



## ✓ Sfaturi practice de la minister

# Cum sunt ocupate posturile vacante contractuale în instituțiile publice

## Analiza principalelor modificări 2014 – 2015

**G**uvernul a aprobat o modificare a Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, prin promovarea Hotărârii Guvernului nr. 1.027/2014, stabilind prin aceasta un nou set de reguli pe care trebuie să le aplice instituțiile din sectorul bugetar în ceea ce privește angajarea personalului contractual.

Regulamentul-cadru menționat mai sus a mai fost de asemenea modificat și în anul 2015, în luna iunie, prin Hotărârea Guvernului nr. 427/2015, această din urmă modificare fiind de întindere mai mică decât precedenta și axându-se pe unele aspecte specifice instituțiilor publice din sistemul sanitar.

Pentru început trebuie să precizăm faptul că Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice a fost aprobat inițial prin Hotărârea Guvernului nr. 286/2011, act normativ care, după cum am precizat mai sus a fost modificat succesiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1.027/2014 și prin Hotărârea Guvernului nr. 427/2015.

În cele ce urmează vom face o scurtă analiză a principalelor modificări aduse prin Hotărârea Guvernului nr. 1.027/2014, având în vedere faptul că acestea sunt destul de consistente și au un impact asupra tuturor instituțiilor bugetare, în condițiile în care au fost stabilite, pentru organizarea concursurilor/examenelor de ocupare a unui post vacant și pentru promovarea personalului contractual, condiții similare cu cele aplicabile în cazul funcționarilor publici din cadrul administrației publice centrale/locale.

Astfel, analizând prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.027/2014, o primă modificare substanțială se regăsește

la Capitolul 1 al Titlului I, la Secțiunea a 3-a „Publicitatea concursului”.

Două aspecte pot fi observate imediat în ceea ce privește anunțul privind organizarea concursului pentru ocuparea unui post vacant/temporar vacant.

Primul aspect este legat de reducerea substanțială a termenului prevăzut în forma inițială a Regulamentului-cadru pentru publicarea anunțului privind organizarea concursului de ocupare a unui post în raport cu data organizării concursului. Astfel, dacă în forma aprobată inițial prin Hotărârea Guvernului nr. 286/2011, acest termen de publicare a anunțului era de cel puțin 30 de zile lucrătoare înainte de data desfășurării concursului, în urma modificării reglementării, acest termen a fost redus la 15 zile lucrătoare înainte de prima probă a concursului de ocupare a unui post vacant, respectiv 10 zile lucrătoare înainte de prima probă a concursului de ocupare a unui post temporar vacant. După cum putem observa, în afară de reducerea termenului de publicare a anunțului, noua reglementare stabilește și o diferență, în ceea ce privește acest termen, în funcție de natura postului scos la concurs: vacant sau temporar vacant, prevăzând pentru acesta din urmă un termen mai scurt.

Celălalt aspect vizibil imediat se referă la modalitatea de realizare a publicității concursului. Astfel, dacă Regulamentul-cadru, în forma sa inițială, preciza că anunțul privind organizarea concursului pentru ocuparea unui post vacant se afișează la sediul instituției sau, după caz, pe pagina de internet a acesteia, prin modificarea adusă se stabilesc mai multe forme de publicitate concomitentă a organizării unui concurs, prin: publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a, într-un cotidian de largă circulație, la sediul instituției și pe pagina de internet dacă aceasta există. De asemenea, anunțul și informațiile privind organizarea concursului se transmit spre publicare către portalul [posturi.gov.ro](http://posturi.gov.ro), prin intermediul adresei de e-mail: [posturi@gov.ro](mailto:posturi@gov.ro).

Necesitatea, justificării introducerii acestor modificări în Regulamentul-cadru sunt precizate în Nota de funda-

mentare a Hotărârii Guvernului nr. 1.027/2014 în care se prezintă faptul că, pe de o parte, se intenționează reducerea timpului necesar ocupării prin concurs a unui post de natură contractuală vacant sau temporar vacant din cadrul instituțiilor sau autorităților publice, iar pe de altă parte se dorește o publicitate mai mare, dar și o centralizare pe site-ul [posturi.gov.ro](http://posturi.gov.ro) a anunțurilor privind scoaterea la concurs a tuturor posturilor din administrație, atât cele referitoare la funcția publică, cât și a celor contractuale.

