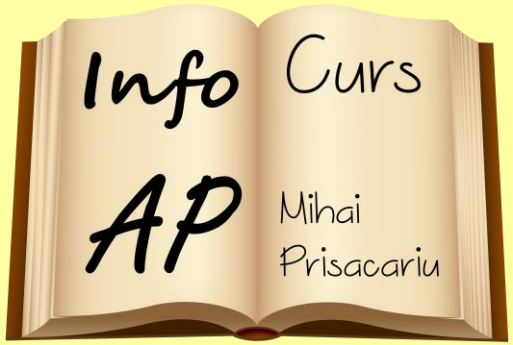
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ

Modificările și completările aduse Codului administrativ prin Legea nr. 165 din 5 august 2026



INFORMARE

Deși cea mai mare parte a modificărilor vizează funcția publică și personalul contractual din administrația publică, există și dispoziții cu impact direct asupra administrației publice locale și asupra autorităților deliberative locale



1. Context

Prin Legea nr. 165 din 5 august 2026, publicată în Monitorul Oficial nr. 651 din 06.08.2026 și intră în vigoare la 09.08.2026, au fost aduse modificări și completări importante O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Deși cea mai mare parte a modificărilor vizează funcția publică și personalul contractual din administrația publică, există și dispoziții cu impact direct asupra administrației publice locale și asupra autorităților deliberative locale.

2. Principalele modificări de interes pentru administrația publică locală

A. Mandatul viceprimarului este recunoscut ca vechime în muncă și în specialitatea studiilor

La articolul 152 s-a introdus un nou alineat care prevede că:

„Durata mandatului viceprimarului constituie vechime în muncă și în specialitatea studiilor absolvite.”

Impact pentru autoritățile locale

- mandatul exercitat în funcția de viceprimar va fi valorificat la calculul vechimii în muncă
- perioada exercitării mandatului va constitui și vechime în specialitatea studiilor
- facilitează participarea foștilor viceprimari la concursuri pentru ocuparea unor funcții publice sau contractuale unde este solicitată vechime în specialitate

3. Modificări privind funcționarii publici din primării și consilii județene

Legea introduce un nou sistem de dezvoltare a carierei funcționarilor publici prin:

- **Noi niveluri ale gradului profesional superior**

Pentru funcțiile publice de execuție clasa I se introduc:

- Superior nivel 2
- Superior nivel 3
- Superior nivel 4

- **Condiții de promovare**
  - promovarea se realizează prin concurs/examen
  - este necesară demonstrarea competențelor profesionale
  - pentru trecerea între nivelurile superioare este necesară o vechime de minimum 3 ani în nivelul anterior

3. Modificări privind funcționarii publici din primării și consilii județene

❖ **Impact pentru administrația locală**

Consiliile locale trebuie să ia în considerare:

- reorganizarea statelor de funcții
- actualizarea procedurilor de evaluare
- planificarea resurselor salariale și de personal

4. Noua abordare bazată pe competențe

Un capitol important al legii introduce conceptul de:

- cadre de competențe
- domenii funcționale
- evaluarea și promovarea pe bază de competențe

Sunt definite domenii funcționale precum:

- politici publice
- servicii publice
- financiar-contabilitate
- juridic
- audit intern
- coordonare și analiză
- resurse umane
- investiții și achiziții
- control intern;

Impact pentru primării, conducerea executivă va trebui să:

- revizuiască fișele de post
- identifice competențele necesare pentru fiecare funcție
- adapteze procedurile de recrutare și promovare

5. Reglementarea unitară a personalului contractual

Legea redefinește:

- clasificarea funcțiilor contractuale
- atribuțiile
- incompatibilitățile
- conflictul de interese
- răspunderea disciplinară
- promovarea și evaluarea profesională

6. Regim nou privind conflictul de interese și incompatibilitățile personalului contractual

Pentru prima dată, Codul administrativ reglementează detaliat conflictul de interese și incompatibilitățile personalului contractual.

