



RAPORT PRIVIND PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

- ANUL 2022 -

Rezultatele procesului de centralizare



BUCUREȘTI
2022

CUPRINS

I. INTRODUCERE.....	3
II. REFERINȚE METODOLOGICE	5
III. PRINCIPALELE REZULTATE	6
a) Comisia paritară.....	6
b) Alocarea resurselor financiare destinate perfecționării funcționarilor publici	6
c) Propuneri de îmbunătățire și gradul de corelare.....	7
IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	12
V. CONTINUAREA REFORMELOR. PERSPECTIVE	13
ANEXA.....	15

PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ANUL 2022. CADRUL NORMATIV, STRATEGIC ȘI INSTITUȚIONAL

I. INTRODUCERE

Formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici reprezintă o componentă esențială în procesul de dezvoltare a capacității instituțiilor publice și trebuie să corespundă priorităților strategice ale administrației publice. Profesionalizarea funcționarilor publici prin formare profesională este necesară pentru a răspunde adecvat nevoilor cetățenilor, dar și provocărilor unui mediu social și economic competitiv, în permanentă schimbare, cu efecte asupra prestigiului administrației publice.

Fundamentarea politicilor de reformă în domeniul funcției publice și a funcționarilor publici se bazează pe date și pe fapte iar centralizarea informațiilor privind necesarul de perfecționare profesională este relevantă atât în contextul elaborării și implementării cadrelor de competență, cât și în ceea ce privește organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante.

Sistemul administrației publice este supus procesului de reformă și de pregătire continuă, accentul punându-se pe creșterea performanței organizațiilor publice, în sensul profesionalizării, îmbunătățirii performanțelor profesionale ale funcționarilor publici prin dezvoltarea de noi competențe în raport cu noile tendințe în domeniul formării profesionale.

Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014 - 2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 909/2014 privind aprobarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 și constituirea Comitetului național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020, cu modificările ulterioare, a reprezentat până în 2020 documentul strategic de referință în ceea ce privește administrația publică, subliniind necesitatea creșterii gradului de profesionalizare și a stabilității în funcția publică ca urmare a adaptării procedurilor de recrutare, selecție și evaluare la cerințele managementului performanței, precum și necesitatea dezvoltării de competențe pornind de la nevoile instituționale.

Prin Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 525/2016, cu modificările și completările ulterioare, au fost puse bazele unei politici de resurse umane coerente, astfel încât administrația românească să aibă angajați profesioniști, care activează într-un mediu stabil, transparent și predictibil, capabili să elaboreze și implementeze politici publice eficiente. În implementarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020, Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDPF) a dezvoltat modalitatea de aplicare a principiilor și direcțiilor de acțiune din SCAP 2014-2020 și a reflectat, detaliat și completat perspectiva privind resursele umane în administrația publică.

Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2016, cu modificările ulterioare și a urmărit asigurarea unui cadru unitar pentru măsurile de îmbunătățire a calității procesului de formare profesională pentru administrația publică. Strategia a prevăzut o reformare a sistemului de formare profesională prin corelarea a două aspecte: cel de pregătire pentru o carieră în administrația publică și cel de dezvoltare propriu-zisă a carierei.

Conform Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, în realizarea planificării formării trebuie să fie luate în considerare aspecte privind dimensiunea și pregătirea resurselor umane din administrație.

Perfecționarea și utilizarea eficientă a capitalului uman au în vedere promovarea incluziunii sociale și întărirea capacității administrative pentru dezvoltarea unei piețe a muncii moderne și flexibile, îmbunătățirea relevanței sistemului de educație și formare profesională pentru ocuparea forței de muncă, stimularea culturii antreprenoriale.

În continuarea reformelor prevăzute Programul de guvernare 2021-2024 aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 42/2021 pentru acordarea încrederii Guvernului include următoarele priorități cu privire la managementul resurselor umane în administrația publică:

- ✓ managementul performanței;
- ✓ implementarea unui cadru unitar de competențe la nivelul administrației;
- ✓ administrație în interesul cetățeanului și orientare către rezultate. Evaluarea pentru fiecare instituție și fiecare funcționar va fi în raport cu rezultatele obținute;
- ✓ implementarea unui model profesionist și imparțial de recrutare în funcția publică, prin organizarea unui sistem de concursuri care să pună accentul pe competența și integritatea funcționarilor publici, precum și pe orientarea spre performanță;
- ✓ dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților administrației publice și asigurarea resursei umane necesare procesului de transformare digitală;
- ✓ sistem unic de evidență a personalului bugetar pentru funcționarii publici, personalul contractual din administrație și angajații la stat;
- ✓ redefinirea carierei funcționarilor publici astfel încât să fie mai atractivă, cu un parcurs mai lung, care să permită cu adevărat evaluarea performanțelor pentru a orienta corpul funcționarilor publici spre atingerea rezultatelor și pentru responsabilizare față de cetățeni și mediul de afaceri;
- ✓ depolitizarea funcției publice și stabilirea clară a pozițiilor politice în structura administrativă;
- ✓ promovarea unei culturi a eticii și integrității prin introducerea unui management al performanței, bazat pe un cadru de competențe în funcția publică și un proces continuu de formare profesională bazat pe orientarea spre performanță și analiza nevoilor de formare pe bază de date etc.

Conform prevederilor art. 458 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, autoritățile și instituțiile publice au obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice precum și, în situația în care estimează că programele de formare și perfecționare profesională se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.

Art. 459 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, stabilește obligația autorităților și instituțiilor publice de a elabora anual planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici și de a-l comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, evidențiind sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională, și în situația în care acestea se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.

Conform O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, formarea profesională reprezintă atât un drept cât și o obligație a funcționarilor publici.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici centralizează datele transmise de ordonatorii principali de credite privind propunerile de instruire a funcționarilor publici, identificate în urma evaluării performanțelor profesionale individuale și stabilește tematica specifică programelor de formare specializată în administrația publică și de perfecționare profesională a funcționarilor publici.

În vederea asigurării respectării dreptului și îndeplinirii obligației de îmbunătățire continuă a abilităților și pregătirii profesionale, anual, la evaluarea performanțelor profesionale

individuale, sunt identificate în raportul de evaluare domeniile în care funcționarul public evaluat necesită formare profesională suplimentară în perioada următoare. Necesarul de formare profesională identificat astfel se completează, dacă este cazul, cu necesarul de formare profesională rezultat din modificările legislative în domeniile de competență ale funcționarului public, precum și din eventualele modificări relevante ale fișei postului.

În data de 30.03.2022 au fost publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.306/30.III.2022 Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr.233/21.03.2022 pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici și Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 234/21.03.2022 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare și perfecționare profesională și a tematicii specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici.

Ordonatorii principali de credite din administrația publică centrală și locală au obligația de a completa și transmite Agenției datele cuprinse în formatul standard prevăzut în Anexa nr. 1 la O.P.A.N.F.P. nr. 233/2022, cu respectarea prevederilor art. 4 al Anexei nr. 2 din același act normativ. Pentru comunicarea datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici, ordonatorii principali de credite au primit prin Portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici un link de conectare la aplicația informatică de colectare a datelor administrată de Agenție.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici centralizează datele transmise de ordonatorii principali de credite și elaborează raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici, pe care îl aduce la cunoștința publicului inclusiv prin publicare pe site-ul propriu.

Autoritățile și instituțiile publice au deplină competență în planificarea formării, în achiziționarea serviciilor de formare și în monitorizarea și evaluarea formării funcționarilor publici. Potrivit principiului planificării, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a iniția anual procesul de identificare a nevoilor de formare a funcționarilor publici și de a stabili prioritățile în achiziționarea serviciilor de formare, pe baza nevoilor de formare identificate și a resurselor disponibile.

Potrivit prevederilor legale în vigoare, autoritățile și instituțiile publice au obligația să comunice anual Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în condițiile legii, datele cuprinse în planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici.

Participarea la programele de formare profesională a funcționarilor publici se finanțează, după caz, din bugetul autorității sau instituției publice, din sumele special prevăzute în acest scop, sau din alte surse ceea ce face imposibilă calcularea unei sume totale alocate la nivel național pentru această activitate.

Principalele dificultăți întâmpinate în procesul de raportare, respectiv de centralizare sunt reprezentate de lipsa bugetelor aprobate până la data finalizării perioadei de raportare, inexistența avizelor comisiilor paritare, precum și modul eronat sau incomplet de completare a Anexei 1 la O.P.A.N.F.P. nr. 233/2022.

II. REFERINȚE METODOLOGICE

La nivelul întregului eșantion, rata de răspuns este de 20,84%, constatându-se diferențe în profil instituțional (instituții din administrație publică centrală = 59,5%, consilii județene = 82,9%,

primării din orașe și municipii = 55,9%, primării din comune - 15,4%), ponderea ridicată¹ a primăriilor din mediul rural având impact asupra ratei de răspuns calculată la nivelul tuturor ordonatorilor principali de credite.

În ciuda acestor diferențe, se poate afirma că eșantionul este reprezentativ la nivelul întregii populații statistice (681 de instituții respondente din totalul de 3268 care au calitatea de ordonatori principali de credite). Reprezentativitatea vizează atât palierul instituțional (categorii de apartenență: instituții din administrația publică centrală, respectiv din cea locală, cu subcategorii - consilii județene, primării) cât și profilul teritorial (județean, respectiv regional), rezultatele analizei putând fi extrapolate la nivelul întregii populații statistice vizate (ordonatorii principali de credite care au funcționari publici, conform Ordinului președintelui ANFP nr. 233/2022). Astfel, în cazul administrației publice centrale, putem vorbi chiar de o supra-reprezentare, iar în cazul administrației locale, rata de răspuns scăzută constatată în cazul primăriilor de comună este compensată de rate foarte ridicate asociate consiliilor județene și primăriilor din mediul urban. În plus, validarea reprezentativității este susținută atât de teste statistice specifice (de exemplu, corelație ridicată, semnificativă statistic, între numărul de funcționari alocați pe domenii, respectiv pe tematici de formare), cât și de criteriul „numărul de funcționari publici” eligibili pentru participarea la cursuri de perfecționare - foarte scăzut în cazul primăriilor din mediul rural.

Pentru facilitarea înțelegerii, precizăm că prin alocare se **înțelege numărul de funcționari publici** (total și pe categorii distincte - înalți funcționari publici, funcționari publici de conducere, funcționari publici de execuție, respectiv funcționari care ocupă o funcție specifică) **planificat/ estimat să participe la cursuri de perfecționare**. Evident, interpretarea este compatibilă cu structura instrumentului de colectare care vizează atât cele 10 domenii de formare, cât și tematicile de perfecționare subsecvente fiecărui domeniu.

III. PRINCIPALELE REZULTATE

a) Comisia paritară

Datele colectate arată că 47,3% dintre respondenții instituționali au un aviz favorabil privind planul de perfecționare al funcționarilor publici, iar 40,7% - fie nu au încă un aviz din partea comisiei, fie acesta este nefavorabil. Restul de 12% dintre instituțiile chestionate nu au furnizat date privind avizul comisiei partitare.

Intrepretarea datelor indică faptul că avizarea este dependentă de volumul fondurilor alocate pentru perfecționare din bugetul instituțiilor (sumele medii alocate diferă semnificativ în funcție de acordarea/ neacordarea avizului comisiei paritare, acordarea unui aviz favorabil fiind asociată mai degrabă unor sume mai mari alocate pentru perfecționarea funcționarilor publici).

b) Alocarea resurselor financiare destinate perfecționării funcționarilor publici

S-a constatat o corelație pozitivă între volumul fondurilor alocate și numărul de tematici noi propuse (altele decât cele predefinite în Anexele prin care sunt colectate datele de referință).

Existența corelațiilor (în toate combinațiile menționate) confirmă una dintre așteptări: asocierea pozitivă dintre resursele financiare dedicate perfecționării și volumul de resurse umane estimate a intra în procesul de instruire. Relevant este însă că, în toate cazurile puterea legăturii dintre variabilele-pereche este una slabă. Altfel, existența unor corelații puternice ar

¹ La nivel sistemic, există 2861 de primării de comune, reprezentând 87,5% din totalul ordonatorilor principali de credite. Deși la nivel județean ratele de răspuns nu sunt normal distribuite, ele se ajustează la nivel regional (doar regiunile de dezvoltare Sud Vest Oltenia și Vest înregistrează rate mai scăzute, dar ele au și cele mai puține județe în componență).

fi indicat o estimare mai realistă a fondurilor bugetare (instituționale) destinate perfecționării angajaților proprii.

Pe de altă parte însă, constatăm o corelație pozitivă (slabă, dar semnificativă statistic) între volumul fondurilor dedicate perfecționării și mărimea instituției (sume mai mari alocate instituțiilor de mari dimensiuni). De altfel, suma medie alocată perfecționării de către respondenții din administrația centrală este semnificativ mai mare față de suma medie calculată pentru primării și consilii județene. Capacitatea administrativă diferită nu trebuie analizată însă unicauzal, ci în contextul unor politici de resurse umane individualizate pe diferiți actori instituționali.

În ceea ce privește fondurile alocate din alte surse (extrabugetare), există prea puține date pentru a putea realiza o analiză similară celei de mai sus și nu avem certitudinea că profilul instituțional este cel corect (rată ne semnificativă a răspunsurilor valide - 1,62%). În concluzie, este posibil că aceste surse sunt mai degrabă necunoscute decât inexistente (de aici necesitatea unor informări interne, precum și creșterea gradului de transparentizare și promovare).

c) Propuneri de îmbunătățire și gradul de corelare²

Deși majoritatea instituțiilor respondente au avansat minim o propunere de îmbunătățire³, analiza calitativă a acestora indică mai degrabă răspunsuri generice sau fără legătură cu cerința vizată (de exemplu, *adaptarea salariatului la cerințele postului; conform legii; dreptul funcționarilor publici la perfecționare profesională*) - fără a aduce un plus de cunoaștere. Cu toate acestea au fost furnizate și propuneri valoroase - o listă cu cele mai relevante propuneri putând fi consultată în Anexă.

Altfel, furnizarea unor propuneri se asociază indicării unui grad de corelare (valid) dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele efectiv obținute.

Gradul mediu de corelare dintre planificarea aprobată și măsurile efectiv implementate (% din măsurile planificate au fost efectiv implementate) este de 31% (valorile nu sunt normal distribuite, abaterea standard fiind fiind foarte ridicată = 33,52).

Situația este similară⁴ și în privința gradului mediu corelare între măsurile efectiv implementate și rezultatele efectiv obținute (% din măsurile implementate au contribuit efectiv la obținerea rezultatelor).

Ponderele înalților funcționari publici - Alocare pe domenii de formare

În ceea ce privește categoria înalților funcționari publici, din analiza datelor transmise⁵, a rezultat că domeniul "Resurse umane, diversitate, incluziune și leadership" este pe primul loc în alegerile acestei categorii de funcții publice cu un procent de 22,9%, urmat de domeniul "Audit, control, calitate și integritate" cu un procent de 15,7%, respectiv de "Drept, legislație, norme și proceduri" și "Resurse publice" ambele în procent de 11.4% (Fig. 1).

² Gradul de corelare dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele efectiv obținute, conform prevederilor art. 21 alin. (1) lit. d) din Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008.

³ Una din două instituții furnizează minim o recomandare. Numărul de recomandări formulate corelează (pozitiv și semnificativ statistic) cu numărul de funcționari publici evaluați (coeficientul de corelație este de 0,792, la un prag de semnificație de 0,01 bidirecțional). Mai mult decât atât, există un echilibru între ordonatorii principali de credite din administrația centrală și cei din administrația locală în ceea ce privește numărul programelor de formare recomandate în ultimul raport de evaluare a performanțelor profesionale individuale (și, implicit, în ceea ce privește numărul de funcționari publici evaluați).

⁴ Grad mediu = 39%, abaterea standard = 39,86.

⁵ În toate reprezentările grafice, pentru a avea o raportare uniformă și posibilități de analiză comparativă, numărul de funcționari a fost transformat în valoare procentuală, raportarea fiind realizată categoria de referință. Evident, suma valorilor procentuale este de 100% - echivalând cu totalul funcționarilor publici din respectiva categorie. De exemplu, ponderea înalților funcționari alocați domeniului Resurse umane, diversitate, incluziune și leadership este de 22,9% (adică 16 înalți funcționari publici din totalul de 70 de respondenți).

