



AMENDAMENTE FNSA

Planurile de management ale structurilor funcționale conduse

FNSA solicită modificarea metodologiei astfel încât obiectivele să fie stabilite în raport cu atribuțiile legale și cu resursele instituției, iar măsurile care afectează personalul să respecte obligațiile de informare și consultare sindicală. Resursele necesare trebuie consemnate obligatoriu, deoarece îndeplinirea obiectivelor influențează evaluarea, cariera și drepturile salariale ale titularului. Se impun, de asemenea, corectarea termenelor contradictorii și respectarea procedurii disciplinare înaintea oricărei sancțiuni.

Surse juridice și documente:

- S1 Ordinul ANFP nr. 114 din 17 iulie 2026 — Publicat în MO nr. 593 din 21 iulie 2026; art. 1–3, preambul și referatul final indicat.
- S2 Metodologia cadru din 17 iulie 2026 — Forma publicată, art. 1–12 și anexele nr. 1–2.
- S3 OUG nr. 7 din 24 februarie 2026 — Text oficial al modificărilor Codului: art. 374², 397¹, 398²–398³, 485³–485⁴; art. XLI–XLII.
- S4 Legea nr. 367 din 2022 privind dialogul social — Forma consolidată afișată la 17 noiembrie 2024; art. 2, 28, 30–32, 54–58, 89–94, 102–105.
- S5 HG nr. 302 din 2022 — Comisii paritare și acorduri colective; art. 6, 13, 22–30.
- S6 Codul administrativ și îndatoririle profesionale — Art. 431–433, 436–437, reproduse de Agenția Națională de Integritate; corelat cu textele noi din S3.

-
- S7 Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative — Forma consolidată 15 decembrie 2022; art. 4, 6, 13, 30–31, 36, 50, 77.
- S8 Legea nr. 554 din 2004 a contenciosului administrativ — Forma consolidată afișată la 10 iulie 2025; art. 1, 7–8, 14–15.
- S9 Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public — Forma care include modificările din mai 2025; art. 8 și 22–23, protecția avertizorilor.
- S10 Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția datelor cu caracter personal — Protecția datelor; art. 5, 6, 9 și 32.
- S11 Decizia CCR nr. 206 din 8 aprilie 2025 — MO nr. 867 din 22 septembrie 2025; par. 17–23 privind art. 493 și rezerva legii în materie disciplinară; privește vechea delegare de la art. 494 alin. (9).
- S12 Legea nr. 52 din 2003 privind transparența decizională — Forma consolidată la 2 martie 2022; art. 3 lit. f), art. 7 și 12.
- S13 Anunțul de transparență ANFP din 21 aprilie 2026 — Proiectul de ordin și demararea consultării publice.

Reprezentarea sindicală și formele dialogului social

Legea nr. 367/2022 nu permite alegerea discreționară între sindicate și reprezentanții salariaților. Pentru negocierea la unitate, art. 102 alin. (1) lit. B lit. a) stabilește următoarea succesiune: [S4]

1. Organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității.
2. În lipsa reprezentării de la prima treaptă, federațiile reprezentative în sector, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora.
3. În lipsa primelor două trepte, federațiile nereprezentative din sector, membre ale confederațiilor reprezentative național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative afiliate din unitate.
4. În lipsa reprezentării prin primele trei trepte, toate sindicatele nereprezentative din unitate; echipa se desemnează de comun acord, în condițiile art. 102 alin. (4).



5. Numai dacă nu există sindicate constituite la unitate, reprezentanții angajaților aleși și mandatați special în condițiile art. 57–58 și art. 102 alin. (1) lit. B lit. a) pct. 5.

Dreptul de apărare a membrilor din art. 28 aparține organizațiilor sindicale legal constituite și trebuie deosebit de reprezentativitatea necesară unor mecanisme colective. Într-un caz individual, titularul poate cere sprijinul propriului sindicat; federațiile acționează în limitele mandatelor și ale regulilor aplicabile. Nu se prezumă din denumirea FNSA o anumită reprezentativitate legală. [S4]

Pentru funcționarii publici există și regimul special al acordurilor colective și al comisiilor paritare, art. 487–489 din Cod și HG nr. 302/2022. HG, anterioară Legii nr. 367/2022, folosește formule speciale de reprezentare; eventuala necorelare trebuie rezolvată la nivelul competent, nu ascunsă într-o formulă generică din ordin. Comisia paritară are atribuții privind îmbunătățirea activității, formarea, programul și acordurile. Procedura sa nu se înlocuiește automat cu ordinea negocierii. [S5]

FNSA solicită informarea și consultarea înainte de adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor care afectează colectiv personalul. Aspectele care pot fi negociate se soluționează prin procedura acordurilor sau a contractelor colective, în limitele legii. Planul de management nu poate modifica regulile legale privind salarizarea, reorganizarea, evaluarea sau componența comisiilor.

Problemele care necesită corectare

FNSA solicită cu prioritate: consemnarea obligatorie a resurselor și a riscurilor; informare și consultare potrivit Legii nr. 367/2022, cu respectarea tuturor treptelor sindicale; păstrarea acordurilor și a comisiei paritare; garanții contra țințelor retroactive ori în afara competențelor; apărare și asistență sindicală; corectarea procedurii de actualizare și a datelor din formular. Tabelul A cuprinde formulările pentru ordin. Tabelul B privește distinct numărul minim de obiective prevăzut de lege, sancțiunea specială și cazurile suplimentare de actualizare.