Din modul cum a fost realizată modificarea actului normativ, putem observa că, deși Nota de fundamentare a Hotărârii Guvernului nr. 1.027/2014 face referire la scoaterea la concurs a posturilor din administrație, noile condiții privind organizarea și desfășurarea acestui demers trebuie aplicate de toate instituțiile publice, indiferent dacă acestea fac parte sau nu din administrația publică centrală sau locală.

Subliniem acest aspect deoarece la art. 2 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1.027/2014 se prevede că „Regulamentul prevăzut la art. 1 se aplică personalului contractual din:

- a) instituțiile și autoritățile publice, respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, autorități ale administrației publice locale, alte autorități publice, autorități administrative autonome, precum și instituțiile din subordinea acestora, finanțate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;
- b) instituțiile și autoritățile publice finanțate din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;
- c) instituțiile și autoritățile publice finanțate integral din venituri proprii;
- d) instituțiile și autoritățile publice ai căror conducători sunt persoane angajate în temeiul unui contract, altul decât contractul individual de muncă.”

Analizând în continuare prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.027/2014, putem observa că s-au adus unele modificări în ceea ce privește elementele obligatorii ce trebuie să se regăsească în anunțul ce trebuie publicat. Acestea sunt:

- numărul, nivelul și denumirea posturilor scoase la concurs, precum și structurile în cadrul cărora se află aceste posturi;
- documentele solicitate candidaților pentru întocmirea dosarului de concurs, locul de depunere a

dosarului de concurs și datele de contact ale persoanei care asigură secretariatul comisiei de concurs;

- condițiile generale și specifice prevăzute în fișa de post, dar și condițiile necesare ocupării unui post de natură contractuală vacant sau temporar vacant;
- tipul probelor de concurs, locul, data și ora desfășurării acestora, bibliografia/tematica;
- calendarul de desfășurare a concursului, respectiv data-limită și ora până la care se pot depune dosarele de concurs, datele de desfășurare a probelor de concurs, termenele în care se afișează rezultatele pentru fiecare probă, termenele în care se pot depune și în care se afișează rezultatele contestațiilor, precum și termenul în care se afișează rezultatele finale.

În ceea ce privește comisiile de concurs și de soluționare a contestațiilor, putem observa că față de reglementarea inițială care prevedea un termen de constituire a acestora cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data desfășurării concursului, prin modificarea adusă prin Hotărârea Guvernului nr. 1.027/2014, acest termen este considerat a fi cel târziu data publicării anunțului privind organizarea concursului. Practic, în prezent, la data publicării anunțului, trebuie să existe constituită atât comisia de concurs, cât și cea de soluționare a contestațiilor.

După cum am arătat mai sus, prin Hotărârea Guvernului nr. 427/2015 au mai fost aduse unele modificări referitoare la comisiile de concurs, respectiv: pentru instituțiile publice din sistemul sanitar, din comisia de concurs face parte și un reprezentant al organizației profesionale, iar organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate va nominaliza un reprezentant al organizației sindicale, care va avea rolul de observator în comisia de concurs.

De asemenea, acest act normativ mai cuprinde și o prevedere conform căreia „În situația în care în cadrul instituției publice nu există specialiști în profilul postului scos la concurs, în comisia de concurs pot fi cooptați specialiști din afara unității”.

Revenind la modificările aduse prin Hotărârea Guvernului nr. 1.027/2014, observăm că au fost modificate termenele de depunere a dosarelor de către candidați, respectiv cele de selectare a dosarelor de către comisia de concurs. Astfel, conform noii reglementări, din nou avem termene diferite în funcție de tipul postului scos la concurs: vacant sau temporar vacant.