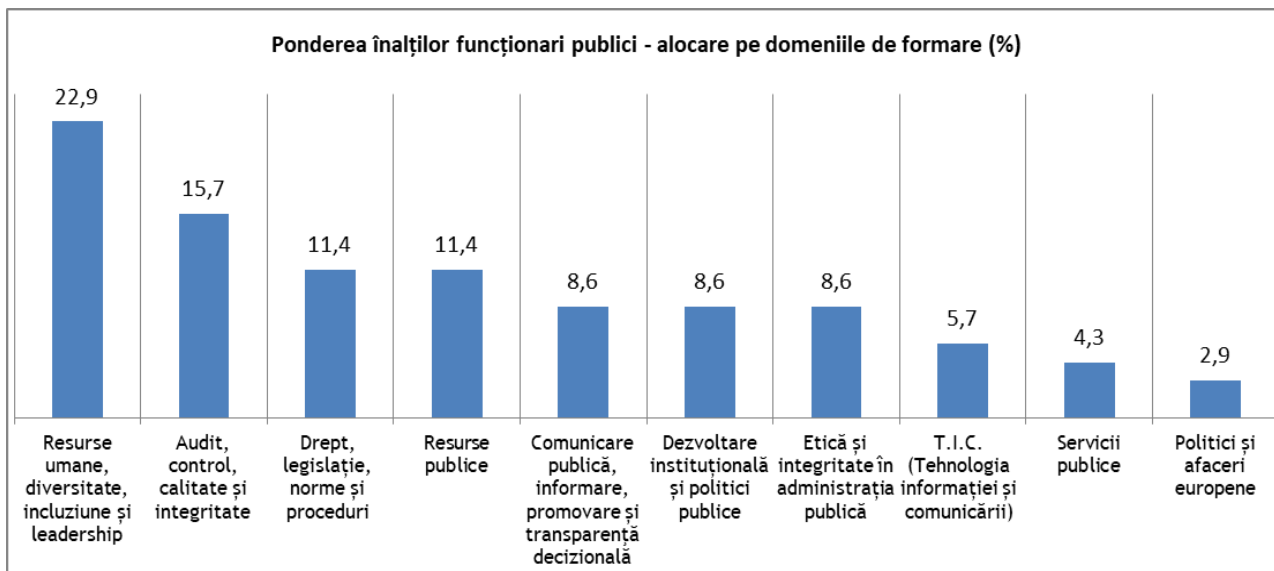


Fig. 1

În ceea ce privește nevoia de formare a funcționarilor publici de conducere de la nivelul întregii administrații publice, în urma analizei datelor comunicate a reieșit faptul că pentru această categorie de funcție publică, interesul major este pentru domeniul “Drept, legislație, norme și proceduri” în procent de 24,3%, urmat de domeniul “Audit, control, calitate și integritate” cu un procent de 19,6% și “Servicii publice” în procent de 18,5% (Fig. 2).

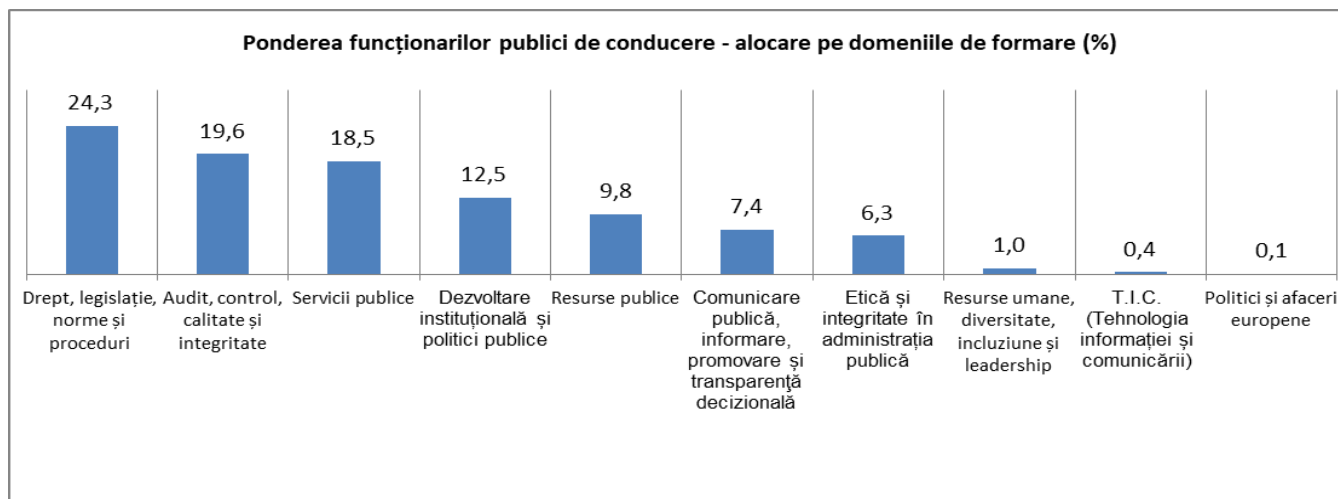


Fig. 2

La nivelul întregii administrații publice, funcționarii publici de execuție sunt interesați, în procent de 28,7%, de domeniul “Servicii publice”, urmat de “Drept, legislație, norme și proceduri”, 22,9%, respectiv de “Resurse publice”, 12,2% (Fig. 3).

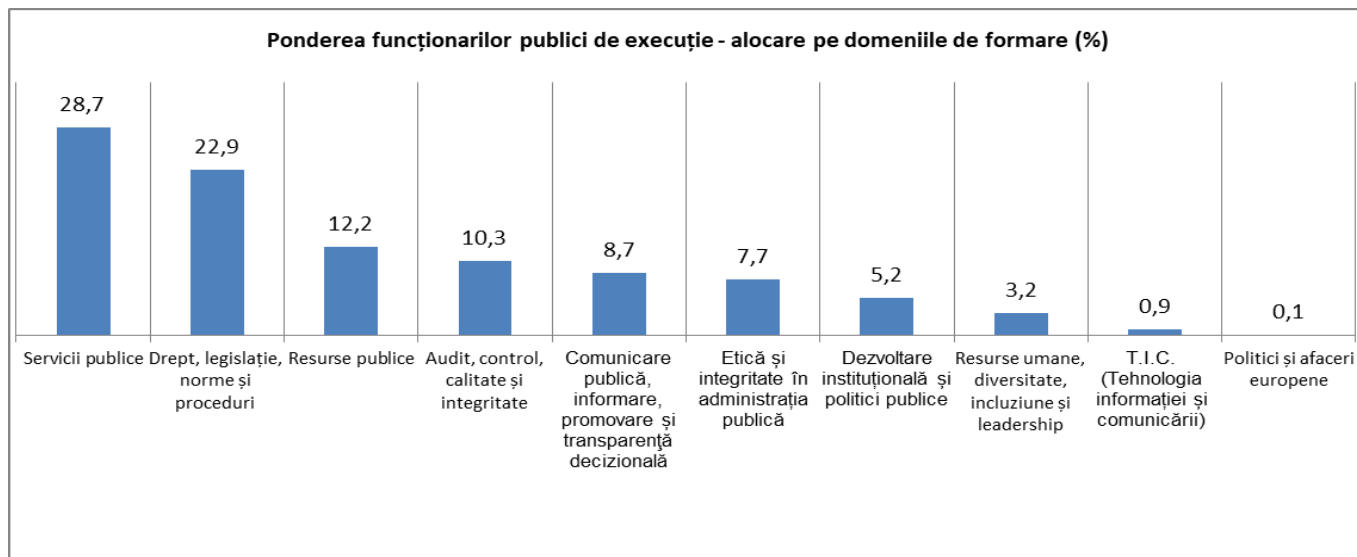


Fig. 3.

În cazul funcțiilor publice specifice, domeniul “Resurse umane, diversitate, incluziune și leadership” se regăsește în procent de 26,2%, urmat de “Etică și integritate în administrația publică” - 23,3%, respectiv de “Audit, control, calitate și integritate” (Fig. 4).

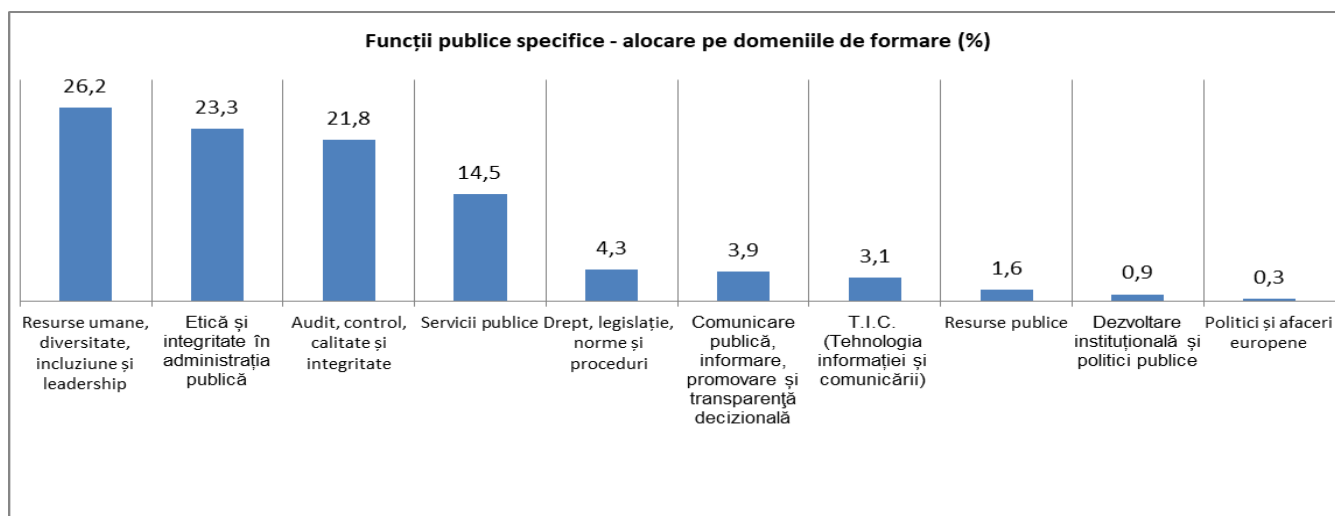


Fig. 4

În ceea ce privește distribuția răspunsurilor la nivel urban, rural sau regional, se constată o pondere mai crescută de răspunsuri din cadrul ordonatorilor principali de credite din cadrul administrației publice urbane (Fig. 7), iar în ceea ce privește gradul de răspuns în rândul consiliilor județene, regiunile Nord-Vest și Sud-Est se clasează pe primul loc (Fig. 5). În ceea ce privește rata generală de răspuns pe județe și municipiul București, cel mai ridicat grad de răspuns este înregistrat la nivelul municipiului București și al județului Ilfov (85,7%), urmat de județele Dâmbovița (38,6%) și Brașov (34,5%) (Fig. 8).

Regiuni de dezvoltare - procent de respondență consilii județene:

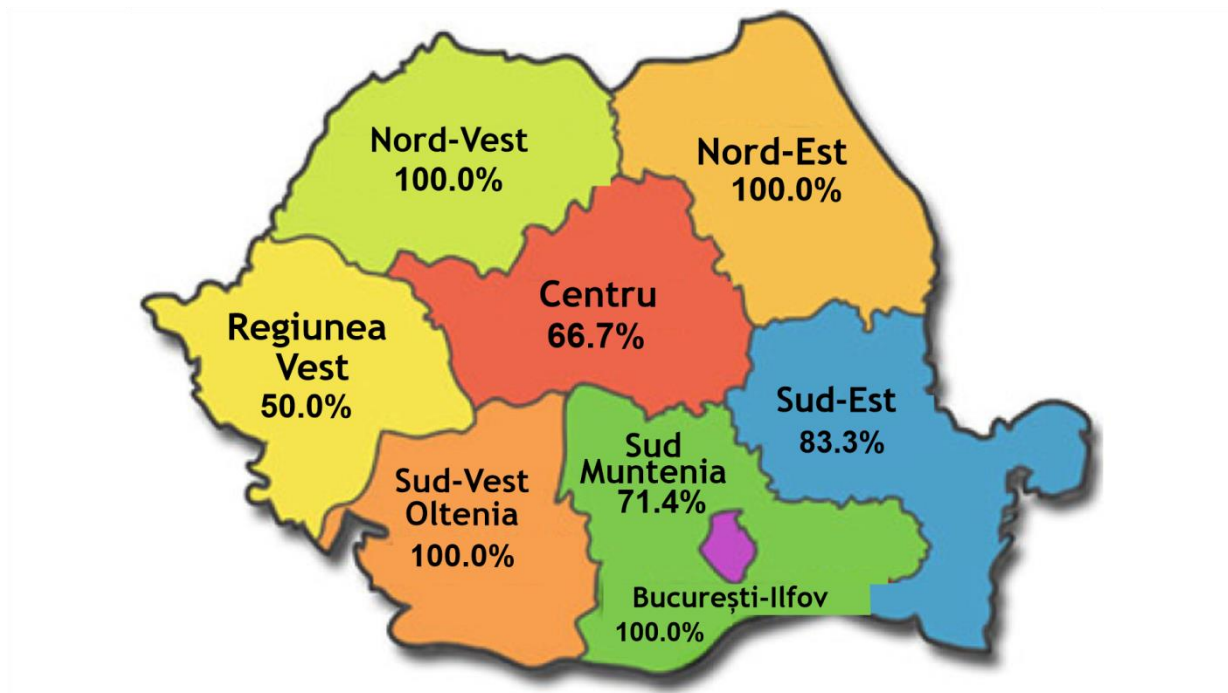


Fig. 5

Regiuni de dezvoltare - procent de respondență unități administrativ-teritoriale:

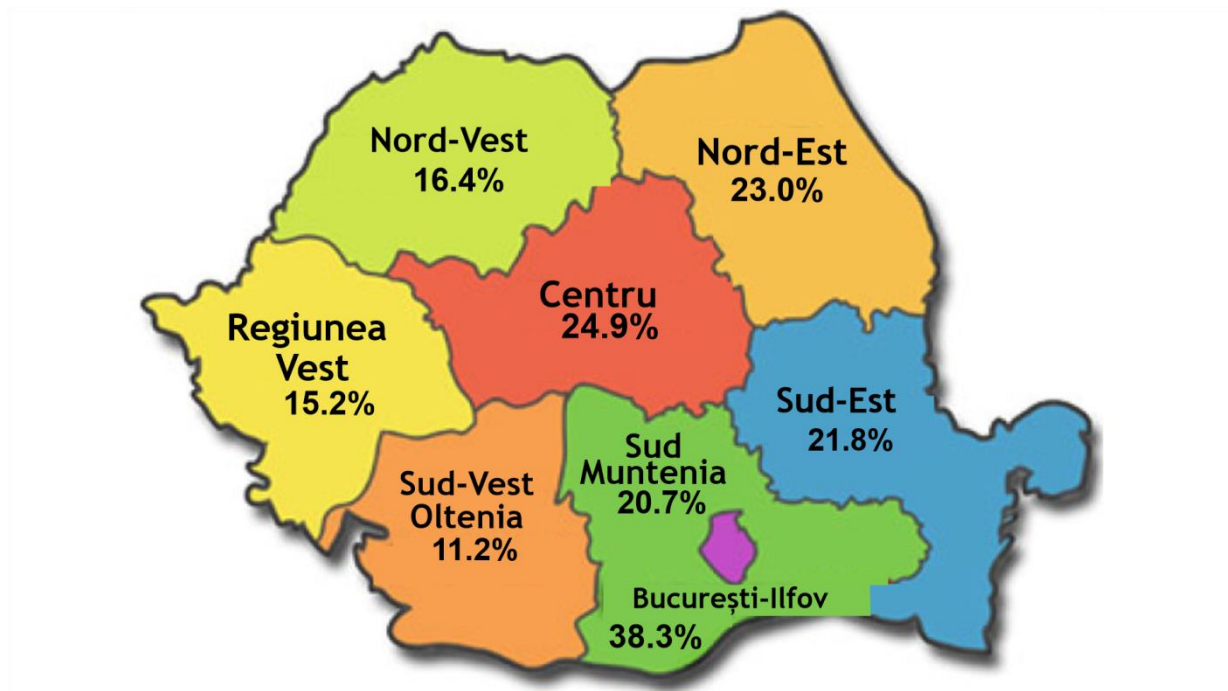


Fig. 6

Județe - procent de respondență rural - urban:

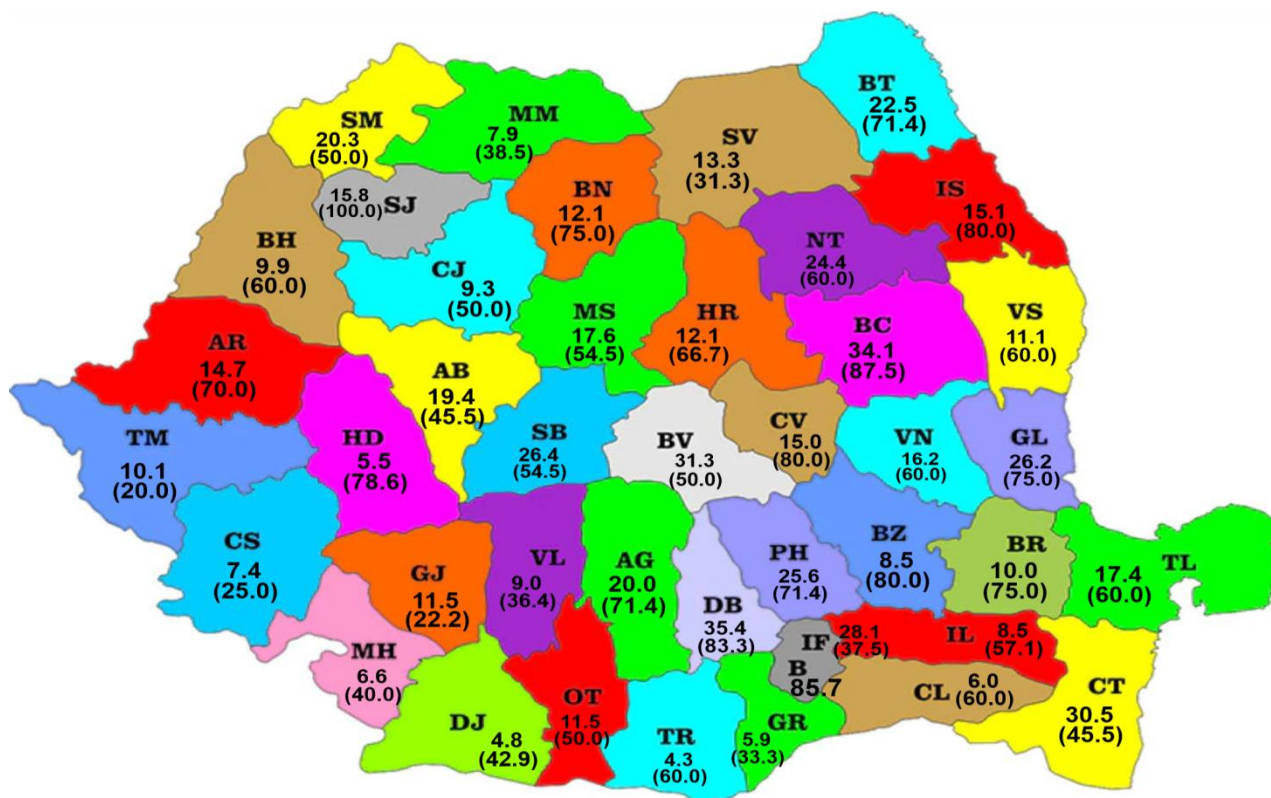


Fig. 7

Unități administrativ-teritoriale - procent de respondență global, alocat pe județe