Obligații principale, personalul contractual:

- trebuie să depună declarații de avere și interese dacă legea impune acest lucru
- trebuie să se abțină de la luarea deciziilor aflate în conflict de interese
- trebuie să informeze imediat superiorul ierarhic
- poate răspunde disciplinar pentru încălcarea acestor obligații

Impact pentru autoritățile locale

Consiliul local și primarul trebuie să urmărească:

- actualizarea regulamentelor interne
- instruirea personalului
- consolidarea măsurilor de integritate instituțională

7. Regim disciplinar nou pentru personalul contractual

Au fost introduse articole noi privind:

- răspunderea administrativă
- răspunderea disciplinară
- răspunderea civilă
- răspunderea în solidar cu instituția publică

Sunt definite explicit abaterile disciplinare, inclusiv:

- absențe nemotivate
- nerespectarea programului de lucru
- conflicte de interese
- incompatibilități
- activități politice desfășurate în timpul programului
- afectarea prestigiului instituției

8. Modificări privind evaluarea și promovarea personalului contractual

Legea introduce reguli unitare pentru:

- **concursuri**
- **promovare**
- **evaluarea performanțelor**

Noutăți

- **promovarea în grade profesionale se realizează, de regulă, din 3 în 3 ani**
- **evaluarea anuală se face pe baza calificativelor:**
  - **foarte bine**
  - **bine**
  - **satisfăcător**
  - **nesatisfăcător**

9. Ce trebuie să știe consilierii locali

Consilierii locali nu sunt direct vizați de noile reguli privind cariera funcționarilor publici, însă au responsabilități importante deoarece:

Consiliul local aprobă

- organigrama
- statul de funcții
- reorganizările instituției
- înființarea și desființarea unor structuri administrative

Prin urmare, noile reglementări vor influența deciziile privind organizarea aparatului de specialitate al primarului și al instituțiilor subordonate.

10. CONCLUZII

Principalele efecte ale Legii nr. 165/2026 asupra administrației publice locale sunt:

- ✓ **recunoașterea mandatului de viceprimar ca vechime în muncă și în specialitatea studiilor**
- ✓ **consolidarea regimului incompatibilităților și al conflictului de interese**
- ✓ **profesionalizarea funcției publice prin introducerea nivelurilor superioare de carieră și a evaluării pe bază de competențe**
- ✓ **instituirea unui cadru modern de management al resurselor umane în administrația publică**
- ✓ **reglementarea completă a personalului contractual din administrația publică locală și centrală.**

