**NORME**

**privind organizarea si functionarea sistemului de ierarhizare si selectie in vederea evolutiei in cariera a cadrelor militare**

CAPITOLUL I

**Dispozitii generale**

Art. 1. — Prezentele norme reglementeaza selectia cadrelor militare pentru evolutia in cariera, in vederea:

a) promovarii in functii si/sau inaintarii in grad a cadrelor militare pe baza performantelor profesionale obtinute de-a lungul carierei, a experientei profesionale acumulate, a nivelului de studii dobandite, precum si a competentelor, aptitudinilor si atitudinilor profesionale;

b) crearii cadrului procedural care sa permita intrarea in competitie a tuturor candidatilor eligibili, in conditiile prevazute de actele normative, si ierarhizarea acestora in vederea promovarii in functii, in conditii de transparenta si egalitate de sanse;

c) trecerii maistrilor militari si subofiterilor in corpul ofiterilor.

Art. 2. — (1) In sensul prezentelor norme, prin promovarea in functie se intelege:

a) eliberarea cadrelor militare din functiile detinute si numirea in functii de executie sau de comanda/conducere, prevazute in statele de organizare cu grade superioare gradelor functiilor din care au fost eliberate;

b) eliberarea cadrelor militare din functiile in care sunt incadrate si numirea in functii situate la niveluri ierarhice superioare, prevazute in statele de organizare cu aceleasi grade;

c) eliberarea cadrelor militare din functii cu atributii de executie si numirea in functii cu atributii de comanda/conducere, prevazute cu aceleasi grade.

(2) In sensul prezentelor norme, notiunea de „functie” este aceeasi cu cea de „post”.

CAPITOLUL II

**Organizarea sistemului de ierarhizare si selectie**

Art. 3. — Structurile implicate in procesul de ierarhizare si selectie a cadrelor militare in vederea promovarii in functii si/sau inaintarii in grad sunt:

a) comisiile de selectie;

b) secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie;

c) structurile de resurse umane de la toate esaloanele;

d) comisiile de interviu.

Art. 4. — (1) Comisiile de selectie au competentele generale stabilite prin Ghidul carierei militare si competentele specifice stabilite prin prezentele norme.

(2) Competentele specifice ale comisiilor de selectie reprezinta limitele in care acestea pot emite hotarari privind promovarea in functii si/sau inaintarea in grad a cadrelor militare, potrivit corpului profesional din care fac parte, avizarea candidatilor in vederea participarii la concursuri/examene organizate conform prevederilor legislatiei nationale pentru Destinat exclusiv informarii persoanelor fizice incadrarea unor functii, precum si trecerea maistrilor militari si subofiterilor in corpul ofiterilor.

(3) Comisiile de selectie si competentele specifice ale acestora sunt urmatoarele:

a) Comisia de selectie nr. 1 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona ofiterii in vederea promovarii in functii prevazute in statele de organizare cu grade de general/similar; de a analiza si aviza ofiterii propusi sa li se acorde gradul de general de brigada/similar — cu o stea si de inaintare a generalilor/similar in gradul urmator;

b) Comisia de selectie nr. 2 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona ofiterii in vederea promovarii in functii prevazute in statele de organizare cu grade de colonel/comandor; de a analiza si aviza ofiterii care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul de colonel/comandor;

c) Comisia de selectie nr. 3 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona cadrele militare in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale Statului Major General si structurilor subordonate nemijlocit acestuia, mai putin ale statelor majore ale categoriilor de forte si comandamentelor; de a analiza si aviza cadrele militare din cadrul Statului Major General si al structurilor subordonate nemijlocit acestuia, mai putin statele majore ale categoriilor de forte si comandamentele, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator, pana la locotenent-colonel/capitancomandor, inclusiv;

d) Comisia de selectie nr. 4 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona cadrele militare in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale structurilor centrale, ale celor subordonate nemijlocit ministrului apararii nationale si ale structurilor subordonate acestora, altele decat Statul Major General; de a analiza si aviza cadrele militare din cadrul structurilor centrale, al celor subordonate nemijlocit ministrului apararii nationale si al structurilor subordonate acestora, altele decat Statul Major General, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator, pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv;

e) Comisia de selectie nr. 5 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona ofiterii in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale structurilor militare din Fortele Terestre, cu exceptia functiilor prevazute in statele de organizare cu grade de pana la maior/locotenent-comandor, inclusiv, din cadrul diviziilor si al structurilor subordonate acestora; de a analiza si aviza ofiterii din Fortele Terestre, cu exceptia celor cu grade de pana la capitan, inclusiv, din cadrul diviziilor si al structurilor subordonate acestora, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator, pana la locotenent-colonel/capitan-comandor, inclusiv;

f) Comisia de selectie nr. 6 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona ofiterii in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale structurilor militare din Fortele Aeriene; de a analiza si aviza ofiterii din Fortele Aeriene, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator, pana la locotenent-colonel/capitancomandor, inclusiv;

g) Comisia de selectie nr. 7 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona ofiterii in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale structurilor militare din Fortele Navale, cu exceptia functiilor prevazute cu grade de pana la maior/locotenent-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale Flotei; de a analiza si aviza ofiterii din Fortele Navale, cu exceptia celor cu grade de pana la capitan, inclusiv, din cadrul Flotei, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator, pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv;

h) Comisia de selectie nr. 8 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona maistrii militari si subofiterii in vederea promovarii in functii prevazute in statele de organizare ale structurilor militare din Fortele Terestre, cu exceptia diviziilor si a structurilor subordonate acestora; de a analiza si aviza maistrii militari si subofiterii din cadrul Fortelor Terestre, cu exceptia celor din cadrul diviziilor si al structurilor subordonate acestora, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator;