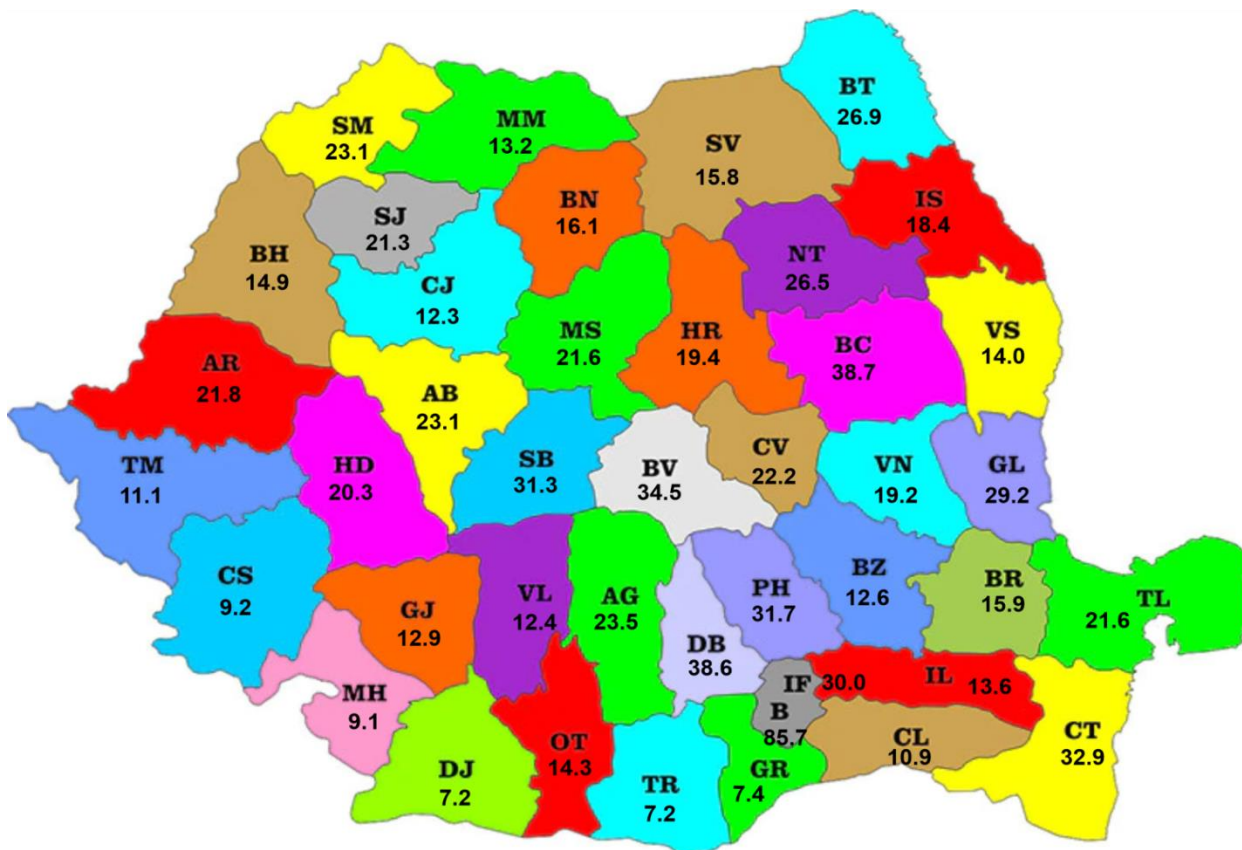


Fig. 8

În ceea ce privește alocările pe domenii și tematicile de perfecționare profesională, acestea pot fi consultate în Anexa 1 la prezentul raport.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

În anul 2022, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, ca urmare a publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a O.P.A.N.F.P. nr. 233/2022 pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici și O.P.A.N.F.P. nr. 234/2002 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare și perfecționare profesională și a tematicii specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici, au fost primite 681 de planuri de perfecționare profesională dintr-un nr. total de 3268 de ordonatori principali de credite din administrația publică. Gradul de relevanță al domeniilor de formare și perfecționare identificate ca fiind prioritare la nivelul administrației publice reprezintă un indicator care se află într-o strânsă corelație cu nivelul de respondență. Pentru creșterea gradului de relevanță a raportărilor pe care Agenția Națională a Funcționarilor Publici le generează, este necesar ca un număr cât mai mare de autorități și instituții publice să transmită planurile de perfecționare completate corect și într-un format unitar, astfel încât rezultatele să fie relevante.

Raportarea prin intermediul unei platforme facilitează interpretarea datelor prin metoda comparației ceea ce apreciem că determină creșterea gradului de relevanță al datelor furnizate de Agenție.

Toate aceste date, puse la dispoziția furnizorilor de servicii de formare, pot contribui la o mai bună adaptare a acestora la nevoile reale de formare ale funcționarilor publici.

Digitalizarea procesului de transmitere a datelor cuprinse în planurile anuale de perfecționare profesională este un element esențial pentru creșterea gradului de respondență în rândul autorităților și instituțiilor publice așa cum s-a demonstrat în cadrul procesului de raportare din anul 2022. Mai mult decât atât, identificarea de soluții pentru o comunicare eficientă cu autoritățile și instituțiile publice, cât și demararea unei campanii de promovare a importanței formării profesionale pentru administrația publică reprezintă o prioritate pentru Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

În contextul implementării reformelor din Programul Național de Redresare și Reziliență, operaționalizarea cadrelor de competență pentru funcționarii publici și a concursului național de recrutare în funcții publice, este necesar ca autoritățile și instituțiile publice să asigure funcționarilor publici posibilitatea de a participa la programe de formare și perfecționare profesională astfel încât implementarea celor două reforme sus-menționate să se poată realiza cu ușurință de către funcționari publici pregătiți, dispuși să se perfecționeze continuu și orientați spre rezultate.

Astfel, reamintim atât conducătorilor autorităților și instituțiilor publice, cât și funcționarilor publici că formarea profesională reprezintă atât un drept cât și o obligație, iar în contextul implementării unor reforme reale și sustenabile este nevoie de un corp de funcționari publici foarte bine pregătiți, eficienți în ducerea la îndeplinire a atribuțiilor și obiectivelor instituționale.

Adresăm totodată recomandarea autorităților și instituțiilor publice de a sprijini, prin alocare de fonduri suficiente, formarea profesională a funcționarilor publici și, când acest lucru nu este

posibil, de a căuta soluții alternative pentru asigurarea pregătirii profesionale a funcționarilor publici.

V. CONTINUAREA REFORMELOR. PERSPECTIVE

În anul 2022, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici a fost elaborat proiectul de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice cu privire la formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici, inclusiv drepturile și obligațiile asociate procesului de formare, precum și a normelor privind sistemul de credite necesar promovării funcționarilor publici în grad profesional și într-o funcție publică de conducere vacantă prin raportare la prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Proiectul de act normativ cuprinde dispoziții legale privind:

- modalitățile de realizare a formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici, precum și modalitatea de atestare a participării funcționarilor publici la programele de formare și perfecționare profesională și a numărului de credite de formare profesională transferabile obținute de funcționarii publici în urma finalizării programelor de formare și perfecționare profesională;
- finanțarea programelor de formare și perfecționare profesională și unele măsuri privind planificarea instituțională a formării și perfecționării profesionale;
- organizarea și derularea formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici;
- drepturi și obligații asociate procesului de formare și perfecționare profesională;
- norme privind sistemul de credite necesar promovării funcționarilor publici în grad profesional și într-o funcție publică de conducere vacantă;
- numărul minim de credite de formare profesională transferabile necesare promovării funcționarilor publici în grad profesional și într-o funcție publică de conducere vacantă, acumulate prin participarea la programe de formare și perfecționare profesională finalizate cu diplomă de absolvire, certificat de participare sau adeverință;
- norme privind programele de formare și perfecționare profesională la care funcționarii publici trebuie să participe pentru obținerea numărului minim de credite de formare profesională transferabile necesare promovării acestora în grad profesional și într-o funcție publică vacantă;
- procedura privind obținerea creditelor de formare profesională transferabile;
- norme privind modul de acordare a numărului de credite de formare profesională transferabile.

ANFP promovează instruirea de tip e-learning/blended learning pentru cursurile de formare organizate prin proiectele Agenției. Aproximativ 20.000 de funcționari publici din cadrul beneficiarilor de FESI și din cadrul sistemului de gestiune, control FESI au fost instruiți în domenii precum management de proiect, competențe digitale, achiziții publice, ajutor de stat, elaborare cereri rambursare/rapoarte de progres, comunicare, planificare strategică, evaluarea impactului reglementărilor, formare de formatori, semnătură electronică și a asigurat instruirea și certificarea ECDL Complet a 12.000 de funcționari publici la nivel național începând din anul 2012.

În conformitate cu Acordul de finanțare privind implementarea reformelor și/sau investițiilor finanțate prin Planul național de redresare și reziliență nr. 38921/05.04.2022, semnat între Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, în calitate de coordonator național pentru Planul național de redresare și reziliență și Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în calitate de coordonator de reformă și investiții pentru Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), Agenția este responsabilă pentru implementarea măsurilor cu privire la reforma administrației publice și digitalizare, inclusiv în domeniul managementului resurselor umane (Componenta 7 - Transformare digitală, Investiția 10 Transformarea digitală în managementul funcției publice și Componenta C14 - Buna guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public).

Investiția privind *programul de formare de competențe digitale avansate pentru funcționarii publici* din cadrul Componentei 7 - Transformare digitală, contribuie la succesul măsurilor de digitalizare a serviciilor publice și a operațiunilor interne ale administrației, precum și la creșterea eficienței și rezilienței instituționale. Un număr de 30.000 de funcționari publici vor urma la cursuri de formare pentru dobândirea de competențe digitale avansate (de exemplu administratorii de baze de date: SQL, MySQL etc; administratorii de sistem; analiștii operaționali; analiștii de date; programatorii pe diverse platforme), iar un număr de 2.500 de funcționari publici de nivel înalt vor participa la cursuri de formare în materie de management și de management al talentelor.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) implementează, în parteneriat cu Universitatea Babeș-Bolyai, în perioada decembrie 2020 - iunie 2023 în calitate de beneficiar proiectul „Transparență și competență în sectorul public”, SIPOCA 870, MySMIS2014+ 140086, cofinanțat din Fondul Social European (FSE), Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) 2014-2020.

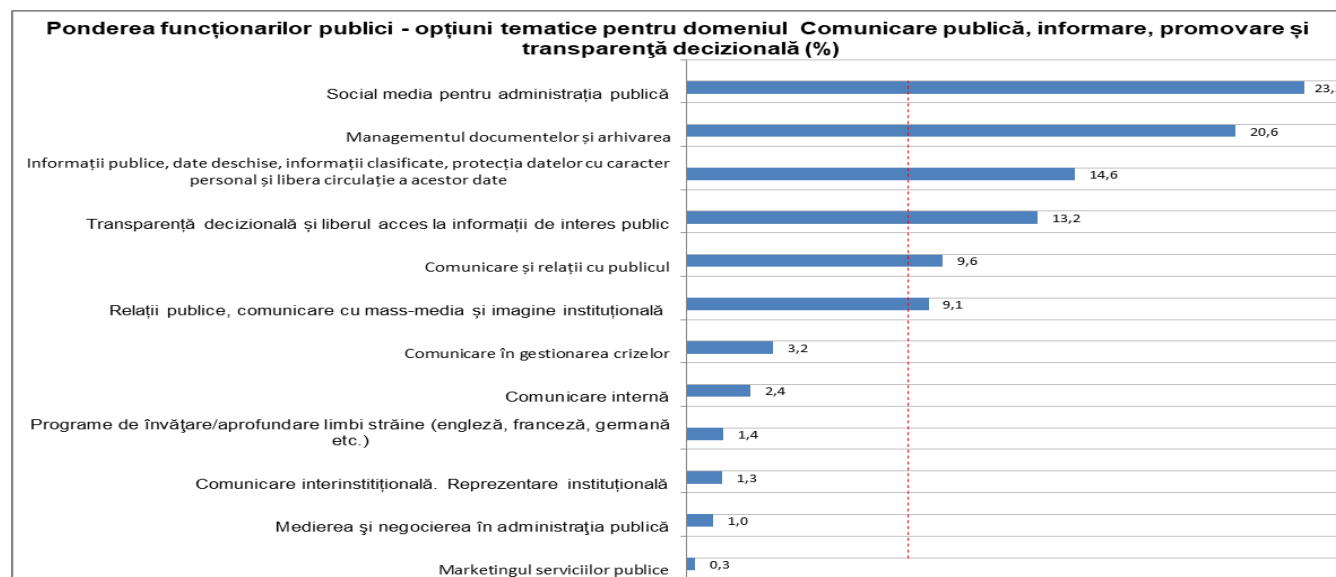
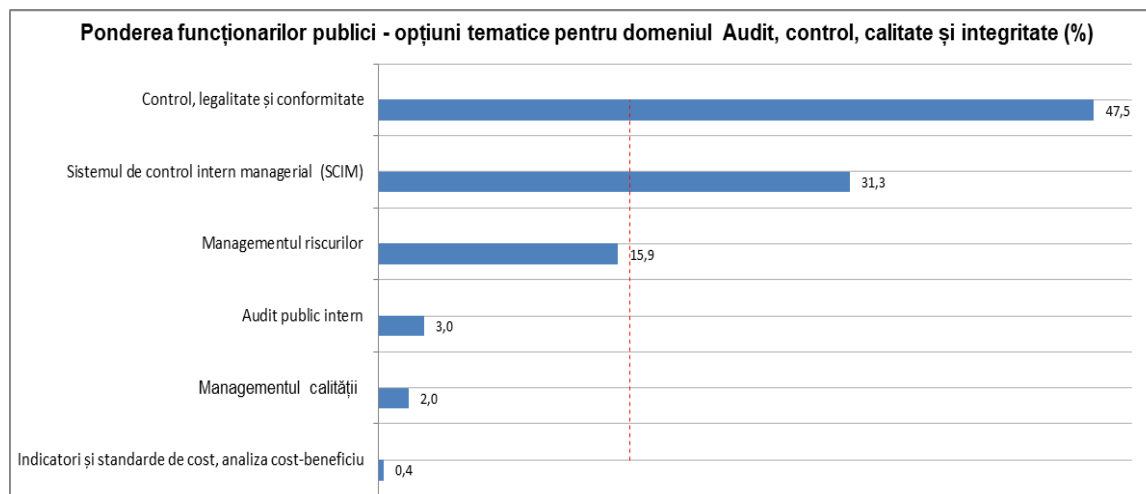
Prin proiectul sus-menționat a fost demarată instruirea a 7.300 de persoane din autorități și instituții publice centrale și locale în domeniul resurselor umane și digitalizare, începând cu luna iunie 2022. Astfel, partenerul ANFP, Universitatea Babeș - Bolyai Cluj Napoca este responsabilă pentru formarea a 7.300 cursanți, din care 7.200 cursanți în sistem e-learning și 100 cursanți în sistem clasic, prezență față în față, pentru personalul din instituțiile publice în domeniul managementului resurselor umane, al digitalizării și dobândirii competențelor de formator.