Forma publicată a introdus o actualizare în 30 de zile la comunicarea planului superior, art. 9 alin. (4) și art. 11 alin. (2), iar art. 11 alin. (4) include aceeași situație într-o limită de trei luni. Există o contradicție explicită și o obiecție serioasă privind extinderea unei obligații sancționabile dincolo de cazurile Codului. Competența de a aproba metodologia nu permite modificarea statutului funcționarilor publici stabilit prin lege. Se propune eliminarea obligației distincte, cu păstrarea corelării în cazurile legale. [S2–S3, S7, S11]

Art. 11 alin. (5) trimite la art. 10 și 11 pentru aprobare, omite art. 9 și face trimitere chiar la articolul în care se află dispoziția de aprobare. Art. 8 și anexa nr. 1 fac resursele facultative, deși art. 5 impune includerea secțiunii privind resursele, iar art. 6 cere ca obiectivele să poată fi îndeplinite în raport cu resursele disponibile. Formularul calculează rezultatul prin $n + 3/5$ pornind de la anul elaborării, fără date exacte privind începutul și sfârșitul mandatului. Aceste necorelări rezultă din compararea dispozițiilor metodologiei; modificările propuse sunt prezentate în tabel. [S2, S7]



**FEDERAȚIA NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR DIN
ADMINISTRAȚIE**

Afiliată la C.N.S. Cartel ALFA

www.fnsa.eu | contact@fnsa.eu

Ordinul a fost publicat după termenul de trei luni prevăzut de art. XLI alin. (5). Întârzierea trebuie explicată și luată în calcul la pregătire; nu rezultă automat nulitatea actului. Rubricile necompletate din referatul proiectului nu dovedesc lipsa consultării, mai ales că anunțul din 21 aprilie 2026 este public. Verificarea completă a adreselor, dezbaterilor și răspunsurilor cere dosarul final, solicitat în tabelul C. [S1, S3, S12–S13]

Legea nr. 52/2003 cere, în regimul obișnuit, anunț cu cel puțin 30 de zile lucrătoare înaintea supunerii spre avizare și minimum zece zile calendaristice pentru recomandări, art. 7 alin. (2), (4). Art. 7 alin. (9) privește dezbaterile cerută în scris de o asociație legal constituită sau altă autoritate; art. 12 alin. (3) impune justificarea nepreluării recomandărilor.