i) Comisia de selectie nr. 9 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona maistrii militari si subofiterii in vederea promovarii in functii prevazute in statele de organizare ale structurilor militare din Fortele Aeriene; de a analiza si aviza maistrii militari si subofiterii din cadrul Fortelor Aeriene, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator;

j) Comisia de selectie nr. 10 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona maistrii militari si subofiterii in vederea promovarii in functii prevazute in statele de organizare ale structurilor militare din Fortele Navale, cu exceptia Flotei; de a analiza si aviza maistrii militari si subofiterii din cadrul Fortelor Navale, cu exceptia celor din cadrul Flotei, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator;

k) Comisia de selectie nr. 11 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona cadrele militare in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale structurilor militare din Comandamentul logistic intrunit; de a analiza si aviza cadrele militare din Comandamentul logistic intrunit, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator, pana la locotenent-colonel/capitan-comandor, inclusiv;

l) Comisia de selectie nr. 12 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona cadrele militare in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale structurilor militare din Comandamentul comunicatiilor si informaticii; de a analiza si aviza cadrele militare din Comandamentul comunicatiilor si informaticii, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator, pana la locotenentcolonel/capitan-comandor, inclusiv;

m) Comisia de selectie nr. 13 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona cadrele militare in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la maior/locotenent-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale structurilor militare din Divizia 2 Infanterie; de a analiza si aviza cadrele militare din Divizia 2 Infanterie, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator pana la maior/locotenent-comandor, inclusiv;

n) Comisia de selectie nr. 14 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona cadrele militare in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la maior/locotenent-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale structurilor militare din Divizia 4 Infanterie; de a analiza si aviza cadrele militare din Divizia 4 Infanterie care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator pana la maior/locotenentcomandor, inclusiv;

o) Comisia de selectie nr. 15 are urmatoarele competente: de a analiza, ierarhiza si selectiona cadrele militare in vederea promovarii in functii prevazute cu grade de pana la maior/locotenent-comandor, inclusiv, in statele de organizare ale structurilor militare din cadrul Flotei; de a analiza si aviza cadrele militare din cadrul Flotei care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator pana la maior/locotenentcomandor, inclusiv;

p) Comisia de selectie nr. 16 are competenta de a analiza, ierarhiza si selectiona ofiterii pentru promovarea in functii de consilieri juridici prevazute in statele de organizare, cu grade de pana la colonel, inclusiv;

q) Comisia de selectie nr. 17 are competenta de a analiza si selectiona maistrii militari si subofiterii in vederea participarii la concursul de admitere la cursul de formare pe filiera indirecta a ofiterilor in activitate sau a trecerii acestora in corpul ofiterilor.

(4) Comisia de selectie nr. 2 are si competenta de a analiza, ierarhiza si selectiona ofiterii pentru incadrarea functiilor prevazute cu grade de colonel/comandor, alocate Romaniei, din cadrul structurilor militare multinationale dislocate pe teritoriul statului roman.

(5) Comisia de selectie nr. 5 are si competenta de a analiza, ierarhiza si selectiona ofiterii pentru incadrarea functiilor prevazute cu grade de pana la locotenent-colonel/capitancomandor, alocate Romaniei, din cadrul structurilor militare multinationale dislocate pe teritoriul statului roman.

(6) Comisia de selectie nr. 8 are si competenta de a analiza, ierarhiza si selectiona maistrii militari si subofiterii pentru incadrarea functiilor alocate Romaniei din cadrul structurilor militare multinationale dislocate pe teritoriul statului roman.

(7) Comisiile de selectie mentionate la alin. (4)—(6) au si competenta de a analiza si aviza cadrele militare incadrate in functiile alocate Romaniei in cadrul structurilor militare multinationale dislocate pe teritoriul statului roman, care indeplinesc conditiile pentru inaintarea in gradul urmator.

Art. 5. — Componenta comisiilor de selectie si structurile care asigura secretariatele tehnice ale acestora sunt prevazute in anexa nr. 1.

Art. 6. — Secretariatele tehnice sunt entitati organizationale permanente care se constituie la nivelul structurilor pe langa care functioneaza comisiile de selectie si au rolul de a sustine activitatea acestora.

Art. 7. — In cazul in care presedintii sau membrii titulari din comisiile de selectie se afla in misiuni ordonate in afara garnizoanei sau in strainatate, internati in spital, in concedii medicale sau de odihna ori in alte activitati ordonate, la comisii se prezinta inlocuitorii legali.

CAPITOLUL III

**Functionarea sistemului de ierarhizare si selectie**

*SECTIUNEA 1*

***Ierarhizarea si selectia cadrelor militare in vederea promovarii in functii***

Art. 8. — Ierarhizarea si selectia cadrelor militare in vederea promovarii in functii se realizeaza prin procedura normala sau prin procedura de urgenta.

Art. 9. — Procedura normala cuprinde urmatoarele activitati:

a) transmiterea tabelului cu functiile vacante, intocmit conform modelului din anexa nr. 2, de catre structurile centrale la Secretariatul general, pana in ultima zi lucratoare a fiecarei luni, pentru a fi publicat in luna urmatoare in Buletinul Informativ al Armatei si postat pe pagina de INTRAMAN a Secretariatului general;

b) transmiterea fiselor posturilor vacante de catre comandantii/sefii structurilor in cadrul carora se afla acestea la secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie care au competenta de a le analiza, in termen de 3 zile lucratoare de la publicare;

c) intocmirea si depunerea rapoartelor personale de catre cadrele militare pana in ultima zi lucratoare, inclusiv, a lunii in care s-au publicat functiile vacante;

