare și se discută aspectele cuprinse în acesta, având ca finalitate semnarea și datarea raportului de evaluare de către evaluator și de către funcționarul public evaluat.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p>	<p>Pentru claritatea textului și finalitatea procedurii.</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>evaluator există diferențe de opinie asupra conținutului raportului de evaluare se procedează astfel:</p> <p>a) în situația în care se ajunge la un punct de vedere comun, evaluatorul poate modifica raportul de evaluare;</p> <p>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.</p> <p>(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.</p>	Nemodificat	
30.	<p>Art.62¹⁰. - (1) În aplicarea prevederilor art.62“ 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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Nota finală acordată pentru îndeplinirea criteriilor de performanță reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță.</p> <p>(4) Punctajul final al evaluării performanțelor</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>profesionale individuale este media aritmetică a notelor obținute pentru obiectivele individuale și criteriile de performanță, potrivit alin.(2) și (3).</p> <p>(5) În urma evaluării performanțelor profesionale individuale, funcționarului public i se acordă unul dintre următoarele calificative: foarte bine, bine, satisfăcător, nesatisfăcător.</p> <p>(6) Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării anuale, după cum urmează:</p> <p>a) pentru un punctaj între 1,00 - 2,00 se acordă calificativul nesatisfăcător;</p> <p>b) pentru un punctaj între 2,01 - 3,50 se acordă calificativul satisfăcător;</p> <p>c) pentru un punctaj între 3,51 - 4,50 se acordă calificativul bine;</p> <p>d) pentru un punctaj între 4,51 - 5,00 se acordă calificativul foarte bine.</p>	<p>Nemodificat</p> <p>(6) Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării performanțelor profesionale individuale, după cum urmează:</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>a) Nemodificat</p> <p>b) Nemodificat</p> <p>c) Nemodificat</p> <p>d) Nemodificat</p>	<p>Pentru claritatea textului</p>
31.	<p>Art.62¹¹. - (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 evaluat. În acest caz, funcționarul public evaluat semnează raportul de evaluare modificat de contrasemnatar, cu posibilitatea consemnării observațiilor sale, dacă este cazul.</p> <p>(2) La finalizarea evaluării potrivit alin.(1), o copie a raportului de evaluare se comunică funcționarului</p>	<p>Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	public evaluat.		
32.	<p>Art.62¹².- (1) Funcționarii publici nemulțumiți de evaluarea comunicată potrivit art.62¹¹ 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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(5) Funcționarul public nemulțumit de rezultatul</p>	<p>Nemodificat</p> <p>(2) Conducătorul autorității sau instituției publice soluționează contestația pe baza raportului de evaluare și a referatelor întocmite de către funcționarul public evaluat, de către evaluator și de către contrasemnatar, în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației.</p> <p>Nemodificat</p> <p>(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), o copie a raportului de evaluare, certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana cu atribuții privind evidența personalului din cadrul compartimentului de resurse umane, se comunică funcționarului public.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p>	<p>Pentru claritatea textului</p> <p>Pentru claritatea textului</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	evaluării performanțelor profesionale individuale se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.		
33.	Art.62 ¹³ .- (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.”	Nemodificat	
34.	7. La Capitolul VI, titlul Secțiunii a 4-a se modifică și va avea următorul cuprins: “Secțiunea a 4-a Promovarea funcționarilor publici”	Nemodificat	
35.	8. Articolul 69 se abrogă.	Nemodificat	
36.	9. După articolul 117 se introduce un nou articol, art.117¹, cu următorul cuprins: „Art.117 ¹ . - Anexele nr.1 și 2 fac parte integrantă din prezenta lege.”	Nemodificat	
37.	10. Anexa se modifică și se înlocuiește cu anexa nr.1 la prezenta lege.	Nemodificat	
38.	11. După anexa nr.1 se introduce o nouă anexă, anexa nr.2, având conținutul prevăzut în anexa nr.2 la prezenta lege.	Nemodificat	
39.	12. În cuprinsul legii, denumirea <i>Ministerul Internelor</i>	Nemodificat	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>și Reformei Administrative se înlocuiește cu denumirea Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, cu excepția prevederilor art.5 alin.(1) lit.f) și alin.(3), caz în care denumirea Ministerul Internelor și Reformei Administrative se înlocuiește cu denumirea Ministerul Afacerilor Interne, iar denumirea ministrul internelor și reformei administrative se înlocuiește cu denumirea ministrul dezvoltării regionale și administrației publice.</p>		
40.	<p>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.</p> <p>(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.</p>	Nemodificat	
41.	<p>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 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>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 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>Pentru asigurarea unei corecte aplicări a dispozițiilor Legii nr.188/1999, câtă vreme categoriile de persoane care pot avea calitatea de evaluator, respectiv pe cea de contrasemnatar, sunt reglementate prin modificările ce se intenționează a fi aduse Legii nr.188/1999 prin prezentul proiect de lege.</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
42.	<p>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:</p> <p>a) art.20² alin.(1) lit.a) și b) și 20⁹ din Legea nr.188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>b) art.60² alin.(2) și (3) și 6³ din Legea nr.188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>c) art.62⁹ alin.(2) din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>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 în Legea nr.188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege, la:</p> <p>a) art.20² alin.(1) lit.a) și b) și 20⁹;</p> <p>b) art.60² alin.(2) și (3) și 6³;</p> <p>c) art.62⁹ alin.(2).</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	Pentru o mai bună structurare a textului și evitarea repetării unor trimiteri.
43.	<p>Art.V.- La data intrării în vigoare a dispozițiilor prezentei legi, se abrogă:</p> <p>a) art.48-49¹, art.50 alin.(1) și (2), art.60, art.61², art.62-63 și art.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 ulterioare;</p> <p>b) art.86, 87, art.89 alin.(1), art.90 alin.(1), art.91-101, art.106-114, art.116-120 din Hotărârea Guvernului nr.611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României,</p>	<p>Art.V. – (1) La data intrării în vigoare a dispozițiilor prezentei legi, se abrogă:</p> <p>a) art. 48-49¹, art. 50 alin. (§) (2), art.60, art.61 alin.(1), art.61¹, art.61², art.62-62⁴ și art.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 ulterioare;</p> <p>b) art.86-101, art.106-120 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</p>	<p>Prevederile art.61 alin.(1) și 61¹ s-au preluat la art.20² și următoarele.</p> <p>Prevederile textelor abrogate au fost preluate în cuprinsul modificărilor propuse prin prezenta lege referitoare la evaluarea funcționarilor</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>Partea I, nr.530 din 14 iulie 2008, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>completările ulterioare.</p> <p>(2) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va pune în acord prevederile Hotărârii Guvernului nr.341/2007, cu modificările și completările ulterioare, precum și prevederile Hotărârii Guvernului nr.611/2008, cu modificările și completările ulterioare, cu prevederile Legii nr.188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	<p>publici.</p> <p>Prevederea este necesară întrucât cele două hotărâri ale Guvernului trebuie revizuite, în sensul punerii de acord a prevederilor rămase cu noile modificări aduse Legii nr.188/1999.</p>
44.	<p>Art.VI.- Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege, se va republica în Monitorul Oficial al României, Partea I, dându-se textelor o nouă numerotare.</p>	Nemodificat	
45.	<p>Anexa nr.I (Anexa nr. 1 la Legea nr. 188/1999)</p> <p style="text-align: center;">LISTA cuprinzând funcțiile publice</p> <p>I. Funcții publice generale</p> <p>A. Funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici</p> <p>1. secretar general al Guvernului;</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>2. secretar general adjunct al Guvernului;</p> <p>3. secretar general din ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale;</p> <p>4. secretar general adjunct din ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale;</p> <p>5. prefect;</p> <p>6. subprefect;</p> <p>7. inspector guvernamental.</p> <p>B. Funcții publice de conducere</p> <p>1. director general din cadrul autorităților administrative autonome, al ministerelor și al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale;</p> <p>2. director general adjunct din cadrul autorităților administrative autonome, din aparatul ministerelor și al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale;</p> <p>3. secretar al județului și al municipiului București;</p> <p>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;</p> <p>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</p>	<p>Nemodificat</p>	