Amendamente la metodologia publicată

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
1	Art. 2 din metodologie — domeniu Proiect și act publicat: trimitere la art. 374 ² alin. (1) și (6) din Codul administrativ. Art. 1 și definiția de la art. 3 limitează conducerea vizată la funcțiile sensibile din administrația centrală.	Se completează art. 2 cu un alineat: „Aplicarea metodologiei funcționarilor publici de conducere presupune identificarea legală a funcției ocupate ca funcție sensibilă și comunicarea actului administrativ corespunzător. Metodologia nu extinde acest regim la alte funcții publice de conducere ori la personalul contractual.”	Delimitarea domeniului de aplicare. Codul administrativ, art. 374 ² alin. (5)–(6), introdus prin OUG nr. 7/2026 [S3]. Textul nu prevede extinderea la toată administrația locală. Precizarea previne aplicarea greșită a mandatelor și sancțiunilor. Identificarea funcțiilor sensibile și actele individuale au propriul regim de contestare; ordinul nu poate înlocui procedura legală.
2	Art. 3 lit. e) și art. 6 — legalitatea obiectivelor Proiect și act publicat, extras din definiția obiectivelor instituționale: „prin documente strategice, acte normative sau decizii ale conducătorului instituției”. Art. 6 cere corelarea cu obiectivele stabilite pentru primul an.	Se adaugă la art. 6 un alineat: „Obiectivele și indicatorii se stabilesc cu respectarea competențelor legale, a imparțialității și independenței profesionale. Deciziile conducătorului instituției utilizate ca documente de referință se identifică prin număr, dată și obiect și se comunică funcționarului înaintea stabilirii obiectivelor.”	Prevenirea stabilirii arbitrare a obiectivelor. Codul administrativ, art. 431, 433, 436 și 437 [S6]; art. 397 ¹ alin. (2)–(3) și art. 485 ³ alin. (4)–(5) [S3]. Conducătorul poate fixa priorități administrative legale; nu poate cere subordonarea activității intereselor politice sau rezultate în afara atribuțiilor. Identificarea documentelor permite controlul legalității și împiedică schimbarea informală a criteriilor.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
3	Art. 4 — informare și consultare înaintea măsurilor colective Proiect și act publicat: elaborarea planului are în vedere ROF, fișa postului și documentele strategice. Nu este prevăzută o etapă explicită pentru măsurile care afectează organizarea muncii ori drepturile personalului.	Se completează art. 4 cu un alineat: „Înainte de aprobarea și de implementarea măsurilor din plan care pot determina modificări importante în organizarea muncii ori în raporturile de muncă sau de serviciu, autoritatea sau instituția îndeplinește obligațiile legale de informare și consultare. Sunt transmise în timp util informațiile relevante, se consemnează pozițiile într-un proces-verbal și se comunică răspunsuri motivate. Îndeplinirea procedurii revine angajatorului și se documentează în plan.”	Respectarea obligațiilor de informare și consultare. Legea nr. 367/2022, art. 30–32, în special art. 31 alin. (2)–(3) [S4]. Omiterea procedurii din ordin nu abrogă obligațiile legale, dar poate favoriza aprobarea unor măsuri fără consultare. Nu se propune aprobarea sindicală a fiecărui obiectiv individual. Efect: intervenție înaintea schimbării condițiilor de muncă, nu după implementare.
4	Art. 4 — părțile îndreptățite la dialog Lipsește o regulă de identificare a reprezentării colective. Introducerea generică a formulei „sindicate sau reprezentanți ai salariaților” ar permite confundarea lipsei reprezentativității cu lipsa sindicatelor.	Se adaugă un alineat: „Pentru informarea și consultarea prevăzute de art. 30 alin. (3)–(4) și art. 31 din Legea nr. 367/2022, reprezentarea se stabilește potrivit art. 102 alin. (1) lit. B din aceeași lege. La nivelul unității, reprezentanții aleși ai angajaților intervin numai dacă nu există sindicate constituite, în condițiile art. 57–58 și art. 102 alin. (1) lit. B lit. a) pct. 5. Participarea la organele de conducere respectă distinct art. 30 alin. (1)–(2).”	Respectarea ordinii legale de reprezentare sindicală. Art. 102 alin. (1) lit. B lit. a) pct. 1–5 stabilește cinci trepte, nu o alternativă liberă; art. 30 alin. (2) păstrează participarea unui reprezentant desemnat de sindicatele nereprezentative [S4]. Federațiile intervin în condițiile de afiliere și mandat prevăzute de lege. Clauza nu schimbă regulile speciale pentru comisiile paritare. Succesiunea integrală este explicată în analiza introductivă.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
5	Art. 4 și art. 9 — comisia paritară și acordurile colective Nu sunt menționate consultarea comisiei paritare și păstrarea acordurilor colective la elaborarea ori aprobarea planurilor.	Se completează art. 4: „Măsurile care intră în atribuțiile comisiei paritare se supun analizei și avizării acesteia potrivit Codului administrativ și HG nr. 302/2022. Planul nu înlocuiește acordurile sau contractele colective aplicabile și nu modifică unilateral drepturile stabilite prin acestea. Modificările se realizează prin procedurile și în limitele prevăzute de lege.”	Respectarea atribuțiilor comisiei paritare și a acordurilor colective. HG nr. 302/2022, art. 13 alin. (1) lit. a)–f), art. 22–30; Codul administrativ, art. 487–489 [S5]. Sunt vizate îmbunătățirea activității, formarea, programul de lucru, adaptările pentru dizabilități și acordurile colective. Avizul comisiei este cel prevăzut de lege, fără drept de veto nou. Salarizarea bugetară nu devine negociabilă peste limitele legii.
6	Art. 4 — protejarea condițiilor de muncă ale personalului Planul conține obiective individuale ale conducătorului, realizate prin activitatea structurilor conduse. Nu există o delimitare expresă față de atribuțiile și evaluarea personalului din subordine.	Se completează art. 4: „Planul de management nu constituie, prin el însuși, act de reorganizare, de modificare a fișelor posturilor, a programului de lucru, a salariilor ori a raporturilor de muncă sau de serviciu ale personalului din subordine. Măsurile de implementare se adoptă distinct, de autoritatea competentă, cu respectarea procedurilor și garanțiilor legale.”	Protejarea drepturilor personalului și a drepturilor sindicale. Art. 397 ¹ alin. (2) și art. 485 ³ alin. (4) [S3]; Legea nr. 367/2022, art. 31 și art. 105 [S4]; HG nr. 302/2022 [S5]. Obiectivele conducătorului pot genera indirect sarcini suplimentare, însă nu transferă automat obligația sa multianuală fiecărui salariat. Planul de management nu justifică, singur, disponibilizări, diminuări salariale ori sancțiuni ale personalului.