d) transmiterea de catre comandanti/sefi, direct la secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie in competenta carora se afla analiza functiilor vacante, a tabelului centralizator cu candidatii care au solicitat sa fie analizati de comisia de selectie, intocmit conform modelului prevazut in anexa nr. 3, insotit de rapoartele personale ale cadrelor militare si memoriile originale ale acestora; documentele se transmit in primele 3 zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor, iar tabelul centralizator cu candidatii care au solicitat sa fie analizati de comisia de selectie se transmite si prin reteaua INTRAMAN;

e) intocmirea de catre secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie a documentelor prevazute la art. 29 lit. b), d), e) si f) conform modelelor prevazute in anexele nr. 4, 5 si 6, in termen de 10 zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor;

f) desfasurarea sedintelor comisiilor de selectie in termen de 15 zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor, conform algoritmului specificat la art. 15—25;

g) elaborarea de catre secretariatele tehnice a proceselorverbale ale comisiilor de selectie, conform modelului prevazut in anexa nr. 7, si a hotararii comisiei de selectie, conform modelului prevazut in anexa nr. 8, in termen de 17 zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor;

h) transmiterea hotararii comisiei de selectie comandantilor/sefilor care au competente de numire in functii, in termen de 18 zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor;

i) transmiterea de catre secretariatele tehnice a listei candidatilor care intrunesc conditiile pentru a participa la interviu la structurile militare unde se organizeaza interviul si la structurile militare unde sunt incadrati candidatii, in termen de 20 de zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor;

j) desfasurarea probelor de interviu in termen de 27 de zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor;

k) transmiterea proceselor-verbale cu rezultatele probelor de interviu de catre structurile militare care le-au organizat la secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie, in termen de 30 de zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor;

l) intocmirea tabelului centralizator cu ierarhia finala a candidatilor, rezultata dupa analiza in comisia de selectie si dupa desfasurarea interviului, conform modelului prevazut in anexa nr. 9;

m) emiterea hotararii comisiei de selectie, pentru functiile prevazute cu interviu, in prima sedinta dupa desfasurarea interviului, in termen de 35 de zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor;

n) transmiterea hotararii comisiei de selectie comandantilor/ sefilor care au competente de numire in functii, in termen de 36 de zile lucratoare de la data-limita de depunere a rapoartelor.

Art. 10. — (1) Procedura de urgenta se aplica in situatia in care neincadrarea unor functii afecteaza starea de operationalizare si/sau functionarea eficienta a structurilor militare.

(2) Initierea procedurii de urgenta pentru promovarea cadrelor militare in functii vacante se face la initiativa sau cu aprobarea ministrului apararii nationale, la propunerea comandantilor/sefilor structurilor centrale si ai celor subordonate nemijlocit ministrului apararii nationale.

(3) Prin exceptie de la prevederile alin. (2), seful Statului Major General poate initia sau aproba procedura de urgenta, la propunerea sefului Directiei personal si mobilizare, pentru promovarea cadrelor militare in functii vacante din cadrul Statului Major General si al structurilor subordonate acestuia, mai putin pentru cele prevazute in statele de organizare cu grade de generali/similar.

(4) Propunerile specificate la alin. (2) si (3) cuprind elementele de identificare ale functiilor vacante prevazute in anexa nr. 2 si candidatii pentru fiecare functie vacanta.

(5) Propunerile specificate la alin. (2) se avizeaza de catre seful Directiei management resurse umane.

Art. 11. — Selectionarea cadrelor militare pentru promovarea in functii prin procedura de urgenta se face fara interviu.

Art. 12. — Procedura de urgenta cuprinde urmatoarele activitati:

a) transmiterea de catre seful structurii care a solicitat initierea procedurii de urgenta a raportului cu aprobarea ministrului apararii nationale sau a sefului Statului Major General, dupa caz, a memoriilor originale si a fiselor posturilor vacante la secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie care au competenta selectionarii candidatilor pentru promovarea in functiile vacante; documentele se transmit in termen de doua zile lucratoare de la data obtinerii aprobarii;

b) desfasurarea de catre secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie a activitatilor prevazute la art. 29 lit. b), d) si e), in termen de 3 zile lucratoare de la data obtinerii aprobarii;

c) desfasurarea sedintelor comisiilor de selectie, in termen de 6 zile lucratoare de la data obtinerii aprobarii, conform algoritmului specificat la art. 16, art. 17 alin. (1) si art. 22 si 23;

d) elaborarea de catre secretariatele tehnice a proceselorverbale ale comisiilor de selectie, conform modelului prevazut in anexa nr. 7, si a hotararii comisiei de selectie, conform modelului prevazut in anexa nr. 8, in termen de 7 zile lucratoare de la data obtinerii aprobarii;

e) transmiterea hotararii comisiei de selectie comandantilor/ sefilor care au competente de numire in functii, in termen de 8 zile lucratoare de la data obtinerii aprobarii.

*SECTIUNEA a 2-a*

***Analizarea cadrelor militare in vederea inaintarii in gradul urmator***

Art. 13. — Cadrele militare care sunt analizate pentru a fi promovate in functii prevazute in statele de organizare cu grade superioare celor detinute si au implinit stagiul minim in grad sunt analizate si pentru inaintarea in gradul urmator.

Art. 14. — (1) Cadrele militare numite in functii prevazute in statele de organizare cu grade superioare celor detinute sunt analizate in comisiile de selectie, astfel incat inaintarea in gradul urmator sa se faca la implinirea stagiului minim in grad.