Obiectivul general al proiectului este dezvoltarea și implementarea de politici și instrumente unitare și moderne de management a resurselor umane, pentru asigurarea transparenței, coerenței și competenței în sectorul public, iar obiectivele specifice ale proiectului au în vedere următoarele:

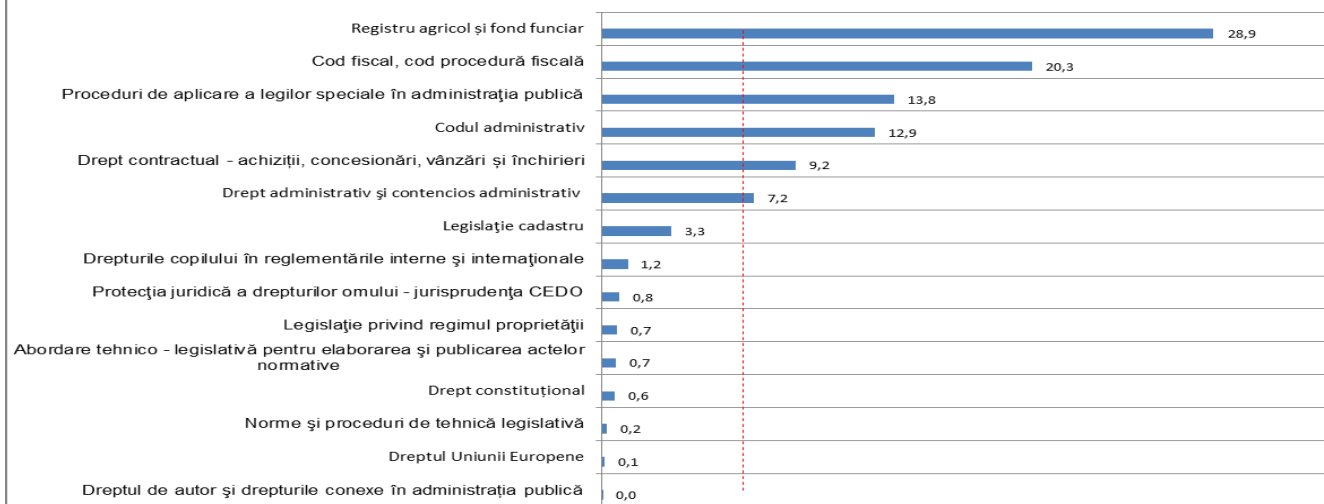
- asigurarea unui management unitar și coerent al resurselor umane prin dezvoltarea sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public - SENEOSP,
- dezvoltarea și operaționalizarea noului concept administrativ de concurs național, pilotat,
- îmbunătățirea cunoștințelor și abilităților personalului din departamentele de resurse umane și ale personalului de conducere din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale în domeniile: digitalizării și managementului resurselor umane prin asigurarea instruirii specifice.

De asemenea, în cadrul proiectului „Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în administrația publică”, cod SMIS 127558, cod SIPOCA 617, al cărui beneficiar este Institutul Național de Administrație, iar Secretariatul General al Guvernului și Agenția Națională a Funcționarilor Publici sunt parteneri, se va realiza un proiect al Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2020-2027.

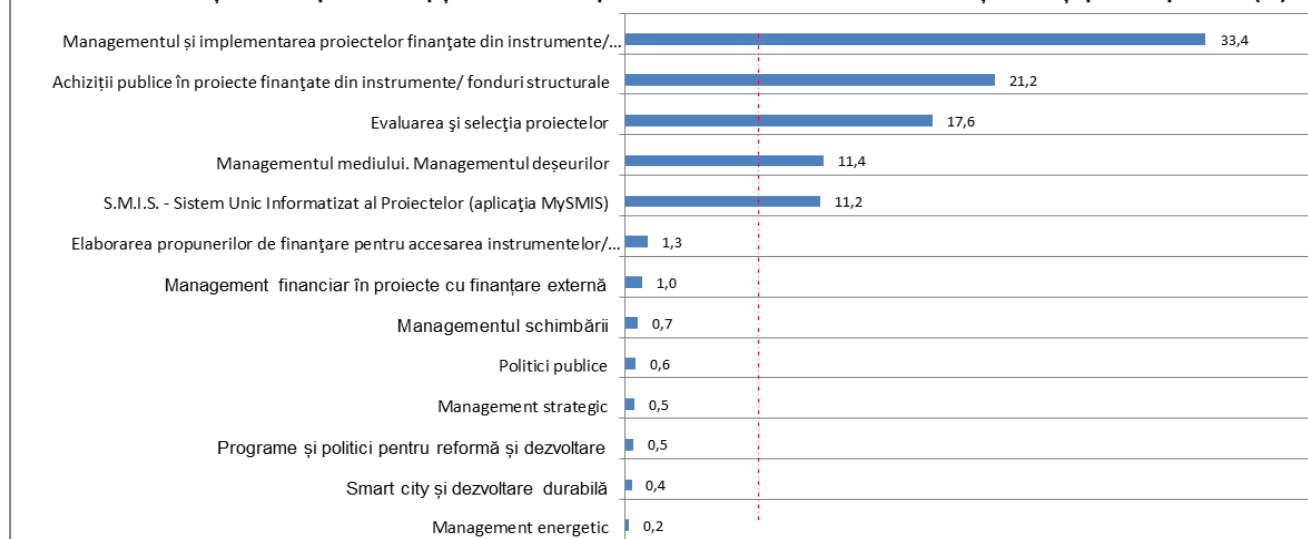
Opțiunile tematice pentru domeniile prevăzute în OPANFP nr. 234/2022 la nivelul tuturor ordonatorilor principali de credite:



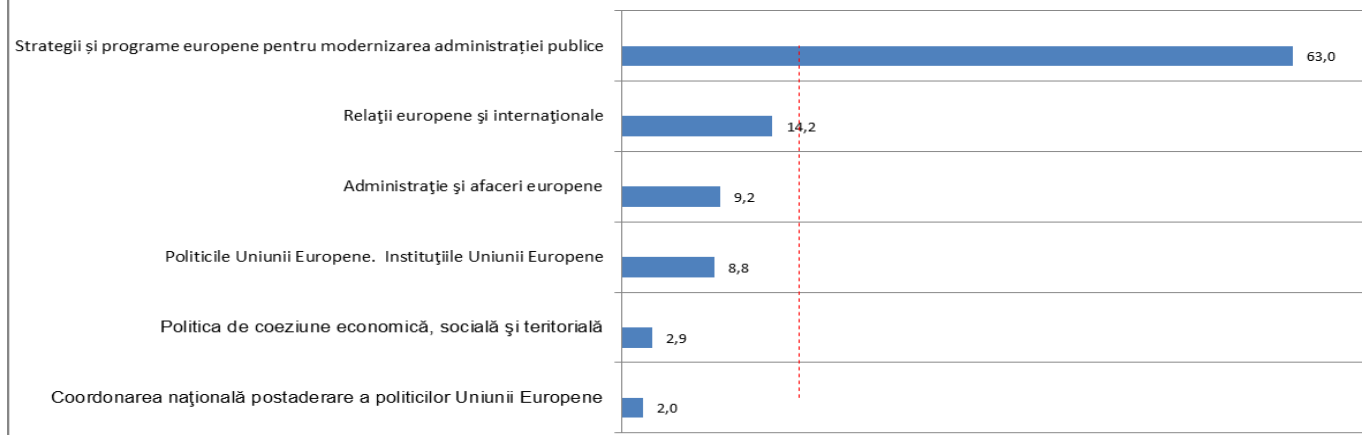
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Drept, legislație, norme și proceduri (%)



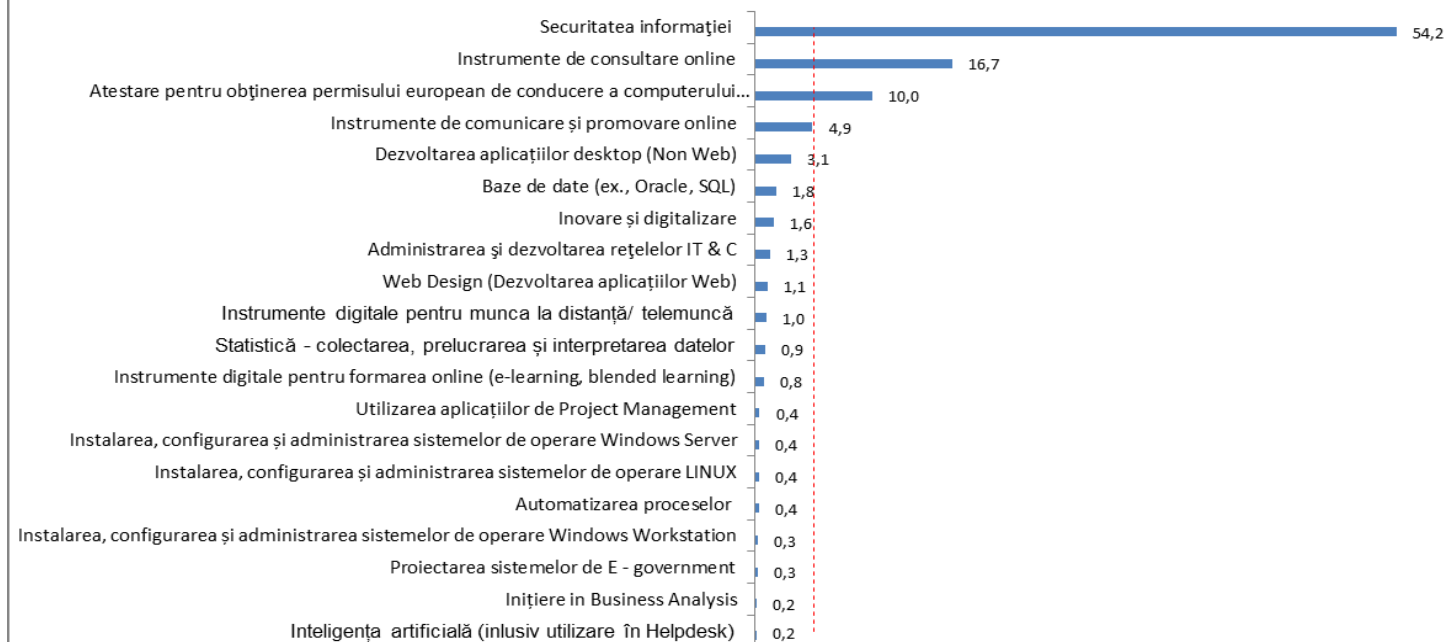
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Dezvoltare instituțională și politici publice (%)



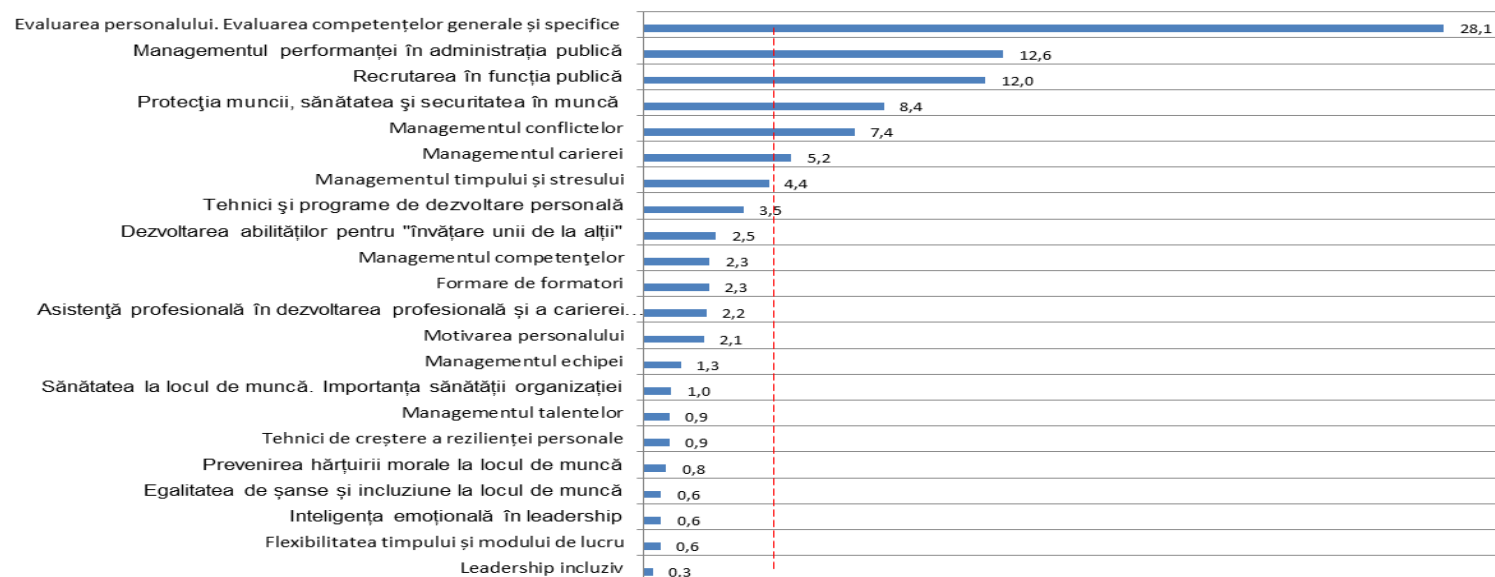
Pondereea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Politici și afaceri europene (%)



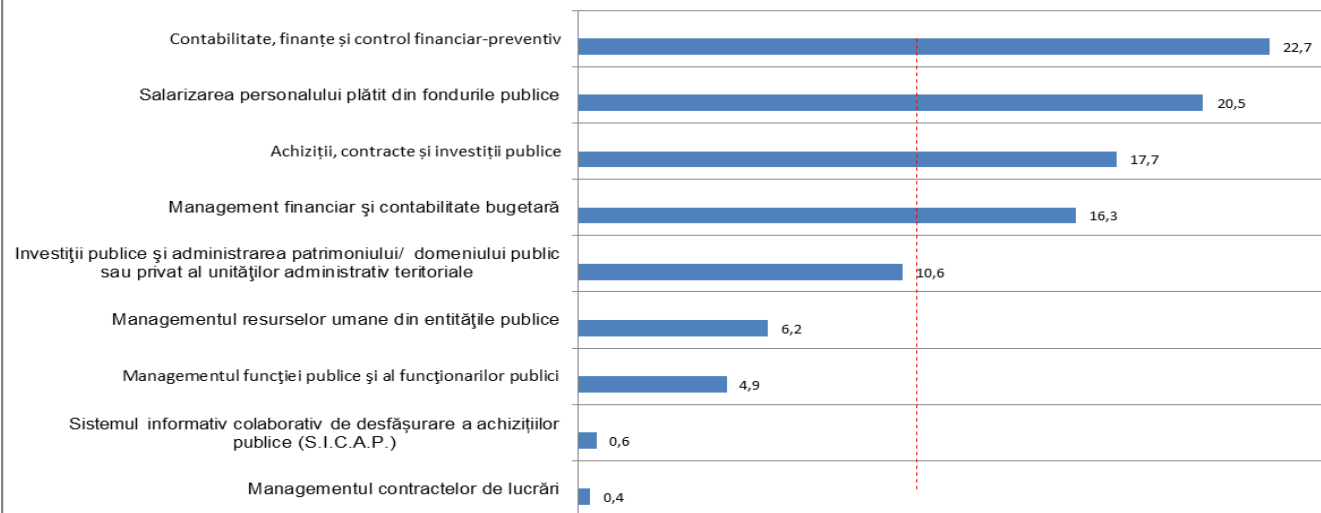
Pondereea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul T.I.C. - Tehnologia informației și comunicării (%)



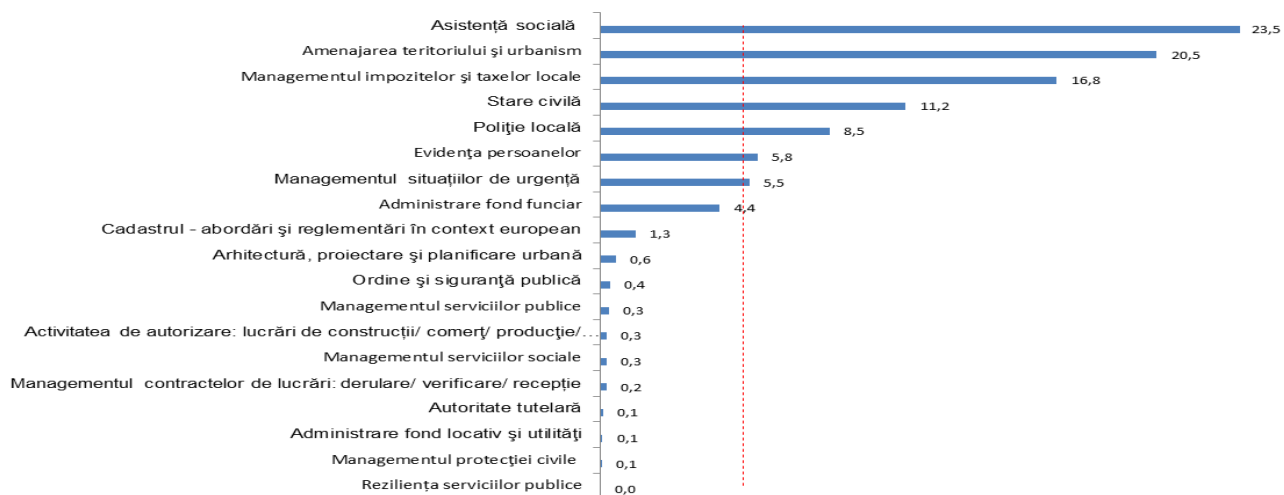
**Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul
Resurse umane, diversitate, incluziune și leadership (%)**