7	Art. 4 alin. (1)–(2) — regimul tranzitoriu Proiect și act publicat: termen de maximum șase luni de la numire pentru elaborare. Nu este reprodusă excepția pentru funcțiile ocupate definitiv la intrarea în vigoare a OUG nr. 7/2026.	Se adaugă la art. 4: „Pentru funcțiile ocupate definitiv la data intrării în vigoare a OUG nr. 7/2026 se aplică art. XLI alin. (1)–(3) din aceasta. Planurile se elaborează și se aprobă în termen de șase luni de la începerea mandatelor la 1 ianuarie 2027. Termenul nu se calculează de la numirea anterioară în funcția respectivă.”	Clarificarea dispozițiilor tranzitorii. Art. XLI alin. (1)–(3) [S3] prevalează asupra formulei generale a ordinului și obligă atât elaborarea, cât și aprobarea în acest termen. În lipsa precizării, un titular numit cu ani înainte poate fi considerat greșit în întârziere. Clauza clarifică legea; nu acordă o amânare nouă.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
8	Art. 5 alin. (1) lit. g) — riscurile Proiect și act publicat, extras: „riscuri și măsuri de diminuare a riscurilor, după caz”. Anexa nr. 1 enumeră riscuri operaționale, financiare, legislative și organizaționale.	Lit. g) se reformulează: „g) analiza riscurilor și a dependențelor de implementare, precum și măsurile de prevenire, diminuare și documentare a acestora; dacă nu sunt identificate riscuri semnificative, această concluzie se motivează.”	Fundamentarea obiectivelor pe posibilitățile reale ale instituției. Art. 6 alin. (3) lit. g) și alin. (4) lit. h) din metodologie [S2]. O analiză obligatorie împiedică transferarea tacită a riscului de subfinanțare, vacanță a posturilor sau blocaj informatic către funcționar. Nu reprezintă o scutire anticipată de răspundere și nu modifică criteriile de evaluare din lege.
9	Art. 6 alin. (1)–(2) — numărul minim de obiective Proiect și act publicat: minimum opt obiective pe trei ani pentru înalții funcționari și minimum șapte pe cinci ani pentru conducătorii funcțiilor sensibile.	Se păstrează alin. (1)–(2). Se adaugă: „Îndeplinirea numărului minim nu se realizează prin repetarea artificială a aceluiași obiectiv. Obiectivele se diferențiază în funcție de atribuțiile legale și de rezultatele urmărite, fără impunerea unui număr suplimentar de obiective lipsit de justificare.”	Numărul minim de obiective este prevăzut de lege; aplicarea sa poate genera formalism. Numărul minim de obiective este stabilit de art. 397 ¹ alin. (6) și art. 485 ³ alin. (8) [S3]. ANFP nu le poate elimina prin ordin. Soluția reduce împărțirea artificială a obiectivelor și întocmirea unor raportări inutile. O flexibilizare a numărului minim presupune modificarea legii sau a ordonanței de urgență, distinct de acest tabel.
10	Art. 6 alin. (3)–(4) — competențe și dependențe Obiectivele trebuie să fie în sfera de responsabilitate și realizabile în raport cu resursele. Pentru conducători este menționată și limita competenței de decizie.	Se adaugă la art. 6: „Pentru fiecare obiectiv se identifică atribuția legală, competența de decizie a titularului și contribuțiile necesare ale altor structuri ori instituții. Nu se stabilesc în sarcina titularului obligații de rezultat care presupun exercitarea unor competențe pe care acesta nu le deține. Dependențele se documentează în formularul din anexa nr. 2.”	Evaluarea în raport cu atribuțiile și competențele titularului. Art. 397 ¹ alin. (2), art. 485 ³ alin. (4) [S3], art. 437 [S6]. Un conducător nu poate decide recrutarea, finanțarea sau achizițiile când competența aparține altcuiva. Evidențierea contribuțiilor permite o evaluare individuală reală; nu exclude răspunderea pentru propriile demersuri legale.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
11	Art. 6 și art. 7 — calitatea serviciului și volumul de muncă Regulile permit indicatori cantitativi. Nu prevăd expres analiza consecințelor țințelor asupra calității, timpului de muncă și capacității personalului.	Se adaugă la art. 7: „Indicatorii cantitativi se stabilesc împreună cu cerințele de legalitate și calitate a serviciului public. Țintele se fundamentează pe capacitatea documentată a structurii și pe timpul de muncă legal. Nu se utilizează indicatori care presupun încălcarea repausului, a securității și sănătății în muncă ori a procedurilor legale de soluționare a lucrărilor.”	Protejarea drepturilor personalului și a drepturilor sindicale. Art. 6 din metodologie [S2]; obligația unui serviciu public de calitate, art. 433 [S6]; Legea nr. 367/2022, art. 31 [S4]. Numărul de dosare și viteza nu trebuie să favorizeze soluții nelegale ori suprasolicitarea. Nu se stabilește prin ordin o durată de muncă diferită de cea legală și nu se prezumă că orice creștere de productivitate este abuzivă.
12	Art. 7 alin. (2) și anexa nr. 2 — metoda indicatorului Actul cere indicatori relevanți, măsurabili, verificabili și comparabili. Formularul solicită explicația și sursa datelor, însă nu impune rubrici pentru toate ipotezele de calcul.	Se completează art. 7: „Pentru fiecare indicator se consemnează înaintea aprobării unitatea de măsură, formula ori grila de apreciere, sursa și perioada datelor, ținta, termenul și ipotezele de calcul. Pentru valori procentuale se precizează numărătorul și numitorul; pentru durate se precizează momentul inițial, final și intervalele excluse potrivit legii.”	Stabilirea de la început a modului de măsurare a rezultatelor. Art. 7 și anexa nr. 2 [S2]; art. 397 ¹ alin. (5), art. 485 ³ alin. (7) [S3]. Formula cunoscută de la început reduce litigiile. Nu se introduce un sistem de punctare sau ponderare diferit de anexele legale de evaluare; se clarifică numai măsurarea indicatorului din plan.