(2) Activitatile desfasurate pentru analiza cadrelor militare in vederea inaintarii in gradul urmator sunt: a) inaintarea, ierarhic, de catre structurile de resurse umane a listei cu cadrele militare propuse a fi inaintate in gradul urmator la secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie, cu cel putin 75 de zile calendaristice inainte de data stabilita pentru inaintarea in gradul urmator;

b) analizarea cadrelor militare in sedintele comisiilor de selectie cu cel putin 45 de zile calendaristice inainte de data stabilita pentru inaintarea in gradul urmator;

c) trimiterea de catre secretariatele tehnice a hotararilor comisiilor de selectie la comandantii/sefii care au competente de a prezenta propuneri/inainta in gradul urmator, in termen de 5 zile lucratoare de la data desfasurarii sedintei comisiei de selectie.

*SECTIUNEA a 3-a*

***Desfasurarea sedintelor comisiilor de selectie***

Art. 15. — (1) Sedintele comisiilor de selectie se desfasoara la ordinul presedintelui comisiei de selectie in perioadele prevazute la art. 9 lit. f) si la art. 12 lit. c), cu exceptia sedintei Comisiei de selectie nr. 17, care se desfasoara la nevoie.

(2) Sedintele comisiilor de selectie se pot desfasura cu participarea a cel putin doua treimi din membri.

Art. 16. — (1) La inceputul fiecarei sedinte a comisiei de selectie, presedintele acesteia face precizari privind principalele obligatii si responsabilitati prevazute in prezentele norme si anunta ordinea de zi.

(2) Dupa anuntarea ordinii de zi, presedintele si membrii comisiei au obligatia sa verifice documentele prezentate de catre secretariatul tehnic si sa completeze declaratia pe propria raspundere, prevazuta in anexa nr. 10.

(3) Presedintele si membrii comisiei nu participa la ierarhizarea si selectia candidatilor pentru ocuparea unei functii, daca se afla cu unul dintre candidati in una dintre urmatoarele situatii:

a) este sot/sotie, ruda sau afin pana la gradul al patrulea inclusiv al/a cel putin unuia dintre candidati;

b) se afla in raporturi de subordonare nemijlocita fata de cel putin unul dintre candidati;

c) se afla ori s-a aflat in ultimii 5 ani in relatii patrimoniale cu oricare dintre candidati;

d) se gaseste in alte situatii de conflict de interese prevazute de lege.

(4) In cazul constatarii uneia dintre situatiile prevazute la alin. (3), ulterior desfasurarii selectiei, dar nu mai tarziu de data numirii in functie, rezultatul selectiei se recalculeaza prin eliminarea evaluarii membrului comisiei aflat in aceste situatii, pentru toti candidatii participanti la selectie pentru ocuparea functiei respective.

(5) Daca, in situatiile prevazute la alin. (3) si (4), nu este asigurata validitatea evaluarii de catre cel putin doua treimi din numarul membrilor comisiei, sedinta pentru incadrarea functiei respective se repeta in termen de doua zile lucratoare, luandu-se masuri de inlocuire a membrilor comisiei de selectie aflati in conflict de interese, prin grija comandantilor/sefilor structurilor din care acestia fac parte, la solicitarea presedintelui comisiei.

Art. 17. — (1) In procesul de analiza, ierarhizare si selectie a candidatilor, membrii comisiei studiaza memoriile originale, fisele cu principalele date, fisele posturilor vacante, completeaza si semneaza fisa de evaluare, intocmita conform modelului prevazut in anexa nr. 11.

(2) Experienta profesionala dobandita de-a lungul carierei se cuantifica astfel:

a) un punct pentru indeplinirea fiecarei functii de executie si doua puncte pentru indeplinirea fiecarei functii de conducere in structuri de nivel 1, pe o perioada de minimum 2 ani;

b) doua puncte pentru indeplinirea fiecarei functii de executie si trei puncte pentru indeplinirea fiecarei functii de conducere in structuri de nivel 2, pe o perioada de minimum 2 ani;

c) trei puncte pentru indeplinirea fiecarei functii de executie si patru puncte pentru indeplinirea fiecarei functii de conducere in structuri de nivel 3, pe o perioada de minimum 2 ani;

d) patru puncte pentru indeplinirea fiecarei functii de executie si cinci puncte pentru indeplinirea fiecarei functii de conducere in structuri de nivel 4, pe o perioada de minimum 2 ani;

e) trei puncte pentru indeplinirea fiecarei functii de instructor pe o perioada de minimum 2 ani;

f) un punct pentru fiecare 6 luni cumulate in care au fost indeplinite atributii de instructor asociat;

g) un punct pentru fiecare 6 luni de participare neintrerupta sau cumulata din perioade de cate cel putin 3 luni neintrerupte, in misiuni si operatii in afara teritoriului statului roman.

(3) Ierarhizarea structurilor militare pe niveluri este reglementata prin ordin al ministrului apararii nationale.

(4) Candidatilor care au absolvit cursul de baza li se acorda un punct daca au obtinut o medie cuprinsa intre 9,00 si 9,50, respectiv doua puncte daca aceasta este mai mare.

(5) Pentru detinerea titlului de doctor in stiinte obtinut in domeniul fundamental al studiilor universitare de licenta si de master corespunzatoare domeniului functiei pentru care candideaza se acorda patru puncte.

(6) Fiecare criteriu specificat la lit. d), e) si f) din sectiunea B a anexei nr. 11 se evalueaza prin acordarea unui punctaj de la 1 la 10.

Art. 18. — Punctajele acordate individual de catre fiecare membru al comisiei, conform precizarilor de la art. 17 alin. (2)—(5), se transforma in note prin impartirea la 10 a sumei punctelor acordate.

Art. 19. — Punctajul individual al fiecarui candidat se calculeaza prin impartirea sumei notelor specificate la art. 18 la numarul componentilor comisiei de selectie care au evaluat candidatul respectiv.