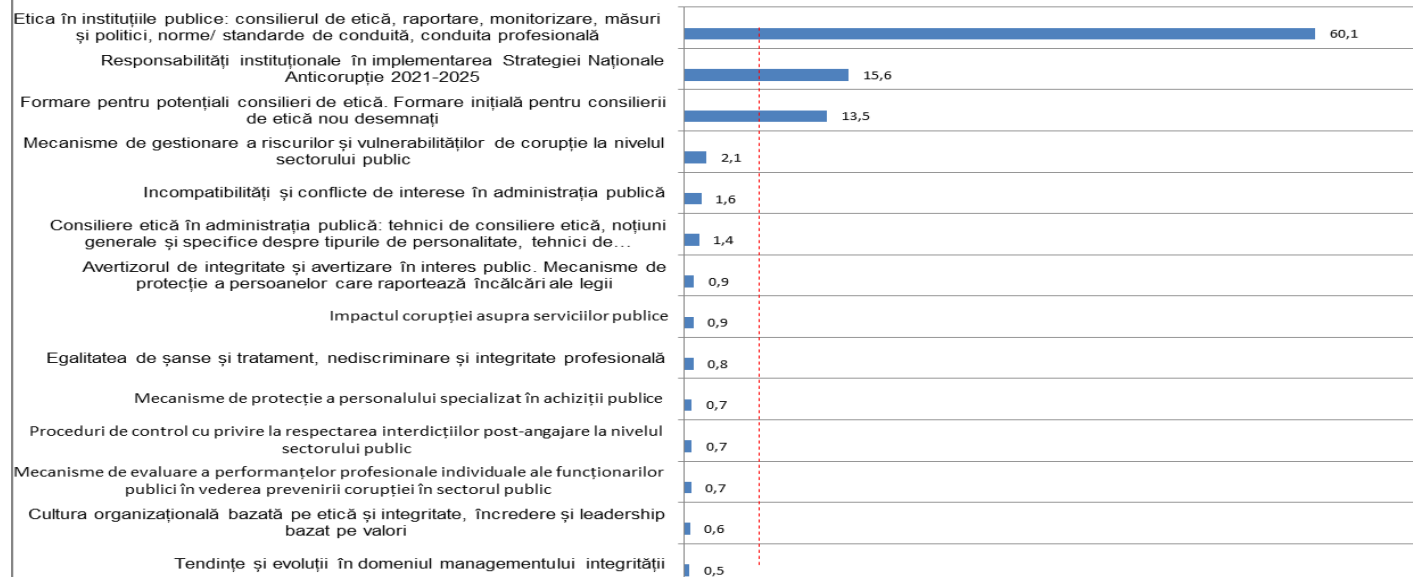
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Resurse publice (%)



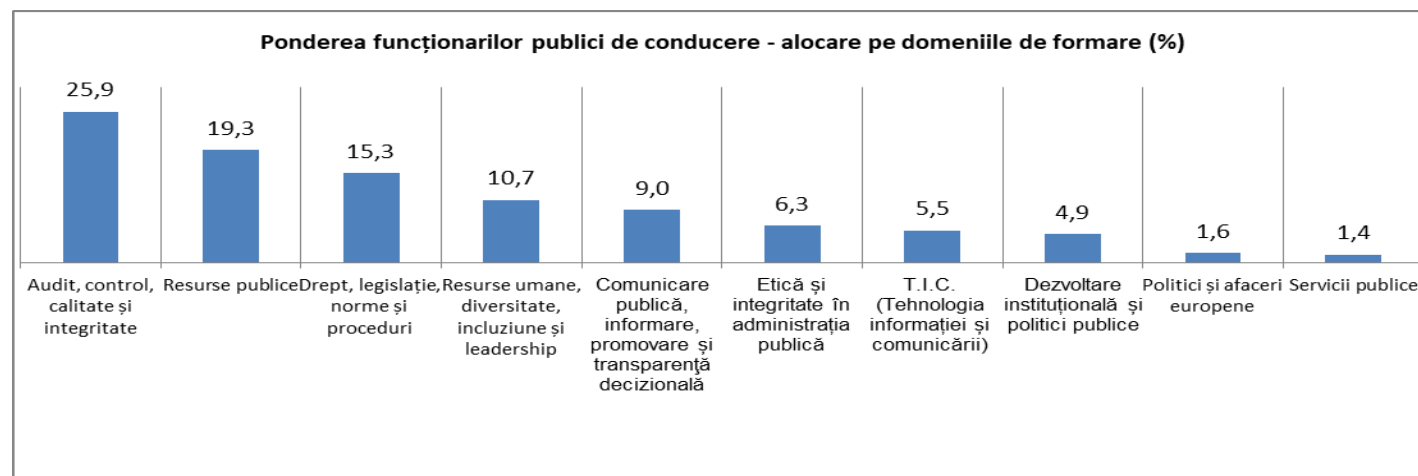
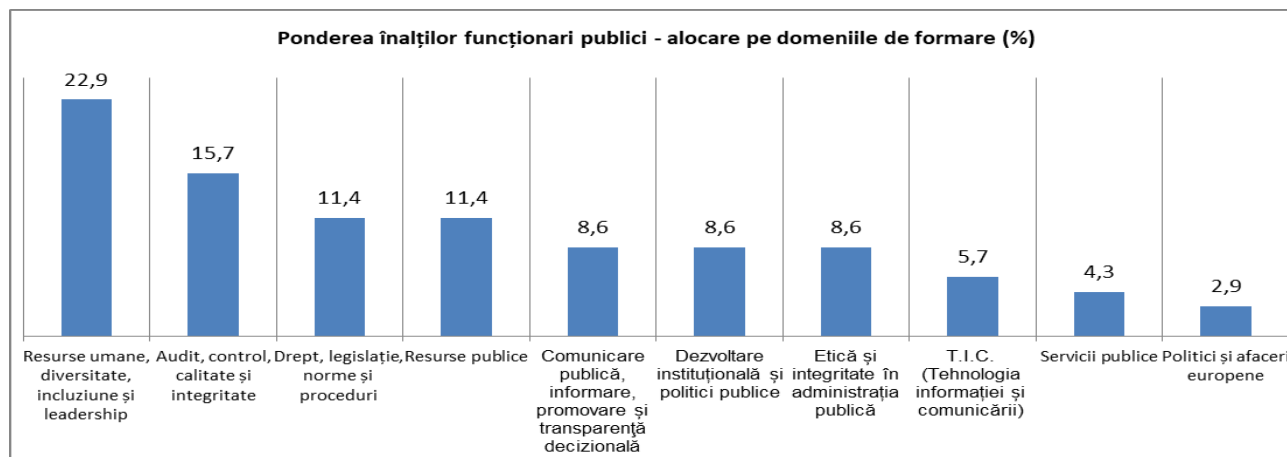
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Servicii publice (%)

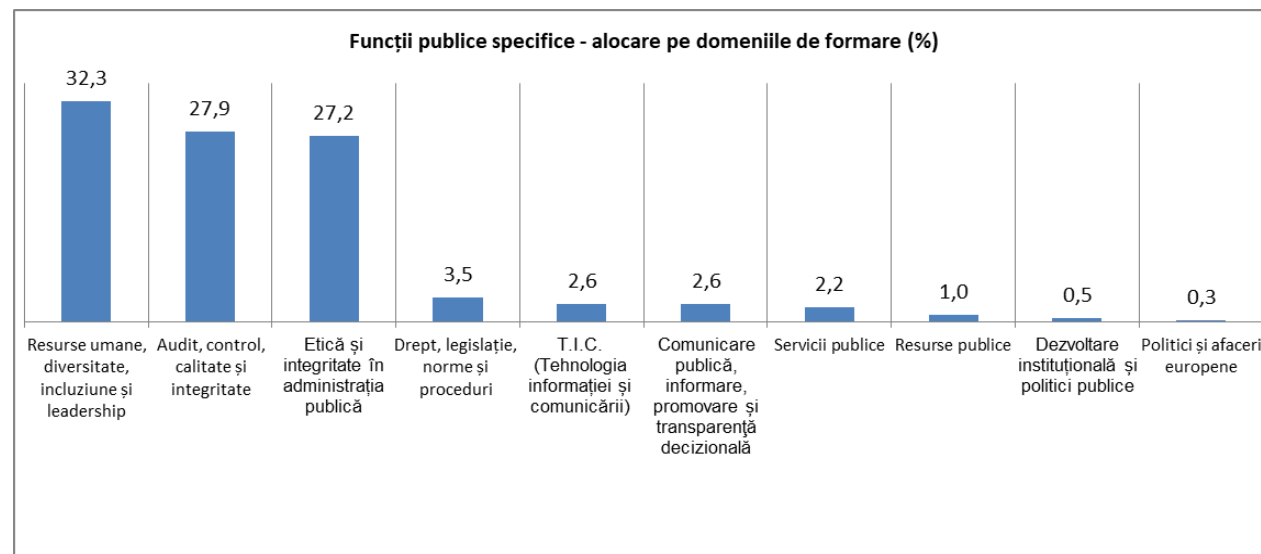
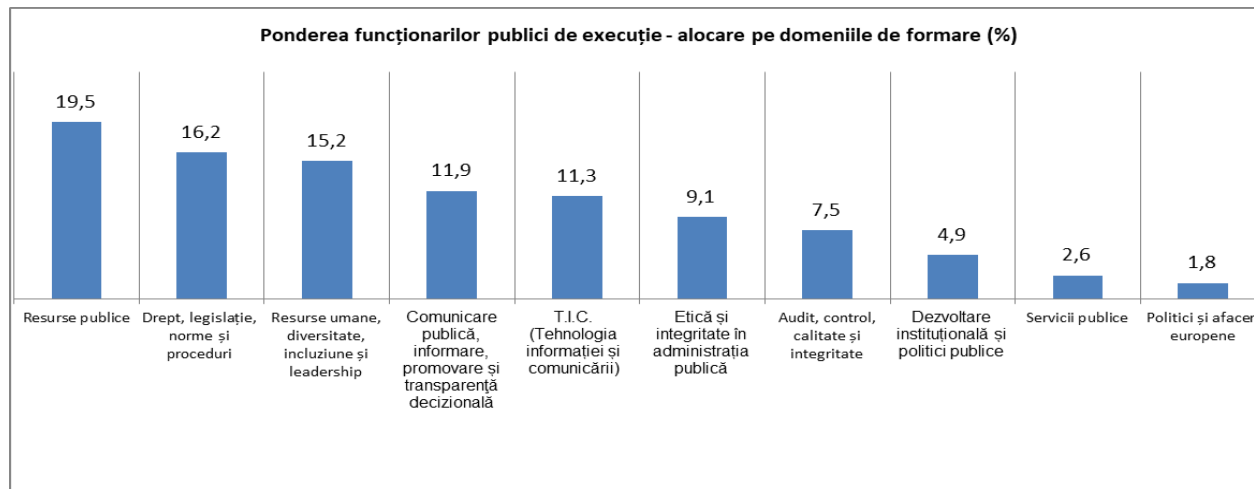


Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Etică și integritate în administrația publică (%)

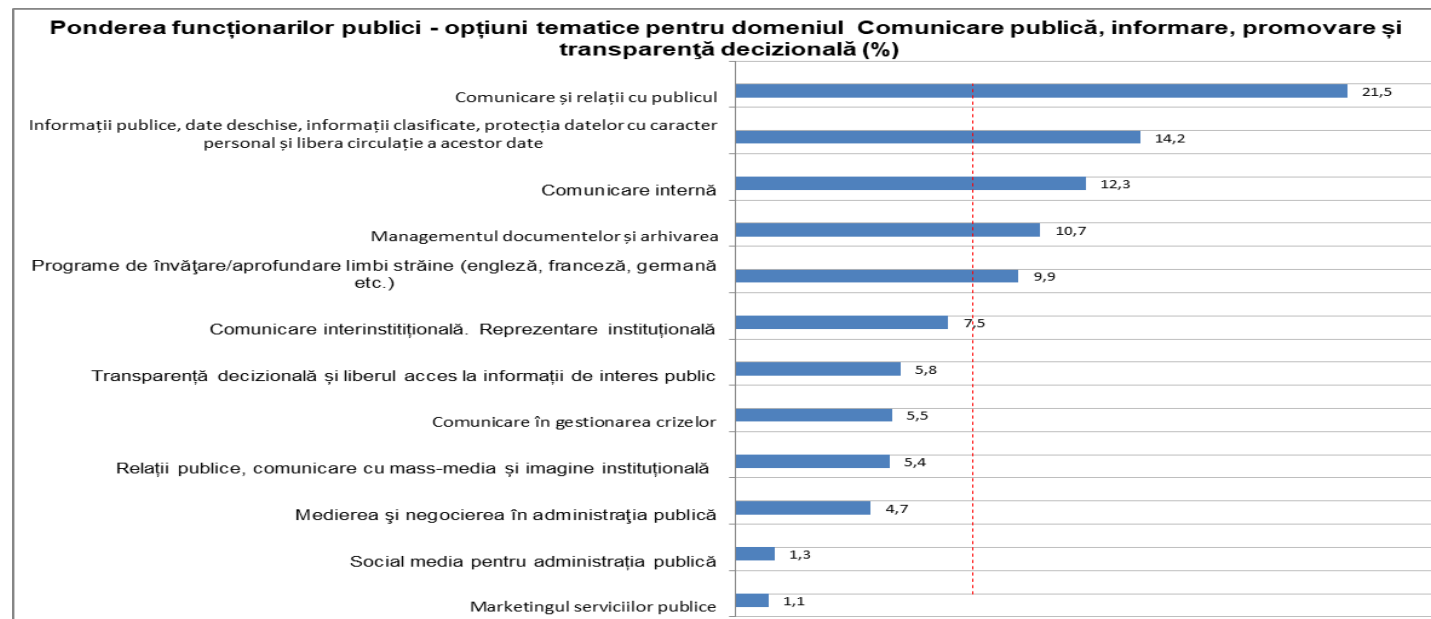
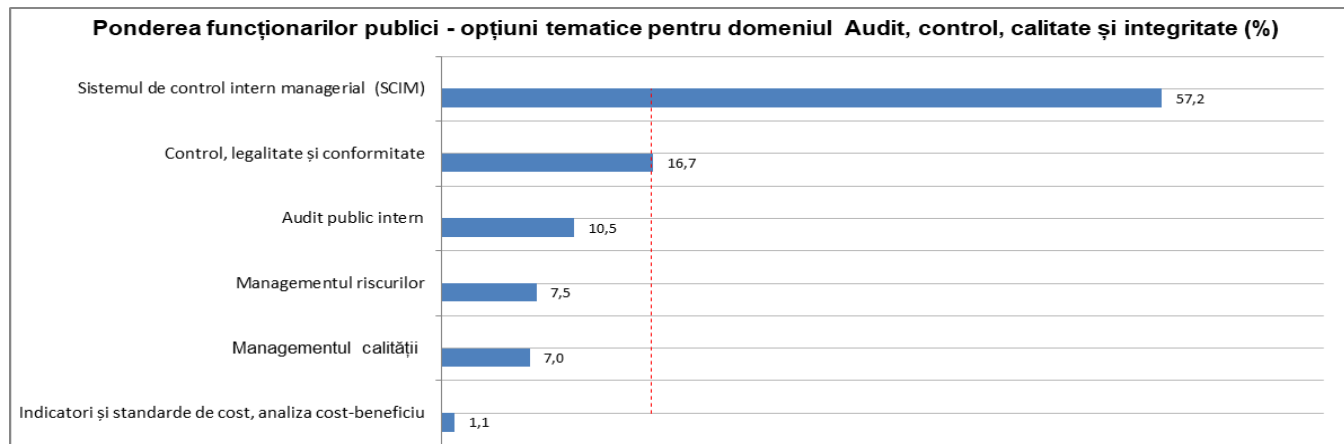


Opțiunile pentru domeniile prevăzute în OPANFP nr. 234/2022 la nivelul administrației publice centrale:

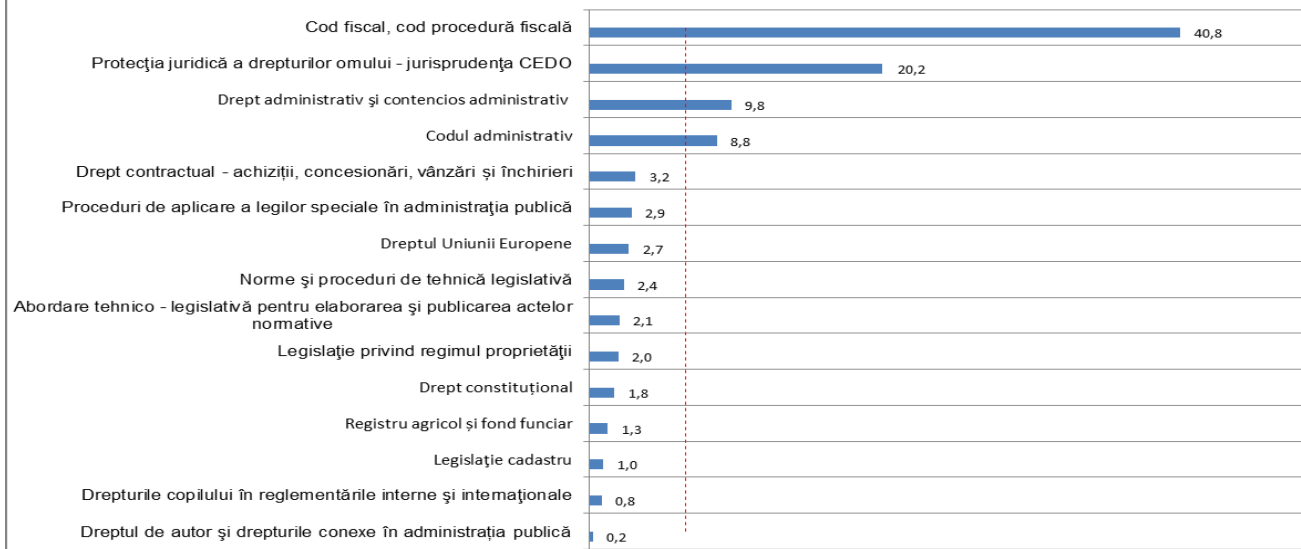




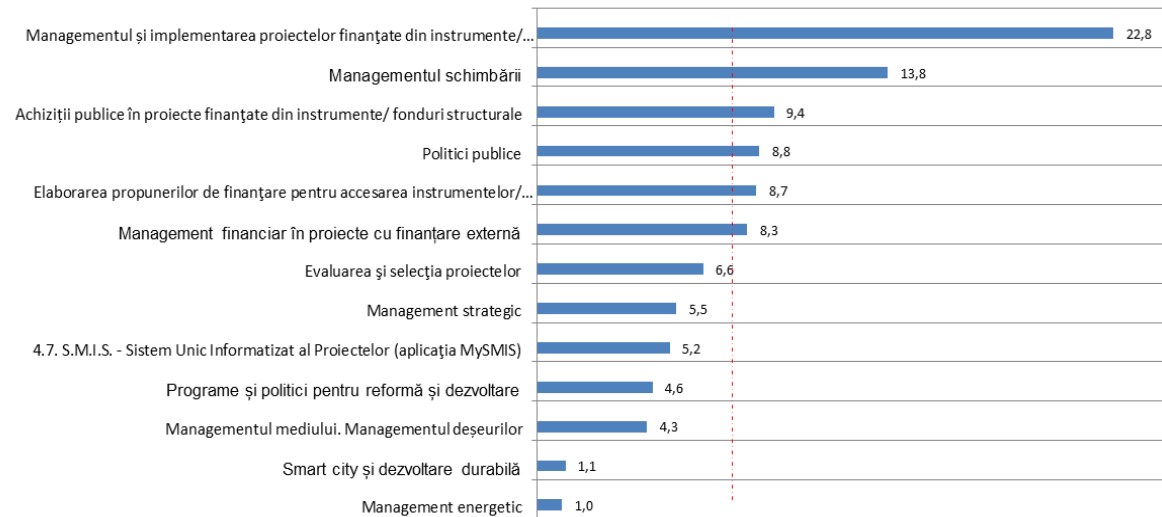
Opțiunile tematice pentru domeniile prevăzute în OPANFP nr. 234/2022 la nivelul administrației publice centrale:



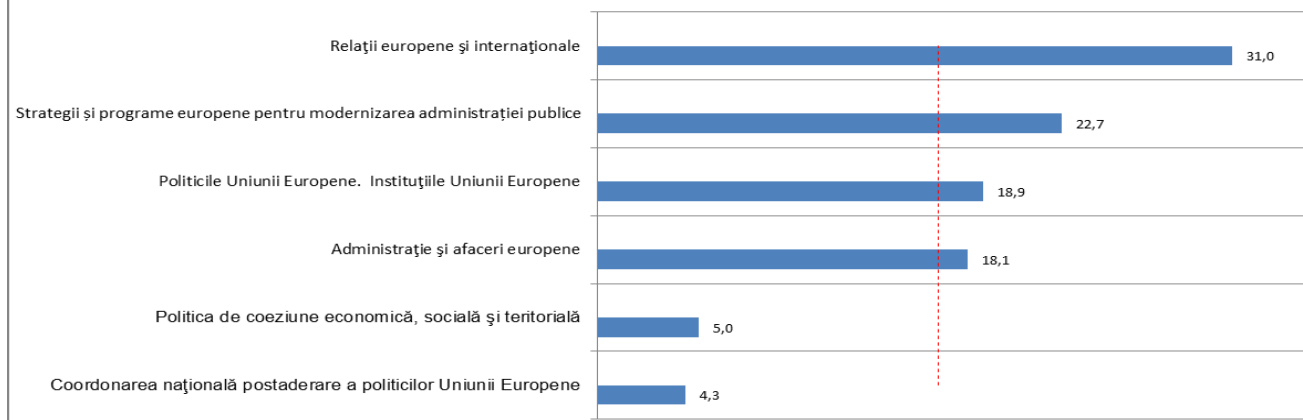
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Drept, legislație, norme și proceduri (%)



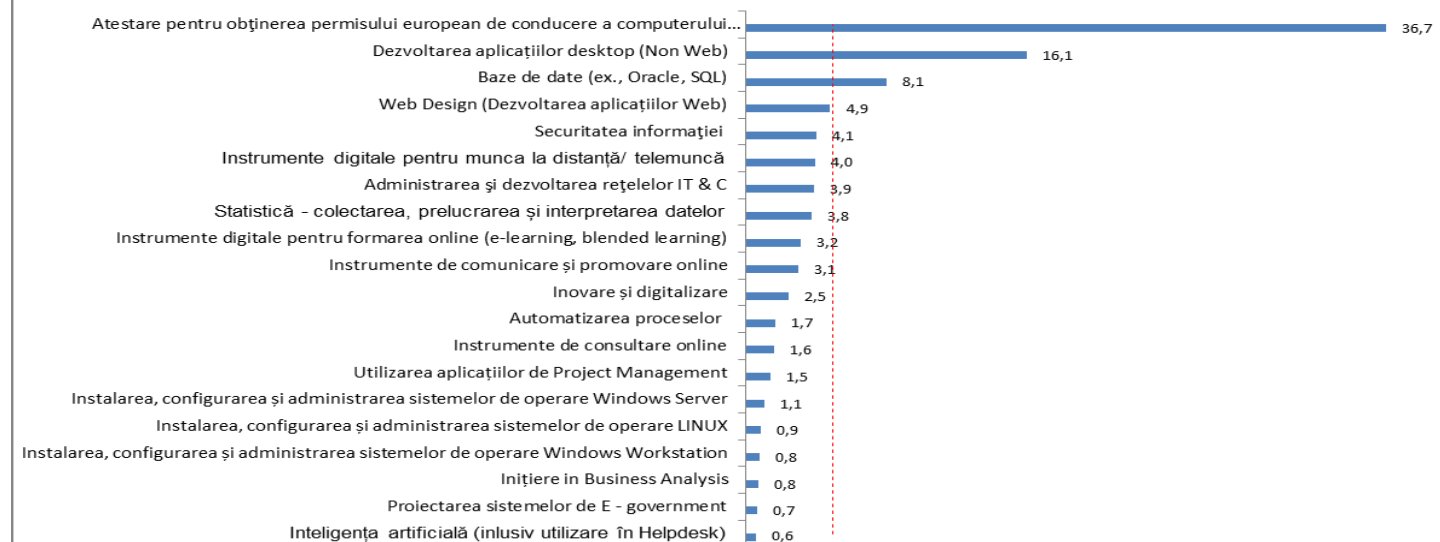
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Dezvoltare instituțională și politici publice (%)



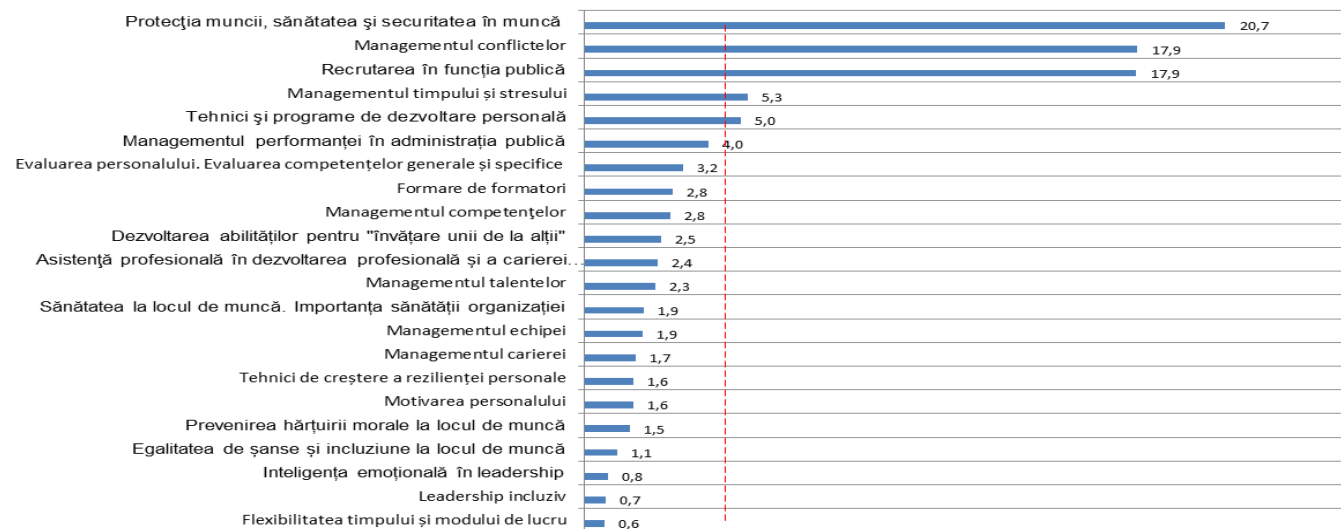
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Politici și afaceri europene (%)



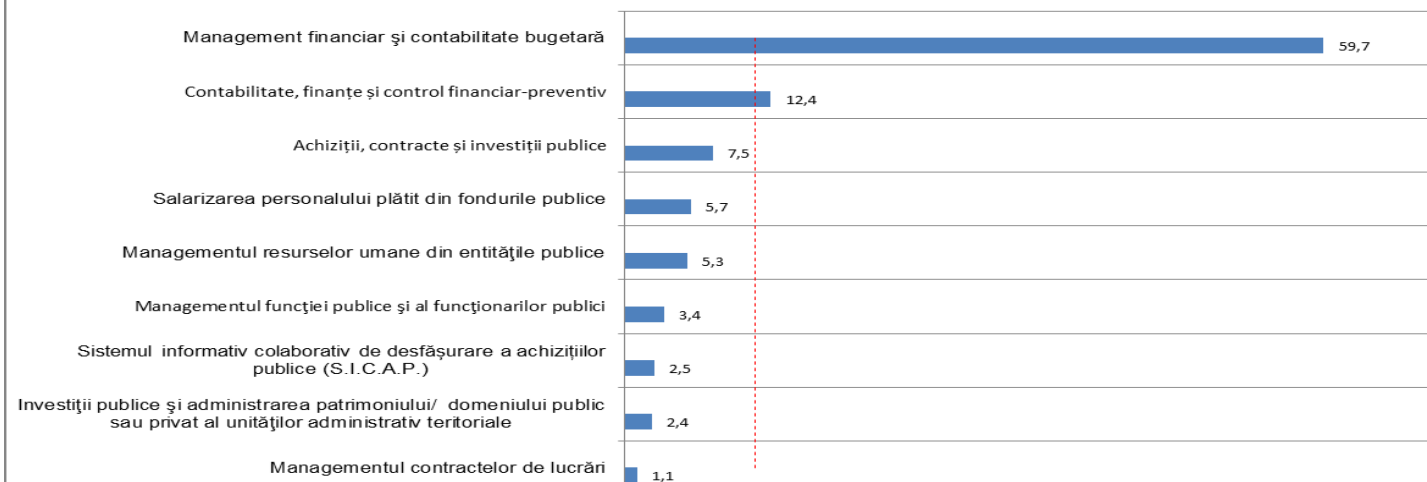
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul T.I.C. - Tehnologia informației și comunicării (%)



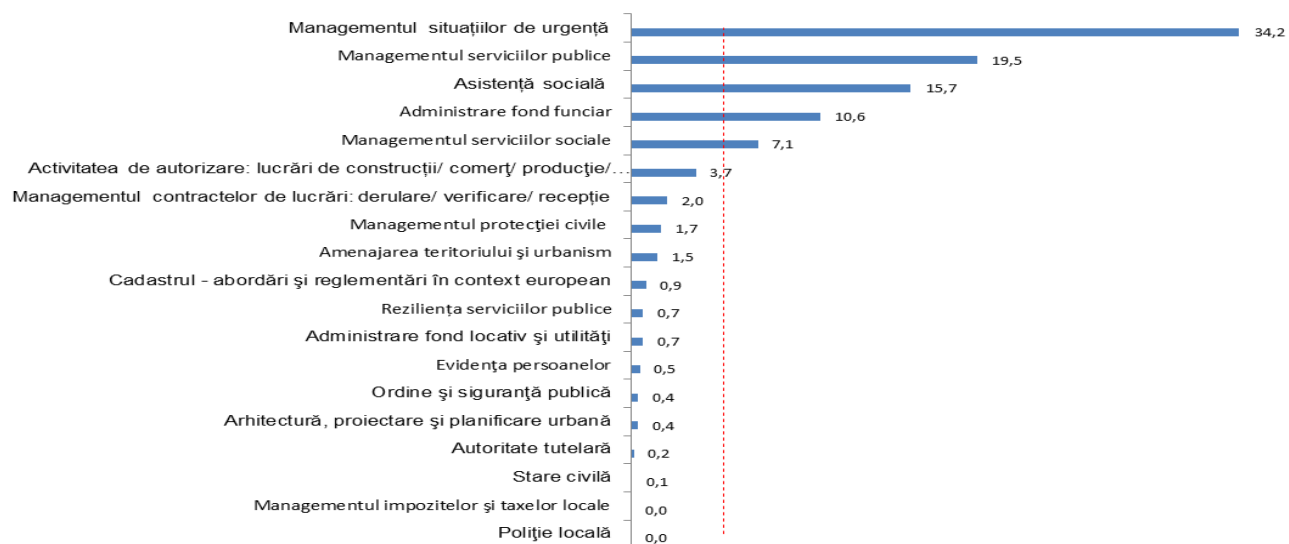
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Resurse umane, diversitate, incluziune și leadership (%)



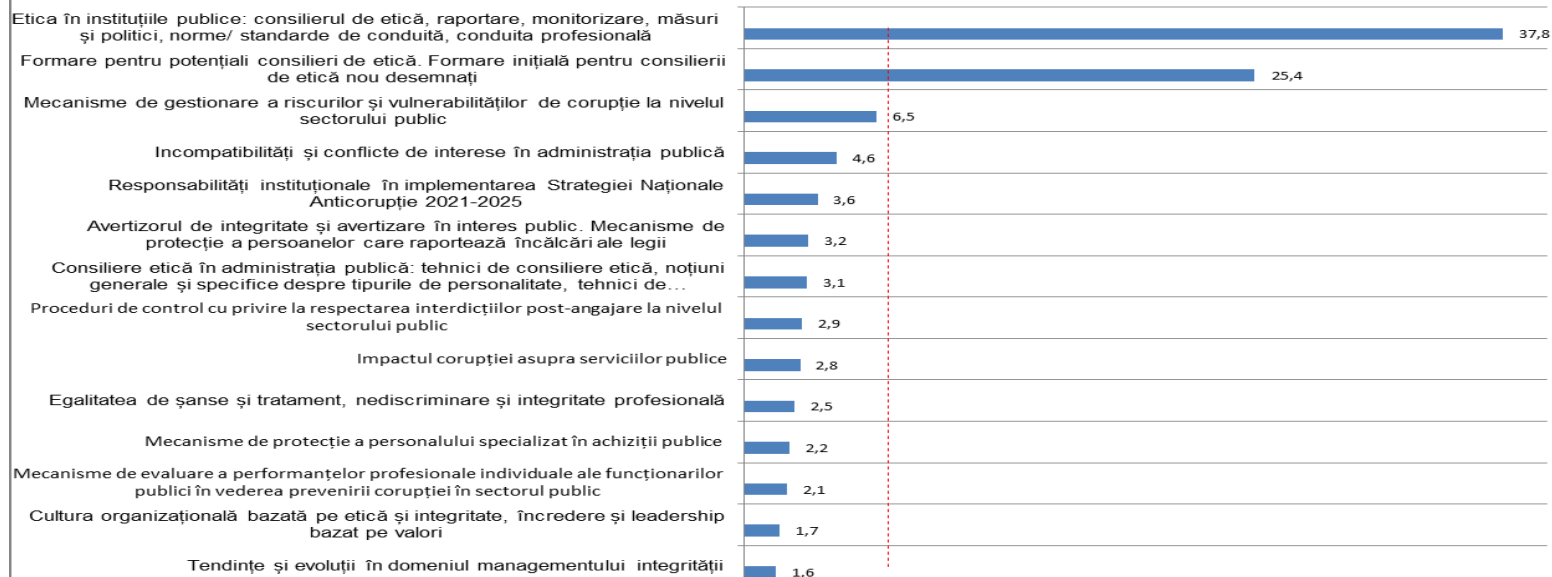
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Resurse publice (%)