13	Art. 8 — resurse obligatorii Proiect și act publicat, extras: planul „poate include, după caz” resursele financiare, umane și alte condiții. Art. 5 alin. (1) lit. f) include însă secțiunea de resurse în conținutul planului.	Art. 8 se înlocuiește: „Planul cuprinde resursele financiare, umane, materiale și informatice necesare fiecărui obiectiv, cele efectiv disponibile și diferența dintre acestea, precum și condițiile și dependențele de implementare. Se identifică documentele de buget, posturile ocupate și vacante relevante, calendarul disponibilizării resurselor și structura competentă să le asigure. Estimările nu constituie autorizare de cheltuieli și respectă bugetul și competențele legale.”	Contradicție între dispozițiile metodologiei privind resursele. Art. 5 alin. (1) lit. f), art. 6 alin. (3) lit. g), alin. (4) lit. h) [S2]; Legea nr. 24/2000, art. 6 și 36 [S7]. Caracterul facultativ al menționării resurselor permite stabilirea unor obiective a căror fundamenteare nu poate fi verificată. FNSA solicită condiționarea țințelor de capacitatea reală, fără impunerea de finanțare peste buget printr-un ordin.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
14	Art. 8 — evidența schimbărilor de resurse Nu există o procedură de consemnare a reducerii bugetului, a pierderii de personal ori a blocajelor externe după aprobarea planului.	Se adaugă la art. 8: „Modificările semnificative ale resurselor și dependențelor se consemnează într-o notă datată, transmisă conducătorului instituției, cu descrierea efectului asupra realizării obiectivelor și a demersurilor titularului. Nota, răspunsul și probele se păstrează cu planul pentru utilizarea în procedurile legale de evaluare și răspundere. Nota nu modifică țintele și nu prelungește mandatul.”	Păstrarea dovezilor privind cauzele care împiedică realizarea obiectivelor. Art. 397 ¹ alin. (4) și art. 485 ³ alin. (6) [S3] prevăd actualizarea pentru schimbări strategice; ordinul nu poate adăuga liber alte cazuri cu sancțiuni. Nota documentează cauzele externe cu respectarea acestei limite legale. Extinderea temeiurilor de modificare a țintelor se propune separat în tabelul B.
15	Art. 9 alin. (1)–(2) — comunicare și termen Proiect: maximum zece zile lucrătoare pentru decizia conducătorului. Act publicat: maximum 15 zile lucrătoare; se dispune aprobarea ori refacerea. Nu se reglementează distinct înregistrarea și comunicarea către titular.	Se completează art. 9: „Depunerea și comunicările se înregistrează cu data certă. Aprobarea sau refuzul motivat se comunică în scris titularului în termenul de la alin. (2). Procedura se organizează astfel încât să fie respectate termenele legale de elaborare și aprobare, inclusiv termenul tranzitoriu de șase luni. Întârzierea exclusiv imputabilă autorității se evidențiază și nu constituie, prin ea însăși, refuz al titularului.”	Delimitarea răspunderii pentru întârzierea aprobării. Art. XLI alin. (3), art. 397 ¹ alin. (7)–(9), art. 485 ³ alin. (9)–(10), (14) [S3]. Termenul de 15 zile lucrătoare este o opțiune procedurală a metodologiei. Se păstrează, cu coordonarea procedurii de analiză și aprobare cu limita legală de șase luni.
16	Art. 10 alin. (2) — un singur refuz de oportunitate Act publicat: conducătorul indică elementele care necesită modificare și justificarea. Nu reproduce expres limita legală de un singur refuz pentru oportunitate, deși art. 9 trimite la Cod.	Art. 10 alin. (2) se completează: „Refuzul pentru motive de oportunitate poate interveni o singură dată, în condițiile Codului administrativ. Motivarea indică exhaustiv observațiile de oportunitate formulate la această etapă, corelarea cu documentele de referință și resursele disponibile. Nu se utilizează motive de legalitate pentru a reitera exclusiv observații de oportunitate.”	Menționarea expresă a limitei legale privind refuzul pentru motive de oportunitate. Art. 397 ¹ alin. (7) și art. 485 ³ alin. (9) [S3]. Repetarea refuzurilor poate întârzia aprobarea și prelungi presiunea asupra titularului. Trimiterea existentă nu anulează limita legală; amendamentul o face vizibilă și verificabilă. Controlul unor ilegalități reale rămâne posibil.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
17	Art. 10 alin. (1) și (3) — observații legale și obiective Refuzul pentru legalitate indică normele încălcate, iar refacerea trebuie făcută „în conformitate cu observațiile formulate”, în zece zile lucrătoare de la primirea refuzului.	Se adaugă la art. 10: „Refuzul identifică fiecare element criticat, norma aplicabilă ori motivul de oportunitate, după caz, și modificarea solicitată, cu respectarea art. 6 și 8. Observațiile nu pot impune ținte incompatibile cu competențele titularului, resursele documentate sau legea. Se precizează separat aspectele asupra cărora nu există obiecții.”	Respectarea legalității și a posibilităților reale de îndeplinire a cerințelor. Art. 397 ¹ alin. (7)–(8), art. 485 ³ alin. (9)–(10) [S3], art. 437 [S6]. Refacerea nu legitimează orice instrucțiune a superiorului. O critică precisă permite remedierea în termen și limitează sancționarea pentru neîndeplinirea unor cerințe contradictorii.
18	Art. 10 alin. (5) — motivarea dezacordului Proiect și act publicat: motivarea refuzului refacerii trebuie atașată planului retransmis. Formula presupune retransmiterea chiar atunci când persoana refuză motivat modificarea.	Alin. (5) se înlocuiește: „Obiecțiile motivate ale titularului se depun distinct și se înregistrează. Titularul indică elementele contestate și temeiurile, retransmite partea refăcută, dacă există, și poate anexa documentele relevante. Conducătorul comunică un răspuns motivat. Acest schimb nu adaugă condiții de acces la instanță și nu suspendă de drept termenele legale.”	Clarificarea procedurii de depunere a obiecțiilor. Art. 437 [S6], Legea nr. 24/2000, art. 36 [S7], Legea nr. 554/2004 [S8]. Un refuz integral justificat trebuie să poată fi înregistrat fără pretinderea fictivă a unui plan refăcut. Nu se introduce suspendare automată prin simpla depunere a obiecțiilor; justificarea se examinează în procedura competentă.
19	Art. 10 și art. 11 — sprijin sindical individual Nici proiectul, nici forma publicată nu prevăd expres posibilitatea titularului de a solicita asistență sindicală la elaborare, refacere și actualizare.	Se adaugă la art. 10: „La cererea titularului, acesta poate beneficia de sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru formularea obiecțiilor și apărarea drepturilor sale. Accesul la documentele necesare se asigură în condițiile legii, cu respectarea datelor personale și a informațiilor protejate. Regula se aplică și actualizării planului.”	Protejarea drepturilor personalului și a drepturilor sindicale. Legea nr. 367/2022, art. 28 [S4]. Dreptul unui sindicat legal constituit de a apăra membrii nu este condiționat de reprezentativitatea pentru negociere. Sprijinul ales individual nu este instituția reprezentanților salariaților și nu transformă sindicatul în autor ori garant al planului. Asistența în cercetare urmează și procedura disciplinară specială.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