Art. 20. — (1) Pentru functiile pentru care nu se organizeaza interviu, punctajul individual calculat conform prevederilor art. 19 reprezinta punctajul final acordat candidatului de catre comisia de selectie.

(2) Pentru functiile pentru care se organizeaza interviu, punctajul final se calculeaza prin impartirea la doi a sumei punctajului individual, calculat conform prevederilor art. 19, si a punctajului obtinut la interviu.

Art. 21. — (1) Comisiile de selectie ierarhizeaza candidatii pe baza punctajului final, fapt ce se consemneaza in procesulverbal al sedintei si care constituie fundamentul elaborarii hotararii.

(2) In cazul in care doi sau mai multi candidati obtin acelasi punctaj final, pentru departajarea acestora se utilizeaza punctajul acordat pentru experienta profesionala, prevazut la art. 17 alin. (2). Daca egalitatea se mentine, departajarea se realizeaza dupa punctajul acordat pentru evaluarea adecvarii experientei profesionale la cerintele functiei, prevazut in anexa nr. 11 sectiunea B lit. d).

Art. 22. — Membrii comisiei de selectie analizeaza, individual, indeplinirea conditiilor de catre cadrele militare propuse pentru inaintarea in gradul urmator si consemneaza prin „da” sau „nu”, dupa caz, rezultatul analizei in tabelele intocmite in acest sens de catre secretariatele tehnice.

Art. 23. — Pentru functiile vacante care se incadreaza prin concurs, organizat conform prevederilor legislatiei nationale, membrii comisiei de selectie analizeaza, individual, indeplinirea conditiilor de catre cadrele militare care au solicitat participarea la concurs si consemneaza prin „da” sau „nu”, dupa caz, rezultatul analizei in tabelele intocmite in acest sens de catre secretariatele tehnice, conform modelului prevazut in anexa nr. 12.

Art. 24. — Pentru situatiile specificate la art. 22 si 23, hotararile comisiilor de selectie se adopta prin majoritatea simpla a participantilor la sedinta.

Art. 25. — (1) Hotararile comisiilor de selectie sunt definitive si se pun in aplicare de catre comandantii/sefii care au competente in acest sens, pentru emiterea ordinelor de numire in functii a candidatilor clasati pe primul loc in ordinea descrescatoare a punctajelor finale si/sau pentru emiterea ordinelor de inaintare in gradul urmator.

(2) In situatia in care un candidat a participat la selectia pentru incadrarea mai multor functii vacante si s-a clasat pe primul loc pentru cel putin doua functii vacante, ordinul de numire se emite numai pentru prima functie vacanta la care s-a clasat pe primul loc, in ordinea optiunilor exprimate in raportul personal prin care s-a inscris la selectie, iar pentru celelalte functii vacante sunt numiti candidatii clasati pe locul al doilea.

(3) In situatia in care candidatul care s-a clasat pe primul loc se retrage/renunta pana la data emiterii ordinului de numire, acesta se emite pentru candidatul clasat pe locul urmator.

(4) In situatia in care la selectia pentru incadrarea unei functii s-a inscris un singur candidat, care a fost selectionat si apoi se retrage/renunta inainte de data emiterii ordinului de numire, functia se republica.

CAPITOLUL IV

**Responsabilitatile cadrelor militare si ale structurilor implicate in procesul de analiza, ierarhizare si selectie**

*SECTIUNEA 1*

***Responsabilitatile cadrelor militare***

Art. 26. — (1) In vederea promovarii in functii, cadrele militare au urmatoarele responsabilitati:

a) sa se informeze despre functiile vacante, elementele specifice ale acestora si datele privind desfasurarea selectiei, publicate in mijloacele de informare prevazute la art. 9 lit. a);

b) sa intocmeasca rapoarte personale, adresate comandantilor/sefilor unitatilor militare din care fac parte, prin care sa isi exprime optiunea de a participa la selectia organizata pentru incadrarea uneia dintre functiile vacante publicate sau pentru trecerea maistrilor militari si subofiterilor in corpul ofiterilor, in termenele prevazute de prezentele norme;

c)sa furnizeze datele necesare pentru actualizarea memoriului original, din proprie initiativa sau la solicitarea prealabila a structurilor de resurse umane;

d) sa verifice si sa semneze de luare la cunostinta tabelul centralizator cu candidatii care au solicitat sa fie analizati de comisia de selectie, prevazut la art. 9 lit. d);

e) sa se prezinte la locul, data si ora stabilite pentru sustinerea interviului.

(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1) lit. b), cadrele militare pot solicita sa candideze pentru incadrarea mai multor functii numai daca acestea se analizeaza prin acelasi tip de procedura si cu sustinerea acelorasi probe de selectie, urmand sa precizeze in rapoartele personale prioritatea de incadrare a acestora.

(3) Rapoartele personale de participare la selectie se inregistreaza la compartimentul documente clasificate.

*SECTIUNEA a 2-a*

***Responsabilitatile structurilor de resurse umane***

Art. 27. — Structurile de resurse umane au urmatoarele responsabilitati:

a) sa intocmeasca tabelul cu functiile vacante, conform modelului prevazut in anexa nr. 2, pe care il prezinta pentru aprobare comandantilor/sefilor ierarhici, in scopul publicarii acestora;

b) sa verifice si sa actualizeze memoriile originale si datele personale din aplicatia RESMIL ale cadrelor militare care si-au exprimat optiunea de a participa la selectie;

c) sa inainteze rapoartele personale si memoriile originale ale cadrelor militare mentionate la lit. b), tabelul centralizator cu candidatii care au solicitat sa fie analizati de comisia de selectie, conform anexei nr. 3, si fisele posturilor vacante, direct catre secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie in analiza carora se afla functiile vacante;

d) sa transmita la secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie, prin reteaua INTRAMAN, tabelul centralizator cu candidatii care au solicitat sa fie analizati de comisia de selectie, conform anexei nr. 3;

e) sa asigure documentele necesare, in vederea intocmirii dosarelor de candidat, maistrilor militari si subofiterilor care participa la sustinerea probelor de selectie si la concursul/ examenul de admitere la cursul de formare pe filiera indirecta a ofiterilor in activitate, conform reglementarilor specifice stabilite prin ordin al ministrului apararii nationale;

f) sa intocmeasca si sa inainteze secretariatelor tehnice ale comisiilor de selectie listele cu cadrele militare care indeplinesc conditiile de inaintare in gradul urmator.