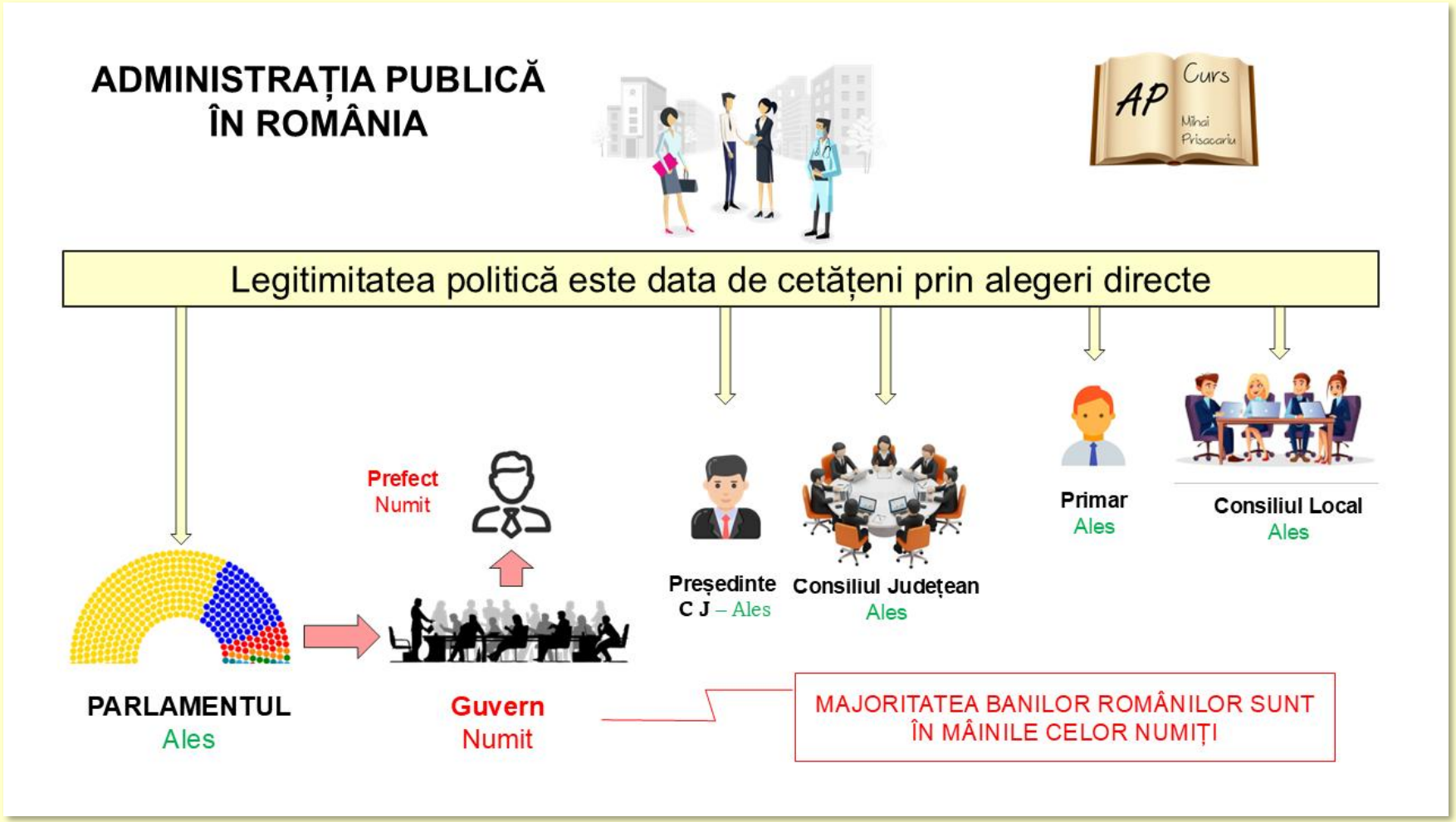
Legea nr. 165/2026 nu modifică în mod direct atribuțiile consilierilor locali, însă produce efecte importante asupra organizării aparatului de specialitate al primarului, asupra politicilor de resurse umane și asupra integrității instituționale.

Consiliile locale vor trebui să aibă în vedere aceste modificări atunci când aprobă organigramele, statele de funcții, reorganizările și strategiile de dezvoltare a resurselor umane ale autorităților locale.

Tabel comparativ - Principalele modificări ale Codului administrativ aduse prin Legea nr. 165/2026