20	Art. 10 alin. (4) și art. 11 alin. (6) în actul publicat — sancțiuni În proiect, corespondentul actualizării era art. 11 alin. (5). Ambele forme trimit la abaterea de refuz neîntemeiat și la art. 397¹ alin. (9), respectiv art. 485³ alin. (14).	Se adaugă la art. 10, cu aplicare și la art. 11: „Constatarea refuzului neîntemeiat și aplicarea sancțiunii se realizează exclusiv prin procedura legală, cu cercetarea prealabilă, audierea consemnată în scris și propunerea comisiei de disciplină competente, potrivit art. 493 alin. (1) și (4) din Codul administrativ. Se examinează concret obiecțiile, resursele, comunicările și cauzele întârzierii. Simplul dezacord, sesizarea sindicatului sau exercitarea unei căi legale de atac nu constituie, prin ele însele, refuz neîntemeiat.”	Respectarea procedurii disciplinare înaintea aplicării sancțiunii. Codul administrativ prevede aplicarea art. 493 alin. (1) și (4), inclusiv art. XLI alin. (6) [S3, S11]. Sancțiunea de 10% nu este creată de ordin. Amendamentul precizează procedura și cere să se deosebească imposibilitatea obiectivă de îndeplinire a obligației de refuz neîntemeiat, pentru care titularul răspunde potrivit legii. Pentru înalți funcționari se păstrează comisia specială legală.
21	Art. 10–11 — momentul încetării diminuării salariale Codul impune diminuarea de 10% până la data refacerii sau actualizării. Metodologia nu explicitează dovada datei îndeplinirii și comunicarea către compartimentul de salarizare.	Se completează art. 10: „Data refacerii ori actualizării se consemnează pe baza documentelor înregistrate. Autoritatea competentă comunică de îndată compartimentului de salarizare încetarea aplicării diminuării la data prevăzută de lege. Această dată nu poate fi înlocuită cu data unei aprobări ulterioare pentru prelungirea sancțiunii.”	Încetarea diminuării salariale la data prevăzută de lege. Art. 397¹ alin. (9), art. 485³ alin. (14) și art. XLI alin. (6) [S3]. Prolungirea până la aprobarea întârziată de superior ar schimba limita legală. Depunerea unui document pur formal nu dovedește automat refacerea conformă; faptul trebuie stabilit motivat. Eliminarea ori plafonarea duratei sancțiunii cere modificarea legii sau a ordonanței de urgență, tabelul B.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
22	Art. 10–11 — acces la contestare Nu sunt indicate drepturile de contestare a actelor de aplicare. Trimiterea la sancțiuni poate fi interpretată în practică drept închidere a discuției.	Se adaugă la art. 10: „Aplicarea metodologiei nu restrânge dreptul la apărare, asistența sindicală și căile de contestare prevăzute de lege pentru actele care afectează drepturi ori interese legitime. Actele individuale se motivează și se comunică titularului, cu indicarea căilor de contestare prevăzute de lege. Regimul suspendării este cel legal; nu se condiționează accesul la instanță de aprobarea planului ori de acordul superiorului.”	Păstrarea dreptului de contestare și a accesului la instanță. Legea nr. 554/2004, art. 1, 7–8 și 14–15 [S8]; Legea nr. 367/2022, art. 28 [S4]. Posibilitatea contestării separate a unei observații formulate înaintea aprobării se apreciază în funcție de natura actului și de efectele sale juridice. Termenele și procedurile de contestare sunt cele prevăzute de lege pentru fiecare categorie de acte. Evaluarea are proceduri speciale în Cod.
23	Art. 9 alin. (4) și art. 11 alin. (2), (4) — obligația nouă de 30 de zile PROIECT: nu conținea aceste alineate. ACT PUBLICAT: actualizare în 30 de zile de la comunicarea planului superior pentru corelare. Art. 11 alin. (4) include însă și situația alin. (2) în termenul de maximum trei luni.	Se elimină art. 9 alin. (4) și art. 11 alin. (2). Art. 11 alin. (4) se reformulează: „Actualizarea pentru situațiile prevăzute la alin. (1) se realizează în termenul de maximum trei luni prevăzut de Codul administrativ. Corelarea cu planul superior se asigură la elaborare și, ulterior, prin actualizare în cazurile și termenele prevăzute de lege.”	Posibila depășire a competenței de reglementare și termene contradictorii. Art. 485 ³ alin. (5)–(6) [S3] reglementează corelarea inițială și actualizarea pentru schimbări strategice, fără o obligație distinctă de 30 de zile pentru orice aprobare ulterioară a planului superior. Extinderea obligației sancționabile prin ordin ridică problema depășirii delegării, art. 4 alin. (3), 77 din Legea nr. 24/2000 [S7]. Corelarea planurilor este utilă, însă cele două termene aplicabile aceleiași situații sunt contradictorii. Instituirea unei obligații distincte necesită mai întâi modificarea legii sau a ordonanței de urgență.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
24	Art. 11 alin. (3) publicat — obiective neafectate și neretroactivitate În proiect: art. 11 alin. (2). Textul păstrează obiectivele neafectate de schimbările strategice; nu reglementează expres versiunile și data efectelor.	Se păstrează interdicția și se completează: „Fiecare actualizare identifică elementele schimbate, temeiul, data aprobării și data de la care se aplică. Actualizarea nu rescrie retroactiv rezultatele deja realizate și nu prelungește mandatul ori perioada legală de evaluare. Versiunile anterioare se păstrează împreună cu probele relevante.”	Interzicerea modificării retroactive a obiectivelor și a criteriilor de evaluare. Art. 397 ¹ , 398 ² , 485 ³ [S3]; Legea nr. 24/2000, cerințele de claritate [S7]. Interdicția existentă este utilă, însă trebuie precizat că obiectivele nu se pot schimba pentru perioade deja încheiate. Versiunile permit verificarea țintei aplicabile fiecărui interval fără a crea o evaluare suplimentară.