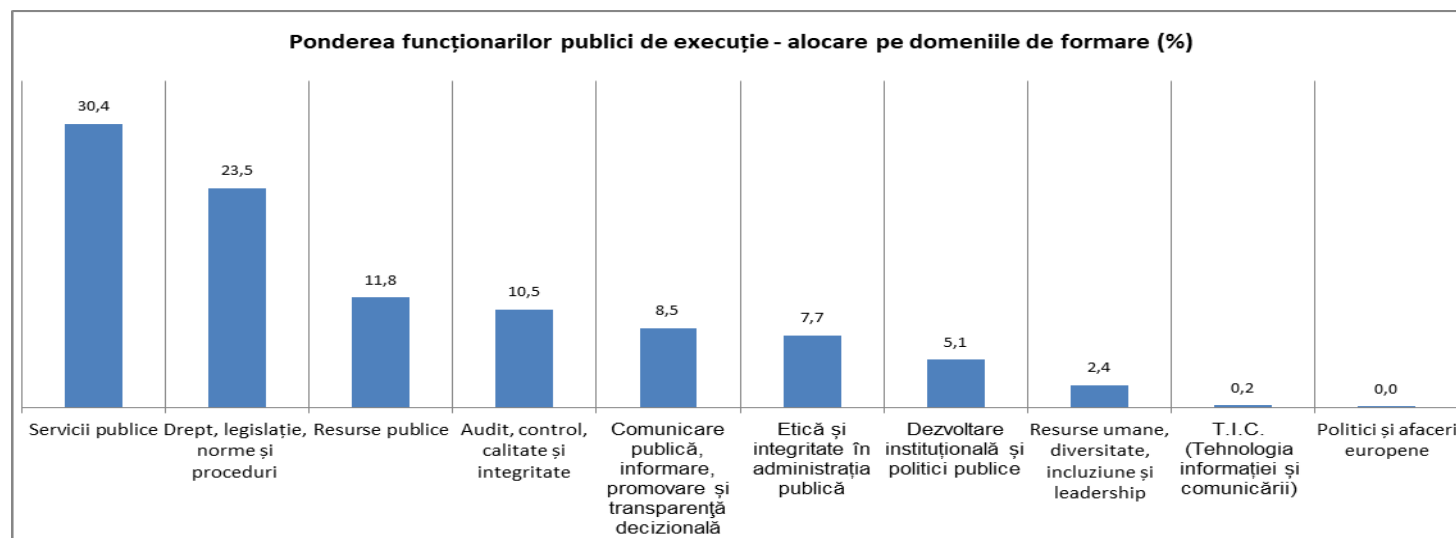
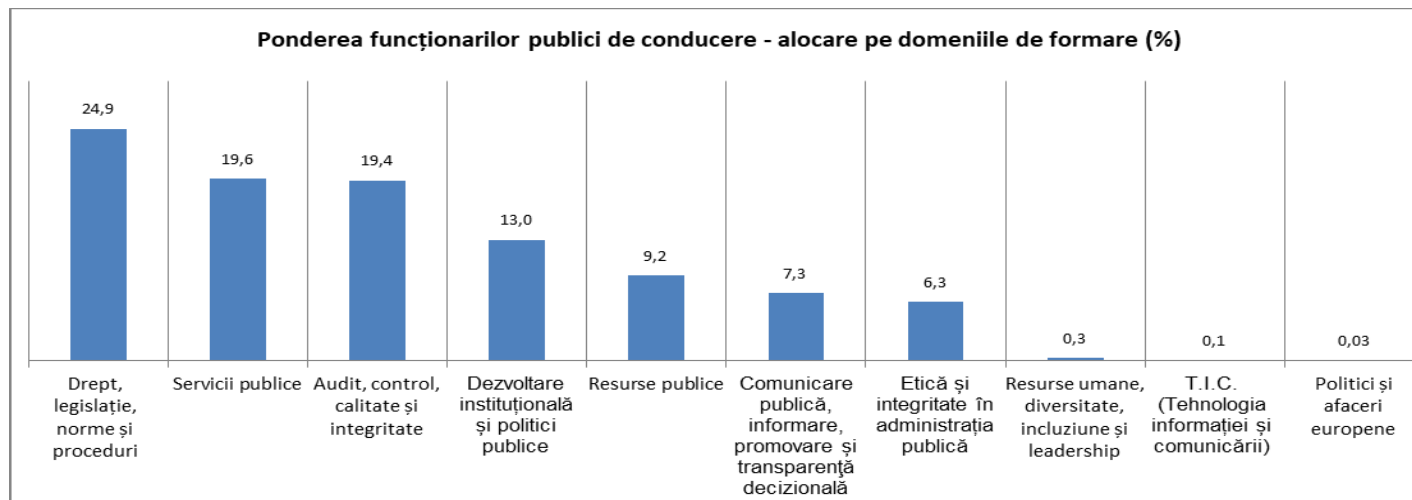
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Servicii publice (%)

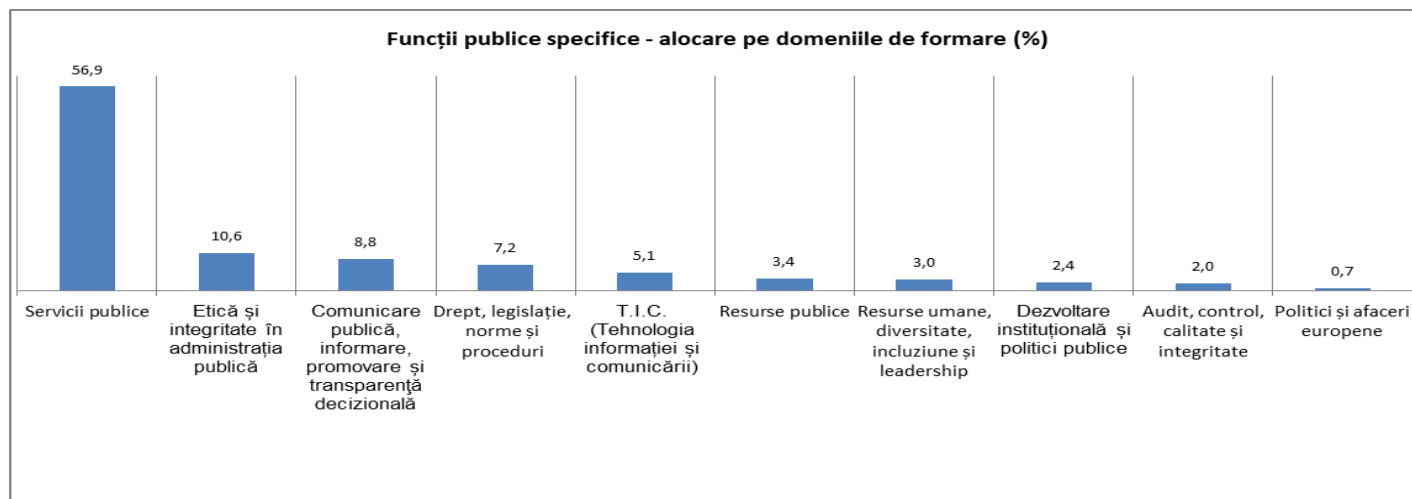


Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Etică și integritate în administrația publică (%)

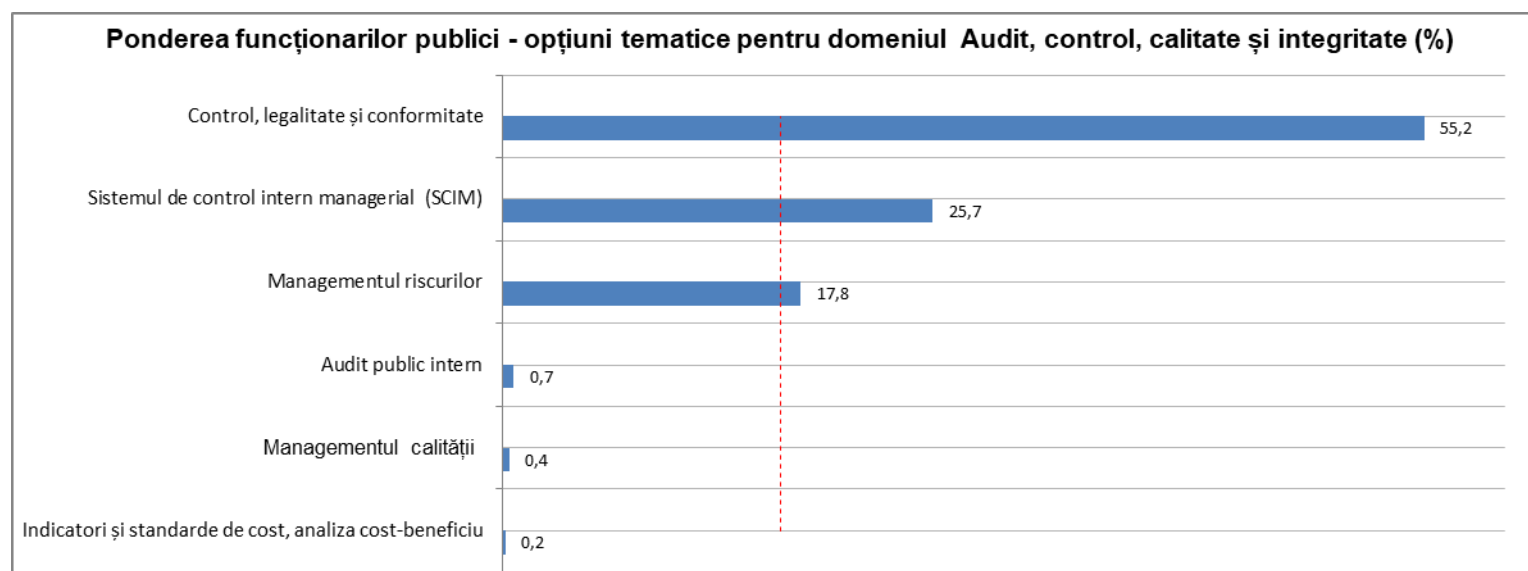


Opțiunile pentru domeniile prevăzute în OPANFP nr. 234/2022 la nivelul administrației publice locale (unități administrativ-teritoriale):

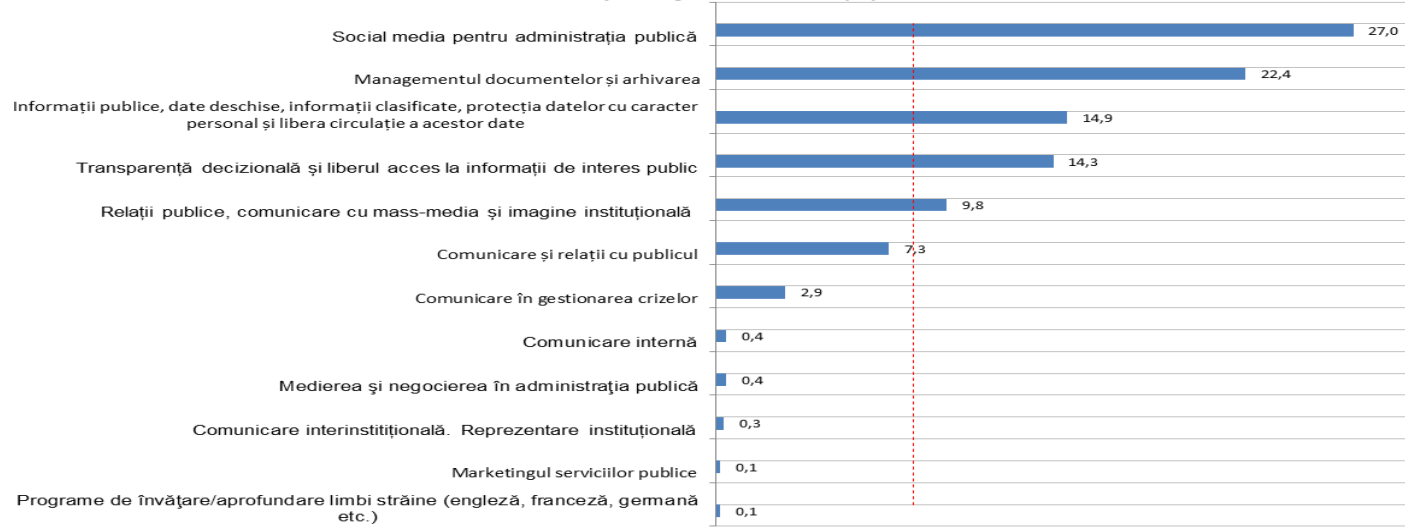




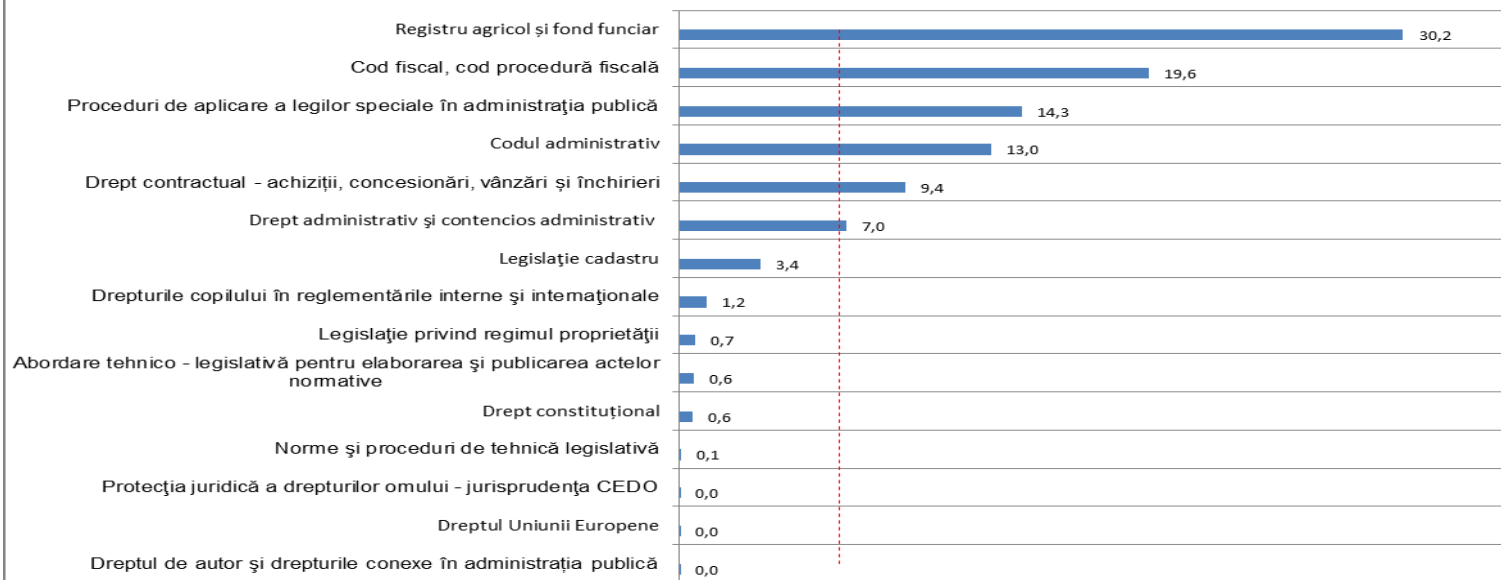
Opțiunile tematice pentru domeniile prevăzute în OPANFP nr. 234/2022 la nivelul administrației publice locale (unități administrativ-teritoriale):



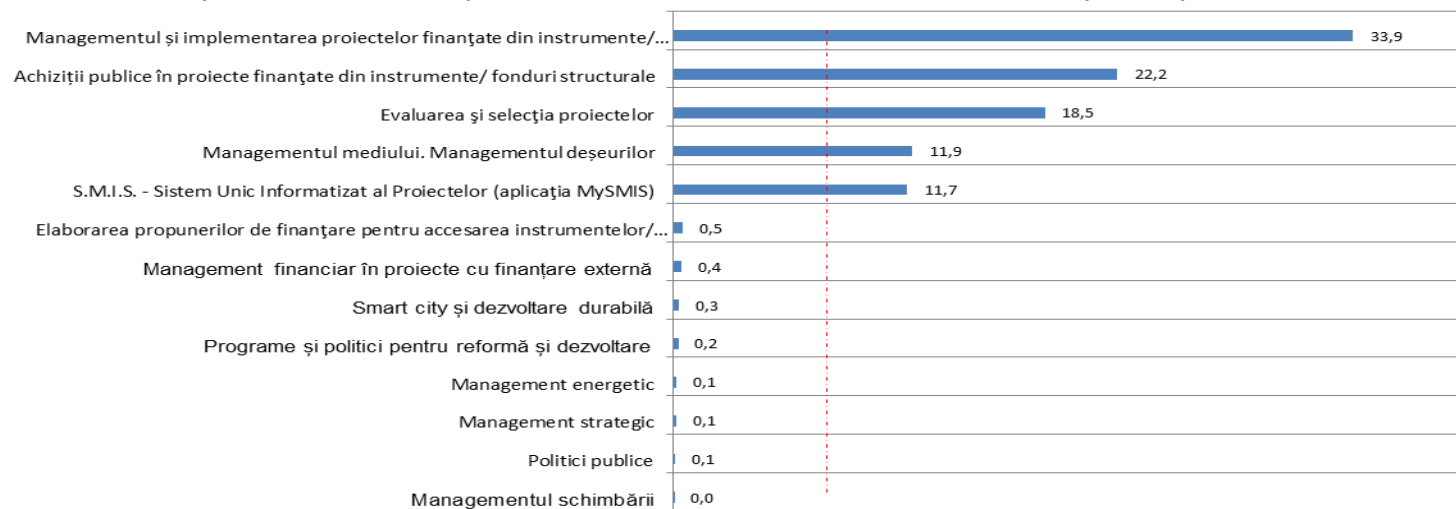
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Comunicare publică, informare, promovare și transparență decizională (%)