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>acestora;</p> <p>6. secretar al municipiului, al sectorului municipiului București, al orașului și comunei;</p> <p>7. șef serviciu;</p> <p>8. șef birou.</p> <p>C. Funcții publice de execuție</p> <p>1. consilier, consilier juridic, auditor, expert, inspector;</p> <p>2. referent de specialitate;</p> <p>3. referent.</p> <p>NOTĂ:</p> <p>1. Funcțiile publice generale, altele decât cele prevăzute la pct.I, se stabilesc cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>II. Funcții publice specifice</p> <p>A. Funcții publice de conducere</p> <p>1. arhitect-șef.</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>2. Funcțiile publice de conducere 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.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p>	<p>Corelare terminologică</p>

Nr. crt.	Text adoptat de Senat	Observații / amendamente	Motivare
	<p>B. Funcții publice de execuție</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. inspector de concurență; 2. inspector vamal; 3. inspector de muncă; 4. controlor delegat; 5. expert în tehnologia informațiilor și a telecomunicațiilor; 6. comisar. <p>C. Alte funcții publice specifice</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. manager public. <p>NOTĂ: Funcțiile publice specifice, altele decât cele prevăzute la pct.II, se pot stabili de autoritățile instituțiile publice, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.</p>	<p>Nemodificat</p> <p>Nemodificat</p> <p>Funcțiile publice specifice, altele decât cele prevăzute la pct. II, se stabilesc cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	
46.	<p>Anexa nr.2 (Anexa nr.2 la Legea nr.188/1999)</p>	<p>Anexa nr.2, modificată, se regăsește la pag.43-49</p> <p>- la pct.III se introduce numerotarea cu literele A, respectiv B la titlurile subsecvente</p> <p><i>Autori: Comisia pentru muncă și protecție socială și Comisia pentru administrație publică și amenajarea teritoriului</i></p>	

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

Nr. crt.	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 FUNCȚIONARIII PUBLICI DE EXECUȚIE ȘI DE CONDUCERE

A. 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	Capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activități și de a răspunde pentru acestea; capacitatea	Capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activități și de a răspunde pentru acestea; capacitatea

		definit conform fișei postului; capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele propriei activități și de a răspunde pentru acestea; capacitatea de a învăța din propriile greșeli	de a învăța din propriile greșeli	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	Atitudine activă în soluționarea problemelor și realizarea obiectivelor prin	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	identificarea unor moduri alternative de rezolvare a acestor probleme; inventivitate în găsirea unor căi de optimizare a activității; atitudine pozitivă față de idei noi	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 previziona 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 previziona 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

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

Nr. crt.	Criterii de performanță	Definirea criteriului
1.	Capacitatea de a organiza	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 a conduce	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	Armonizarea deciziilor și acțiunilor personalului, precum și a activităților din cadrul unui compartiment, în vederea realizării obiectivelor acestuia
4.	Capacitatea de control	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	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	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	Capacitatea de a planifica și de a administra eficient activitatea personalului subordonat, asigurând sprijinul și motivarea corespunzătoare
9.	Capacitatea de a dezvolta abilitățile personalului	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	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 în apreciere	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	