25	Art. 11 alin. (5) publicat — trimitere la articolul în care se află chiar dispoziția de aprobare Proiect, art. 11 alin. (4), și act publicat, art. 11 alin. (5): „Aprobarea planului de management actualizat se realizează cu respectarea prevederilor art. 10 și 11.”	Textul se înlocuiește: „Aprobarea planului de management actualizat se realizează potrivit art. 9 și 10, cu respectarea prezentului articol și a cazurilor și termenelor stabilite de Codul administrativ.”	Trimitere necorespunzătoare, păstrată în forma publicată. Procedura de aprobare este la art. 9; trimiterea la art. 11 se referă la articolul care cuprinde chiar dispoziția de aprobare și omite articolul care stabilește analiza și decizia. Legea nr. 24/2000, art. 36 și 50 [S7]. Corectarea elimină disputa privind termenul și procedura aplicabile actualizării.
26	Art. 11 — situații speciale ale raportului de serviciu Metodologia detaliază actualizarea la schimbări strategice, fără a explica distinct transferul, detașarea, mutarea sau suspendarea și efectele lor asupra planului.	Se adaugă la art. 11: „În situațiile de modificare sau suspendare a raportului de serviciu se aplică distinct art. 398 ² alin. (4)–(6) și art. 485 ³ alin. (12)–(13) din Codul administrativ, după caz. Planul și formularul consemnează intervalele efectiv evaluate, perioadele care nu se iau în calcul potrivit legii și, când este cazul, elaborarea unui plan corespunzător noii situații.”	Corelarea metodologiei cu situațiile speciale prevăzute de Codul administrativ. Codul exclude anumite intervale de detașare, mutare temporară sau suspendare și prevede modificarea planului când situația depășește șase luni [S3]. Ordinul nu poate evalua titularul pentru perioade excluse de lege. Aceste cazuri sunt deja legale și trebuie deosebite de extinderea propusă a temeiurilor la reduceri de resurse.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
27	Anexa nr. 1 — identificarea planului Proiect: „Anul...”. Act publicat: „Perioada...”. Nu sunt câmpuri explicite pentru mandat, actul de numire, aprobări, versiuni și dovada consultărilor aplicabile.	Se completează modelul cu: „Data începerii mandatului; data finalizării și intervalul evaluării; actul de numire; actul de identificare a funcției sensibile, dacă este cazul; data depunerii; data și actul aprobării; versiunea și data efectelor; lista documentelor de fundamentare și a procedurilor de dialog social aplicabile, cu număr și dată.”	Evidența clară a mandatului și a etapelor de aprobare a planului. Art. XLI și art. 374 ² , 397 ¹ , 485 ³ [S3]. Trecerea la „Perioada” este o îmbunătățire reală a formei publicate, dar nu înlătură toate ambiguitățile. Se previne confundarea anului elaborării cu întregul mandat și se păstrează dovada etapelor, fără publicarea datelor sensibile ale titularului.
28	Anexa nr. 1 partea a V-a — resurse Proiect și act publicat: secțiunea se completează „după caz” cu resurse financiare, materiale, umane și alte condiții.	Instrucțiunea se înlocuiește: „Secțiunea se completează obligatoriu în condițiile art. 8. Pentru fiecare obiectiv se indică resursele necesare și disponibile, diferența, calendarul și autoritatea sau structura competentă să le asigure. Se atașează fundamentarea privind capacitatea structurii și efectele asupra volumului de muncă al personalului, fără date individuale excesive.”	Corelarea anexei cu modificarea propusă la art. 8. Păstrarea „după caz” în anexă ar contrazice obligația de a identifica resursele, prevăzută în articol. Art. 5 și 6 [S2], Legea nr. 24/2000, art. 13 și 36 [S7]. Efect: argumente concrete pentru ținte realiste, pentru recrutare și pentru dialogul privind volumul muncii.
29	Anexa nr. 1 partea a VI-a — riscuri pentru personal Modelul enumeră riscuri operaționale, financiare, legislative și organizaționale; nu impune identificarea efectelor asupra personalului și a responsabililor pentru măsuri.	Se completează: „Analiza include deficitul de personal, dependențele instituționale, blocajele tehnice și riscurile de suprasolicitare. Se indică măsurile, structura competentă, resursele și termenul. Măsurile cu impact asupra organizării muncii, programului ori formării se supun procedurilor legale de dialog social și comisiei paritare, când intră în atribuțiile acesteia.”	Prevenirea suprasolicitării personalului. HG nr. 302/2022, art. 13 alin. (1), Legea nr. 367/2022, art. 31 [S4–S5]. Riscurile nu pot fi gestionate numai prin creșterea sarcinilor colegilor. Angajatorul rămâne responsabil pentru obligațiile sale; analiza nu pune în sarcina sindicatului finanțarea ori asigurarea personalului.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
30	Anexa nr. 2 — referință și rezultat final Proiect și act publicat: valoare de referință „Anul n”, definit ca anul elaborării; rezultat „an n + 3” ori „an n + 5”. Elaborarea poate avea loc la șase luni după începutul mandatului.	Se înlocuiesc rubricile temporale cu: „Valoare de referință și data măsurării”; „Repere intermediare și date, dacă sunt necesare”; „Ținta finală și data finalizării perioadei legale evaluate”. Instrucțiunile precizează: „Data elaborării nu schimbă începutul și sfârșitul mandatului ori regulile de excludere a perioadelor din evaluare.”	Precizarea perioadei de evaluare și a duratei mandatului. Art. 374 ² , art. 397 ¹ alin. (1), art. 398 ² și art. 485 ³ [S3]. Formula n + 3/5 poate sugera o perioadă suplimentară față de mandat, în special la numiri în cursul anului. Datele certe rezolvă eroarea fără amânarea evaluării și fără modificarea duratei legale.
31	Anexa nr. 2 — indicatori calitativi și satisfacție Sunt permise niveluri descriptive, inclusiv satisfacția beneficiarilor și calificative „scăzut, mediu, ridicat”. Nu este prevăzută o grilă obligatorie pentru aceste niveluri.	Se completează pct. 3: „Indicatorii calitativi au o grilă de apreciere cu criterii și probe definite înaintea aprobării. Pentru satisfacția beneficiarilor se precizează metoda, eșantionul și limitele metodei de măsurare. Nemulțumirea față de aplicarea legală a unei obligații sau față de o soluție legală nefavorabilă beneficiarului nu dovedește, singură, neîndeplinirea obiectivului.”	Prevenirea evaluării subiective și protejarea legalității activității. Art. 7 [S2], art. 431–433 [S6]. Popularitatea nu poate înlocui legalitatea serviciului. Grila permite controlul rezultatului și reduce folosirea impresiilor personale la evaluări cu efect asupra mandatului. Utilizarea indicatorilor de satisfacție rămâne permisă, cu precizarea modului de apreciere.