Nr. crt.	Domeniu	Reglementarea anterioară (OUG nr. 57/2019)	Reglementarea nouă (Legea nr. 165/2026)	Impact pentru administrația locală
1	Viceprimar	Mandatul de viceprimar nu era recunoscut expres ca vechime în muncă și în specialitatea studiilor.	Se introduce alin. (9) la art. 152: mandatul viceprimarului constituie vechime în muncă și în specialitatea studiilor absolvite.	Beneficiu direct pentru viceprimari la ocuparea ulterioară a unor funcții pentru care este cerută vechime în specialitate.
2	Administrator public	Încetarea raportului juridic nu cuprindea expres incompatibilitatea constatată definitiv de ANI.	Se introduce noul caz de încetare a mandatului în situația incompatibilităților constatate definitiv potrivit Legii nr. 176/2010.	Creșterea exigenței privind integritatea administratorului public.
3	Funcții publice de execuție	Existau gradele: debutant, asistent, principal și superior.	Se introduc niveluri suplimentare ale gradului superior: Superior nivel 2, Superior nivel 3 și Superior nivel 4.	Noi oportunități de carieră și retenție a personalului performant din primării și CJ-uri.
4	Promovarea funcționarilor publici	Accent predominant pe vechime și concurs.	Promovarea este condiționată și de evaluarea competențelor profesionale și comportamentale.	Necesitatea actualizării procedurilor de resurse umane.
5	Structura posturilor	Nu existau limite pentru nivelurile nou-create.	Funcțiile „Superior nivel 2-4” pot reprezenta maximum 20% din posturile aprobate, iar nivelul 4 maximum 8%.	Impact asupra organigramelor și statelor de funcții aprobate de consiliile locale.
6	Evaluarea performanței	Sistem bazat preponderent pe obiective și criterii de performanță.	Se introduce evaluarea pe bază de competențe și competențe generale asociate funcției.	Profesionalizarea procesului de evaluare a funcționarilor.
7	Domenii funcționale	Noțiunea nu era reglementată explicit.	Sunt introduse domenii funcționale: politici publice, analiză, servicii publice, juridic, resurse umane, audit intern, control intern etc.	Necesitatea reanalizării și actualizării fișelor de post.
8	ANFP	Rol limitat în raport cu personalul contractual.	ANFP primește atribuții privind politicile de personal contractual, monitorizare și gestionarea competențelor.	Supraveghere mai accentuată a managementului resurselor umane din administrație.
9	Personal contractual	Reglementări dispersate și mai puțin detaliate.	Se redefinește clasificarea personalului contractual și regimul de carieră.	Clarifică statutul și gestionarea personalului contractual din primării.
10	Conflict de interese	Reglementare limitată pentru personalul contractual.	Se introduce un regim complet al conflictelor de interese și incompatibilităților pentru personalul contractual.	Creșterea exigenței privind integritatea angajaților.
11	Declarații de avere și interese	Nu exista o reglementare expresă în Cod pentru toate situațiile.	Personalul contractual aflat în situațiile prevăzute de Legea nr. 176/2010 are obligația depunerii declarațiilor.	Întărirea mecanismelor de prevenire a corupției.
12	Îndatoriri personal contractual	Reglementări generale.	Se introduce noul art. 549[1] cu enumerarea expresă a obligațiilor personale și profesionale.	Clarifică responsabilitățile angajaților din aparatul de specialitate.
13	Răspundere disciplinară personal contractual	Reglementată în principal prin Codul muncii.	Sunt introduse articole distincte privind răspunderea disciplinară, civilă și administrativă.	Proceduri disciplinare mai clare și mai uniforme.
14	Abateri disciplinare	Enumerare incompletă la nivel administrativ.	Sunt definite explicit abateri disciplinare precum incompatibilități, conflicte de interese, activități politice în timpul programului etc.	Creșterea responsabilității personalului contractual.
15	Promovarea personalului contractual	Reglementare mai flexibilă și neunitară.	Promovarea în grade profesionale se realizează prin examen/concurs, de regulă din 3 în 3 ani.	Necesitatea planificării carierei și a evaluărilor.
16	Evaluarea personalului contractual	Reguli diferite între instituții.	Se instituie sistemul de evaluare anuală cu calificative standardizate.	Uniformizarea evaluării în administrația locală.
17	Conduita personalului contractual	Raportarea privind conduita era mai puțin formalizată.	Raportul anual privind respectarea normelor de conduită se transmite ANFP.	Consolidarea monitorizării integrității instituționale.
18	Recrutare și mobilitate	Verificarea competențelor era limitată.	Competențele devin criteriu obligatoriu la concursuri, detașare, transfer și promovare	Necesitatea profesionalizării proceselor de recrutare.

Administrația publică din România
trebuie să fie locul în care aleșii noștri pun în practică proiecte ale comunității în folosul, pentru binele și bunăstarea românilor



Comparativ cu multe țări din Uniunea Europeană, noi rămânem destul de ”centralizați”:

În România doar 24% din cheltuielile publice totale ale statului român sunt realizate la nivel local sau județean

În Suedia sau Danemarca - 50%
În Franța - 28%