*SECTIUNEA a 3-a*

***Responsabilitatile comandantilor/sefilor***

Art. 28. — (1) In raport cu competentele stabilite, potrivit reglementarilor in vigoare, comandantii/sefii de la toate esaloanele au urmatoarele responsabilitati:

a) sa dispuna inaintarea pe cale ierarhica, in scris si in format electronic, la structurile centrale si cele subordonate nemijlocit ministrului apararii nationale a tabelului cu functiile vacante din subordine propuse a fi incadrate;

b) sa dispuna informarea cadrelor militare din subordine despre functiile vacante publicate, astfel incat sa se respecte termenele de intocmire a rapoartelor personale prevazute de prezentele norme;

c) sa dispuna masurile necesare pentru inaintarea rapoartelor cadrelor militare direct la secretariatele tehnice care functioneaza pe langa comisiile de selectie;

d) sa informeze comandantii/sefii ierarhici despre participarea la selectie a cadrelor militare din subordine;

e) sa asigure transmiterea documentelor prevazute la art. 27 lit. c)—f) catre secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie;

f) sa dispuna masurile necesare pentru a permite prezenta cadrelor militare din subordine in vederea sustinerii interviului organizat pentru incadrarea functiilor pentru care acestea au optat.

(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1) lit. a), comandantii structurilor subordonate operational/sub control operational la Directia generala de informatii a apararii sau la structurile din compunerea/subordinea acesteia nu transmit functiile vacante pentru publicare in Buletinul Informativ al Armatei.

*SECTIUNEA a 4-a*

***Responsabilitatile secretariatelor tehnice ale comisiilor de selectie***

Art. 29. — Secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie au urmatoarele responsabilitati:

a) sa centralizeze documentele prevazute la art. 27 lit. c)—f);

b) sa genereze, din aplicatia informatica RESMIL, fisele cu principalele date ale cadrelor militare care s-au inscris la selectie;

c) sa analizeze documentele prevazute la lit. a) si b) pentru verificarea indeplinirii criteriilor obligatorii specificate in anexa nr. 11 sectiunea A, precum si a conditiilor prevazute de lege pentru admiterea cadrelor militare la analiza in cadrul comisiilor de selectie;

d) sa intocmeasca, pe grade si in ordine alfabetica, tabelul cuprinzand cadrele militare care nu indeplinesc criteriile obligatorii, conform modelului specificat in anexa nr. 4, si tabelul cu cadrele militare care indeplinesc criteriile obligatorii pentru a fi analizate in cadrul comisiilor de selectie, conform modelului specificat in anexa nr. 5, pe care le prezinta membrilor comisiilor de selectie, insotite si de optiunile si datele suplimentare furnizate de comandantii/sefii ierarhici, precum si cele rezultate din memoriile originale;

e) sa intocmeasca pentru fiecare candidat fisa de evaluare, conform modelului prevazut in anexa nr. 11, dupa caz;

f) sa intocmeasca tabelul centralizator cu propunerile pentru inaintarea in gradul urmator, conform modelului prevazut in anexa nr. 6;

g) sa centralizeze punctajul acordat de catre membrii comisiilor de selectie si sa intocmeasca tabelul centralizator cu ierarhia, in ordinea descrescatoare a mediilor aritmetice obtinute de cadrele militare evaluate, conform modelului prevazut in anexa nr. 13;

h) sa redacteze, in urma desfasurarii sedintelor comisiilor de selectie, procesul-verbal, conform precizarilor din anexa nr. 7, la care anexeaza tabelul centralizator prevazut la lit. g);

i) sa comunice in scris comandantilor/sefilor structurilor militare in care sunt incadrate cadrele militare inscrise la selectie, precum si celor care organizeaza interviul candidatii care indeplinesc conditiile pentru a participa la interviu;

j) sa comunice in scris comandantilor/sefilor structurilor militare in care sunt incadrate cadrele militare inscrise la selectie candidatii care nu au obtinut nota minima la interviu sau nu au fost ierarhizati de comisia de selectie, cu precizarea criteriilor obligatorii neindeplinite;

k) sa trimita documentele cadrelor militare inscrise la selectie la structurile cu atributii in domeniu, in vederea eliberarii avizului de specialitate, potrivit legislatiei specifice, pentru incadrarea functiilor care necesita acest aviz, potrivit prevederilor art. 42;

l) sa intocmeasca tabelul centralizator cu ierarhia finala a candidatilor, rezultata dupa analizarea in comisia de selectie si desfasurarea interviului, conform modelului prevazut in anexa nr. 9;

m) sa redacteze hotararea comisiei de selectie in baza procesului-verbal prevazut la lit. h) si a procesului-verbal al comisiei de interviu, dupa caz, conform modelului prevazut in anexa nr. 8;

n) sa intocmeasca tabelul cu candidatii selectionati, conform modelului prevazut in anexa nr. 14, si sa il inainteze, impreuna cu copia hotararii comisiei de selectie sau un extras al acesteia, dupa caz, comandantilor/sefilor care au competenta de a emite ordine de numire in functie/inaintare in grad;

o) sa informeze in scris structurile care au inaintat rapoartele candidatilor despre punctajele obtinute si locurile pe care s-au clasat acestia;

p) sa pastreze confidentialitatea informatiilor despre candidatii evaluati, punctajele acordate si hotararile adoptate.