Pentru un post vacant, termenul de depunere a dosarului de concurs este de 10 zile lucrătoare de la data afișării anunțului, iar pentru ocuparea unui post temporar vacant, acest termen este de 5 zile lucrătoare. Totodată, comisia de concurs are la dispoziție un termen de maximum 2 zile lucrătoare (de la data expirării termenului de depunere a

dosarelor) pentru selecția dosarelor care îndeplinesc condițiile de participare pentru ocuparea unui post vacant, și, respectiv, de 1 zi lucrătoare, pentru a selecta dosarele depuse pentru ocuparea unui post temporar vacant.

În legătură cu selecția dosarelor de concurs, o altă modificare adusă este obligativitatea instituției organizatoare de a publica rezultatele selecției pe pagina de internet și la sediul propriu, în termen de o zi lucrătoare de la expirarea termenelor prezentate în paragraful de mai sus.

O altă modificare, de natură a lămurii un aspect practic, se referă la modul în care candidații la un post își pot dovedi identitatea înainte de începerea probei scrise a concursului. Astfel, dacă reglementarea inițială prevedea că un candidat își poate dovedi identitatea „numai pe baza buletinului, a cărții de identitate sau a oricărui document care atestă identitatea”, noua reglementare prevede clar faptul că „Verificarea identității candidaților se face pe baza cărții de identitate, cărții electronice de identitate, cărții de identitate provizorie sau a buletinului de identitate, aflate în termen de valabilitate”. De asemenea precizează că dacă un candidat nu poate prezenta unul dintre aceste documente va fi considerat absent.

Prin reglementările introduse prin Hotărârea Guvernului nr. 1.027/2014 au fost reanalizate, în sensul reducerii lor, și alte termene prevăzute pentru diferite etape ale organizării concursului de ocupare a unui post vacant contractual într-o instituție publică. Astfel s-a stabilit un termen de maximum o zi lucrătoare pentru: notarea fiecărei probe a concursului, comunicarea rezultatelor la fiecare probă a concursului, depunerea contestației de către candidat și rezultatele finale ale concursului.

O ultimă modificare a Regulamentului-cadru în ceea ce privește organizarea și desfășurarea concursului de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant pentru personalul contractual se referă la termenul de prezentare la post. Termenul inițial de prezentare la post rămâne în continuare cel de 15 zile calendaristice de la data afișării rezultatelor finale. Ceea ce se modifică sunt termenele prevăzute cu titlu de excepție în situația în care candidatul nu se poate prezenta la post în termenul menționat mai sus și formulează o cerer scrisă motivată în care solicită un termen ulterior de prezentare la post „care nu poate depăși 20 de zile lucrătoare de la data afișării rezultatului concursului pentru funcțiile de execuție și 45 de zile lucrătoare de la data afișării rezultatului concursului pentru funcțiile de conducere”.

Elementele prezentate în acest articol sunt principalele modificări aduse, cu privire la organizarea și desfășurarea unui concurs pentru ocuparea unui post contractual, prin Hotărârea Guvernului nr. 1.027/2014 și prin Hotărârea Guvernului nr. 427/2015 la Regulamentul-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, aprobat inițial prin Hotărârea Guvernului nr. 286/2011. Aceste reguli trebuie urmate de toate instituțiile publice care organizează concursuri de ocupare a posturilor vacante, scopul lor principal fiind acela de a asigura o mai mare transparență a acestui proces de recrutare de personal contractual.

■ **Silvia Dumitrescu**  
Consilier juridic



⚡ **Strict confidențial**

## Contracte civile – o alternativă viabilă la contractul individual de muncă

**L**egislația muncii este destul de limitativă în relația salariat și angajator, în sensul că acțiunile sau inacțiunile angajatorului sunt expres și limitativ prevăzute de lege.

În acest context, în mod frecvent, angajatorii și-au pus problema dacă pot încheia cu salariatul un contract de împrumut sau de garanție sau un contract de închiriere sau orice alt fel de contract civil.

Ei bine, legislația muncii nu restrânge în niciun fel această posibilitate, iar orice contract civil încheiat între salariat și angajator se va supune legii civile și dacă este cazul prevederilor legale specifice privind încheierea respectivului contract, respectiv aceluiași prevederi legale ca și un contract încheiat între orice persoane fizice sau juridice.

Cu alte cuvinte, în acest caz, în virtutea contractului individual de muncă încheiat între salariat și angajator va