Nr crt	Textul relevant Proiect și act publicat	Amendamente FNSA	Observații și motivare juridică și sindicală
32	Anexa nr. 2 — date, activitate sindicală și represalii Sursele pot fi baze de date și evidențe existente ori mecanisme nou dezvoltate. Nu sunt limite explicite privind indicatori care folosesc apartenența sindicală, raportările ori absențele protejate.	Se adaugă instrucțiuni: „Se folosesc numai date necesare și legal prelucrate, de preferință agregate. Apartenența sindicală, exercitarea legală a drepturilor sindicale, sesizările de bună-credință și raportările protejate nu sunt criterii pentru aprecierea nefavorabilă a performanței. Compararea rezultatelor ține seama de perioada în care activitatea a fost efectiv desfășurată și la perioadele care nu se iau în calcul potrivit legii. Se identifică temeiul prelucrării, accesul, păstrarea și costul noilor mecanisme, fără colectarea nejustificată a listelor de membri, a datelor medicale ori a identității avertizorilor.”	Prevenirea discriminării și a măsurilor de represalii. Legea nr. 367/2022, art. 2 și 28; Legea nr. 361/2022, art. 8, 22–23 [S4, S9]; RGPD, art. 5, 6, 9 și 32 [S10]. Datele privind apartenența sindicală au regim special. Analiza nu afirmă că ordinul impune acum asemenea liste; identifică un risc al mecanismelor de colectare și propune limite.
33	Art. 12 și anexele — integrarea amendamentelor Anexele nr. 1 și 2 sunt parte integrantă. Modificarea doar a articolelor ar lăsa instrucțiuni și formulare contradictorii.	Se păstrează art. 12. Prin ordinul de modificare se înlocuiesc anexele cu forme consolidate care includ rubricile și instrucțiunile propuse. Se corelează trimiterile art. 4–11, procedura de aprobare și noile alineate, după eliminarea art. 9 alin. (4) și art. 11 alin. (2).	Corelarea articolelor cu anexele metodologiei. Legea nr. 24/2000, art. 13, 36 și 50 [S7]. Numerotarea din tabel este cea a formei publicate; noile alineate se numerotează în forma consolidată a ordinului de modificare. Menținerea art. 12 nu aduce atingere drepturilor; garantează aplicarea coerentă a formularelor.

Cu respect,



Bogdan ȘCHIOP

Președinte FNSA

Federația Națională a Sindicatelor
din Administrație

SEMNAȚ DIGITAL

Verificabil în Adobe Acrobat