Art. 30. — Secretarii comisiilor de selectie nu participa la analizarea, ierarhizarea si selectia cadrelor militare, cu exceptia secretarilor comisiilor de selectie nr. 1, 2 si 3.

*SECTIUNEA a 5-a*

***Responsabilitatile comisiilor de selectie***

Art. 31. — Responsabilitatile comisiilor de selectie sunt:

a) sa analizeze toate cadrele militare pentru care au primit propuneri prin intermediul secretariatelor tehnice privind indeplinirea cerintelor si criteriilor specifice pentru participarea la selectie si sa le stabileasca pe cele care continua procesul de selectie;

b) sa evalueze si sa ierarhizeze cadrele militare stabilite conform prevederilor lit. a);

c) sa analizeze si sa avizeze cadrele militare propuse a fi inaintate in gradul urmator;

d) sa analizeze si sa avizeze cadrele militare care au optat pentru ocuparea functiilor vacante care, potrivit legislatiei nationale, se ocupa numai prin concurs/examen, daca indeplinesc criteriile obligatorii;

e) sa pastreze confidentialitatea informatiilor despre candidatii evaluati, punctajele acordate si hotararile adoptate.

Art. 32. — Componentilor comisiilor de selectie le este interzis sa faca parte din comisiile de interviu pentru functiile aflate in competenta comisiei respective.

*CAPITOLUL V*

***Organizarea si desfasurarea interviului***

Art. 33. — (1) Interviul se desfasoara in cadrul structurii militare din care face parte functia vacanta, o singura data cu toti candidatii, in urma comunicarii de catre secretariatul tehnic al comisiei de selectie a candidatilor care au optat pentru ocuparea aceleiasi functii si au fost ierarhizati de comisia de selectie.

(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1), interviul se organizeaza si la nivelul altor structuri, astfel:

a) la esalonul superior, pentru incadrarea functiilor vacante de comandanti/sefi de unitati/mari unitati si de loctiitori ai acestora/similare, precum si a celor din structurile militare care nu au in compunere microstructura de resurse umane, cu exceptia functiilor vacante de comandanti/sefi ai structurilor centrale si ai celor subordonate nemijlocit ministrului apararii nationale;

b) la nivelul statelor majore ale categoriilor de forte sau al comandamentelor, dupa caz, pentru incadrarea functiilor vacante alocate Romaniei in cadrul structurilor multinationale dislocate pe teritoriul statului roman.

Art. 34. — (1) Prin interviu se verifica, dupa caz, in ce masura candidatul detine competenta profesionala, aptitudinile, pregatirea de specialitate si experienta profesionala in raport cu specificul functiei respective si se obtin informatii suplimentare privind aspiratiile profesionale, motivatiile si situatia sociala a acestuia.

(2) Prin interviu se pot evidentia si o serie de elemente ale personalitatii candidatului, precum abilitatea de comunicare, flexibilitatea in gandire, viziunea de ansamblu, spontaneitatea sau controlul emotional.

(3) In cadrul interviului se formuleaza intrebari ce necesita raspunsuri concrete, intrebari analitice si intrebari bazate pe scenarii/studii de caz, care pot viza aspecte cum sunt:

a) date biografice despre candidat si situatia sa sociala: locuinta, familie, locul de munca al sotiei/sotului si altele asemenea;

b) aspecte privind evolutia in cariera;

c) motivatia care sta la baza optiunii pentru ocuparea functiei respective;

d) atributiile specifice functiei pentru ocuparea careia se organizeaza interviul, cu accent pe latura creativa, care ar putea imbunatati activitatea in domeniul respectiv;

e) imaginea de sine a candidatului: puncte tari, puncte slabe;

f) cunostinte militare generale si de specialitate.

(4) Pentru ocuparea functiilor de comandanti/sefi de unitati/mari unitati vacante, stabilite de catre comandantii/sefii structurilor imediat ierarhic superioare, interviul poate fi insotit de prezentarea unui plan de management, prin care se indica si se argumenteaza masurile pe care le-ar adopta candidatul pentru cresterea eficientei activitatii structurii respective.

(5) Solicitarea prezentarii planului de management este posibila numai in conditiile in care acest fapt s-a mentionat la publicarea functiei vacante, conform prevederilor prezentelor norme, si li s-au asigurat candidatilor toate informatiile necesare pentru elaborarea planului.

Art. 35. — (1) Comisia pentru desfasurarea interviului se numeste de catre comandantul structurii la care se desfasoara acesta si are in compunere 3—5 ofiteri, care au gradul cel putin egal cu cel al candidatilor si care sunt incadrati in functii prevazute cu grad cel putin egal cu cel al functiei vacante. In situatia organizarii interviului pentru incadrarea functiilor vacante prevazute cu grade de colonel, presedintele comisiei de interviu este comandantul/seful/conducatorul sau loctiitorul comandantului/sefului/conducatorului structurii militare la nivelul careia se organizeaza interviul.

(2) In situatia in care structura militara la care se desfasoara interviul nu poate asigura numarul minim de cadre militare care sa respecte conditiile prevazute la alin. (1), comisia pentru desfasurarea interviului se completeaza cu ofiteri de la esalonul superior sau de la alte structuri similare de acelasi nivel ierarhic.

(3) Pentru incadrarea functiilor vacante prevazute cu grade de generali/similar din cadrul tuturor structurilor subordonate Statului Major General, componenta comisiei pentru desfasurarea interviului si locul desfasurarii acestuia se aproba de catre seful Statului Major General, la propunerea sefului statului major al categoriei de forte sau a comandantului comandamentului in care se afla functia vacanta. In situatia in care interviul se organizeaza in vederea incadrarii functiilor vacante de sefi ai statelor majore ale categoriilor de forte sau de comandanti ai comandamentelor, propunerile se inainteaza de catre seful Directiei personal si mobilizare din Statul Major General.

(4) Pentru incadrarea functiilor vacante prevazute cu grade de generali/similar din cadrul structurilor centrale ale Ministerului Apararii Nationale si al celor subordonate nemijlocit ministrului apararii nationale, componenta comisiei pentru desfasurarea interviului si locul desfasurarii acestuia se aproba de catre ministrul apararii nationale, la propunerea sefului structurii in care se afla functia vacanta. Pentru structurile aflate in coordonarea altor structuri, propunerile se inainteaza de catre comandantul/seful structurii coordonatoare. Pentru organizarea interviului in vederea incadrarii functiilor vacante de sefi/loctiitori ai structurilor centrale ale Ministerului Apararii Nationale si ai celor subordonate nemijlocit ministrului apararii nationale, cu exceptia celor de sef al Statului Major General si director general al Directiei generale de informatii a apararii, propunerile de organizare a interviului se inainteaza de catre seful Directiei management resurse umane.

Art. 36. — Membrii comisiei de interviu au aceleasi obligatii ca si membrii comisiei de selectie, prevazute la art. 16 alin. (3), iar in situatia in care un membru al comisiei de interviu se afla in stare de incompatibilitate, comandantul structurii responsabile cu organizarea interviului ia masuri pentru inlocuirea acestuia.

Art. 37. — (1) Interviul poate consta in probe orale, scrise si practice.

(2) Structura si continutul interviului se stabilesc de catre comisia constituita in acest sens.

(3) Pe timpul desfasurarii interviurilor toti candidatii sustin aceleasi probe si raspund la aceleasi intrebari, astfel incat rezultatele acestora sa poata fi comparate.

(4) Pe timpul desfasurarii fiecarei probe de interviu sau la sfarsitul acesteia, dupa caz, membrii comisiei acorda, individual, puncte de la 1 la 10 fiecarui candidat.

(5) Punctajul interviului se obtine prin calcularea mediei aritmetice, cu doua zecimale, a punctajelor acordate de fiecare component al comisiei de interviu pentru fiecare proba a interviului.

(6) Candidatii care la proba de interviu nu au obtinut un punctaj cel putin egal cu 6 sunt declarati respinsi de catre comisia de selectie.

*CAPITOLUL VI*

***Dispozitii tranzitorii si finale***

Art. 38. — Analiza, ierarhizarea si selectia candidatilor pentru promovarea in functiile vacante publicate pana la data intrarii in vigoare a prezentelor norme se realizeaza si se finalizeaza in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare la data publicarii functiilor respective.

Art. 39. — (1) Comandantii/Sefii care au competente stabilite prin ordin al ministrului apararii nationale emit ordinul de numire in functie si/sau de inaintare in grad, in perioada cuprinsa intre data primirii hotararilor comisiilor de selectie si ultima zi lucratoare a lunii respective, iar prin grija structurilor de resurse umane care contrasemneaza aceste ordine informeaza secretariatele tehnice ale comisiilor de selectie in care au fost analizate cadrele militare asupra punerii in aplicare a hotararilor comisiilor de selectie.

(2) Numirea cadrelor militare in noile functii se face, de regula, incepand cu data de 1 a lunii urmatoare emiterii hotararii comisiei de selectie.

Art. 40. — Functiile vacante pentru care nu s-au inscris candidati si functiile care nu au fost ocupate deoarece niciunul dintre cei inscrisi nu a fost admis la selectie sunt republicate conform prevederilor art. 9 lit. a).

Art. 41. — Organizarea si functionarea sistemului de ierarhizare si selectie in vederea promovarii in functii si/sau inaintarii in grad a cadrelor militare din Directia generala de informatii a apararii si structurile subordonate acesteia, in functii prevazute cu grade de pana la colonel/comandor inclusiv, se reglementeaza prin norme elaborate de catre directia generala respectiva si aprobate de ministrul apararii nationale.

Art. 42. — Analizarea, ierarhizarea si selectia cadrelor militare pentru promovarea in functii din domeniile financiarcontabil, psihologie, audit, relatii publice, securitate si sanatate in munca si operatii speciale se realizeaza dupa obtinerea avizului de specialitate de la structurile care sunt responsabile de coordonarea profesionala a domeniilor respective.

Art. 43. — In situatia in care, de la data publicarii si pana la data desfasurarii sedintei comisiilor de selectie sau, dupa caz, pana la data desfasurarii primei sedinte a comisiei de selectie, atunci cand procedura prevede interviu, intervin schimbari in definirea functiilor sau unele elemente de definire a functiilor vacante au fost publicate eronat ori incadrarea nu mai este oportuna, comandantii/sefii structurilor centrale si cei ai structurilor subordonate nemijlocit ministrului apararii nationale dispun urmatoarele masuri:

a) instiintarea secretariatului tehnic al comisiei de selectie in analiza careia se afla functiile vacante privind anularea selectiei;

b) postarea pe pagina de INTRAMAN a Secretariatului general a anuntului privind anularea selectiei;

c) republicarea functiei, in situatia in care este necesara reluarea procesului de selectie.

Art. 44. — Directia management resurse umane analizeaza periodic modul de desfasurare a procesului de analiza, ierarhizare si selectie si prezinta ministrului apararii nationale concluzii si propuneri de imbunatatire a activitatii, precum si de remediere a disfunctionalitatilor constatate.

Art. 45. — Anexele nr. 1—14 fac parte integranta din prezentele norme.