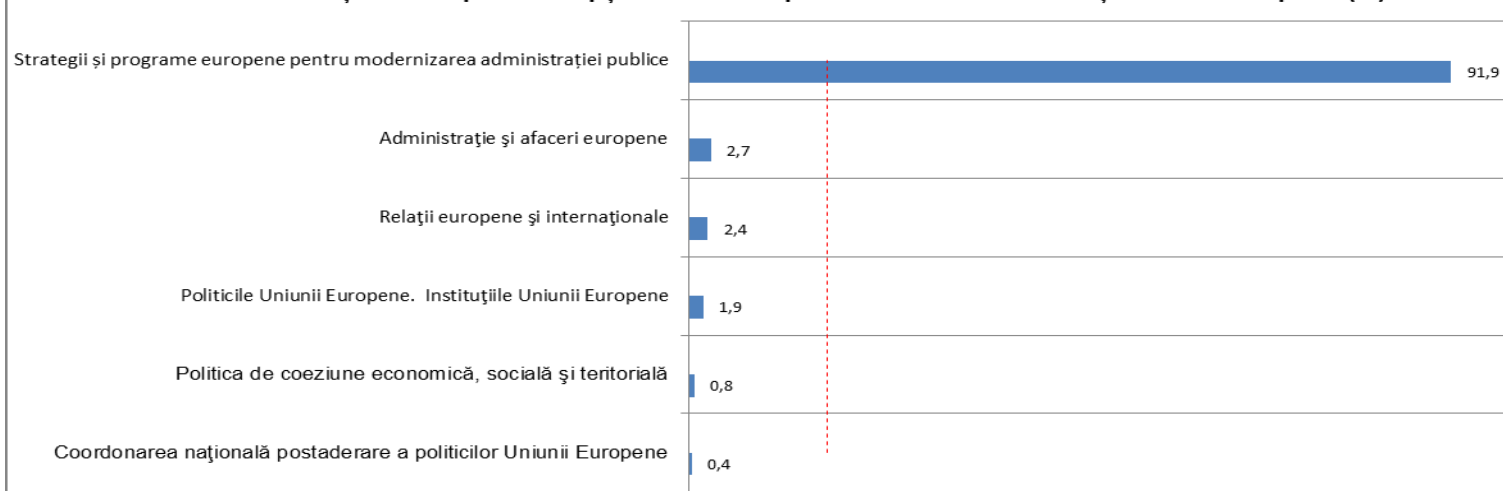
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Drept, legislație, norme și proceduri (%)



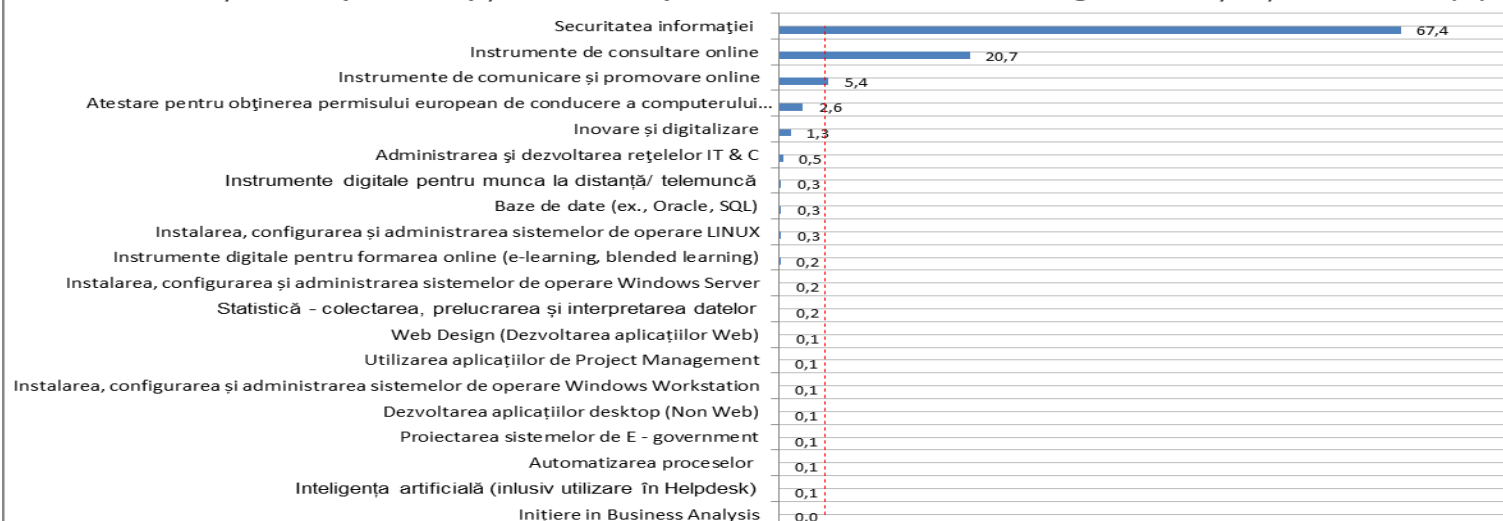
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Dezvoltare instituțională și politici publice (%)



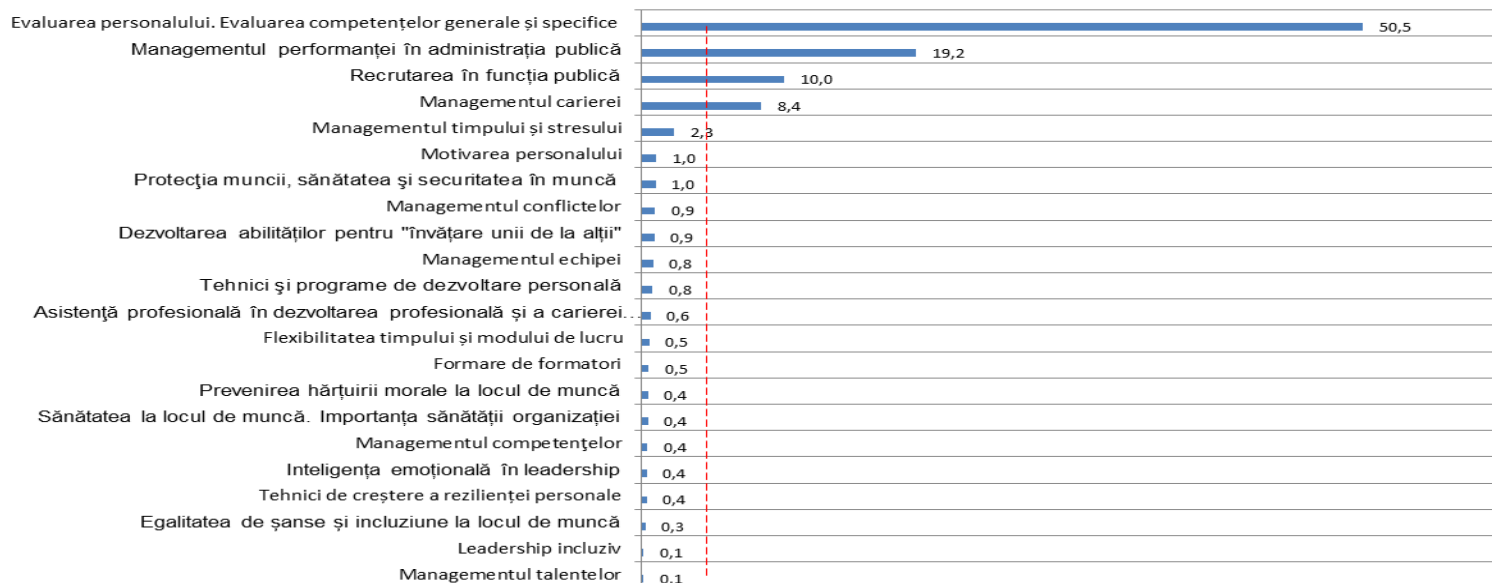
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Politici și afaceri europene (%)



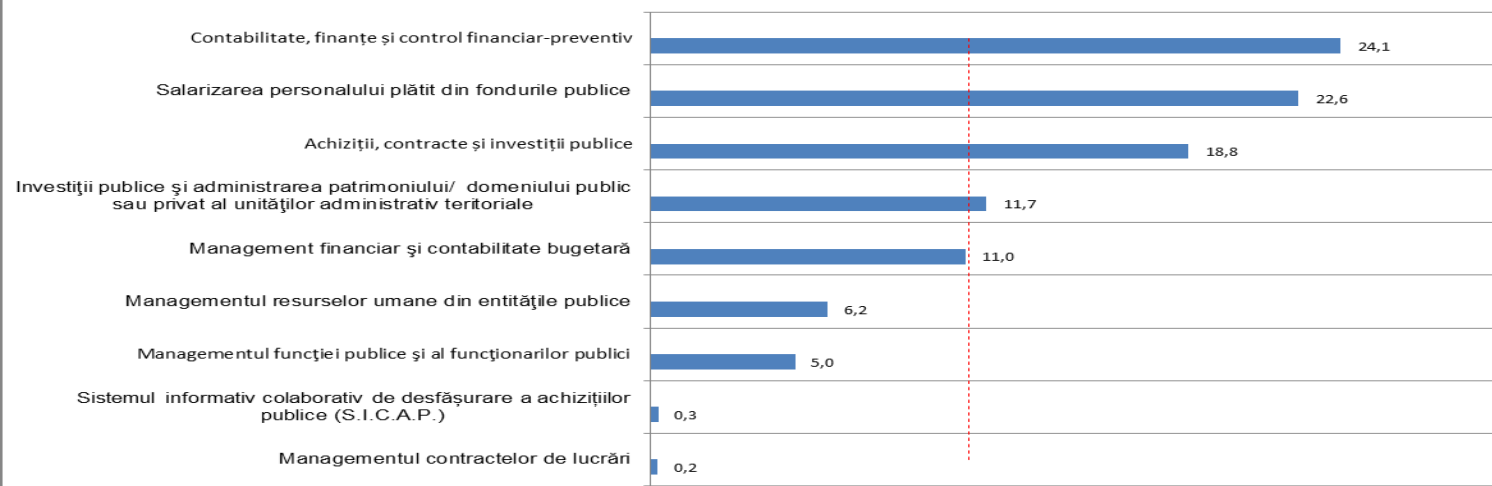
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul T.I.C. - Tehnologia informației și comunicării (%)



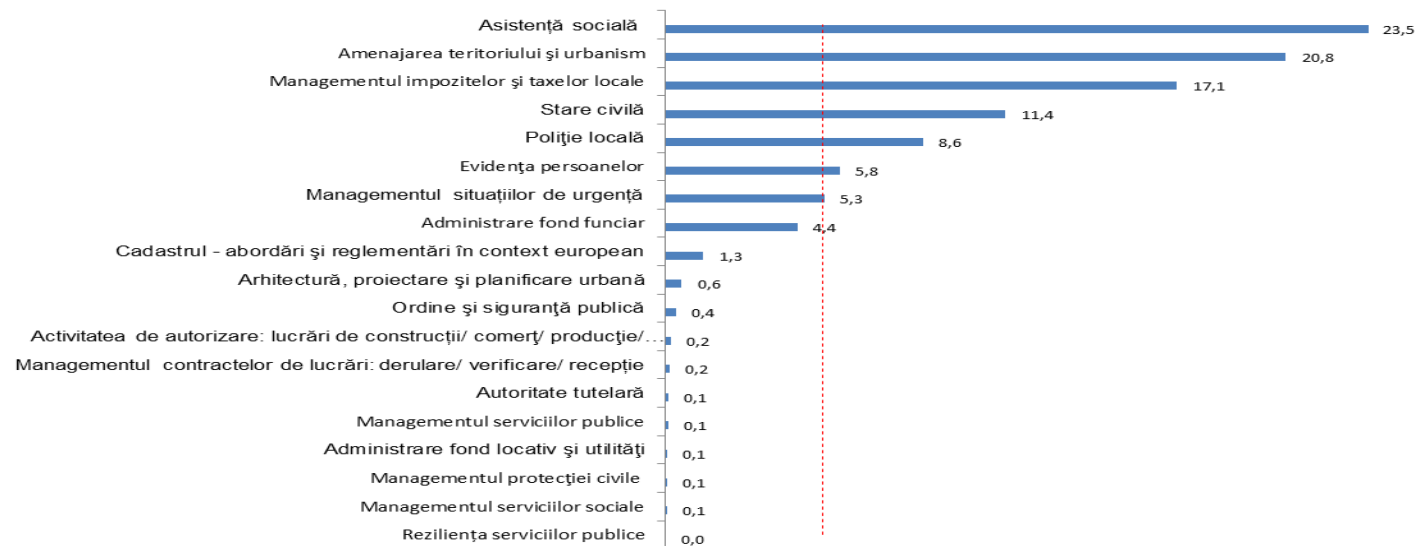
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Resurse umane, diversitate, incluziune și leadership (%)

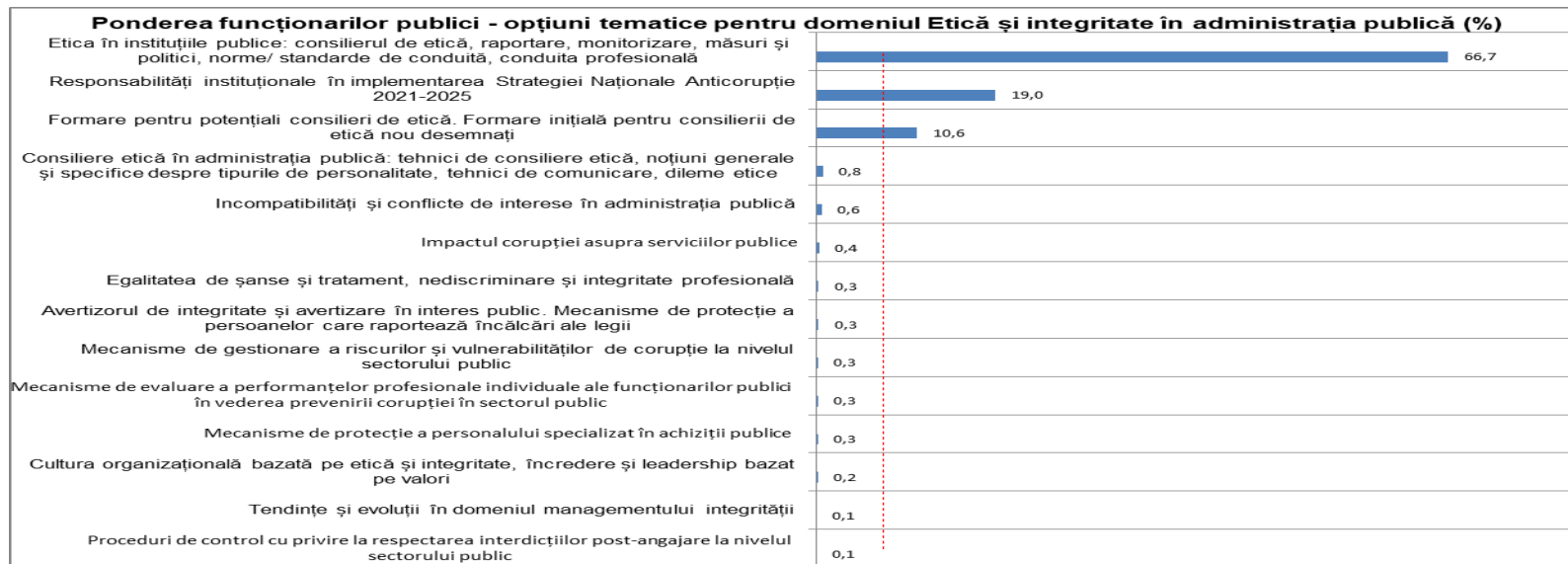


Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Resurse publice (%)

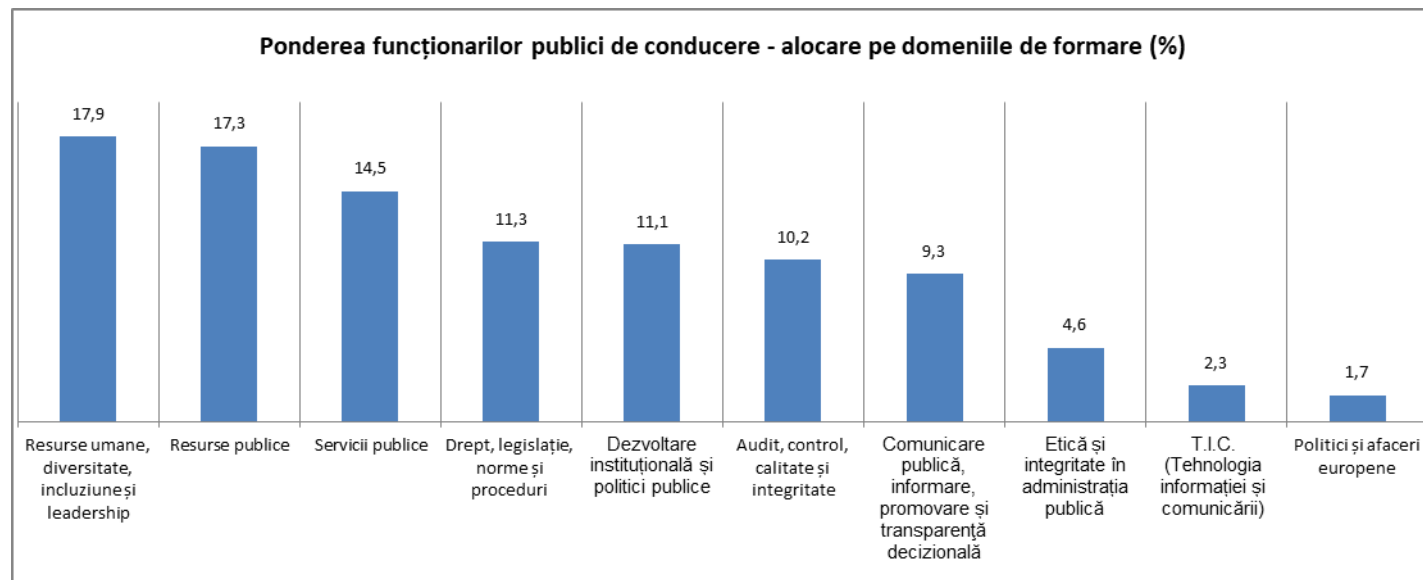


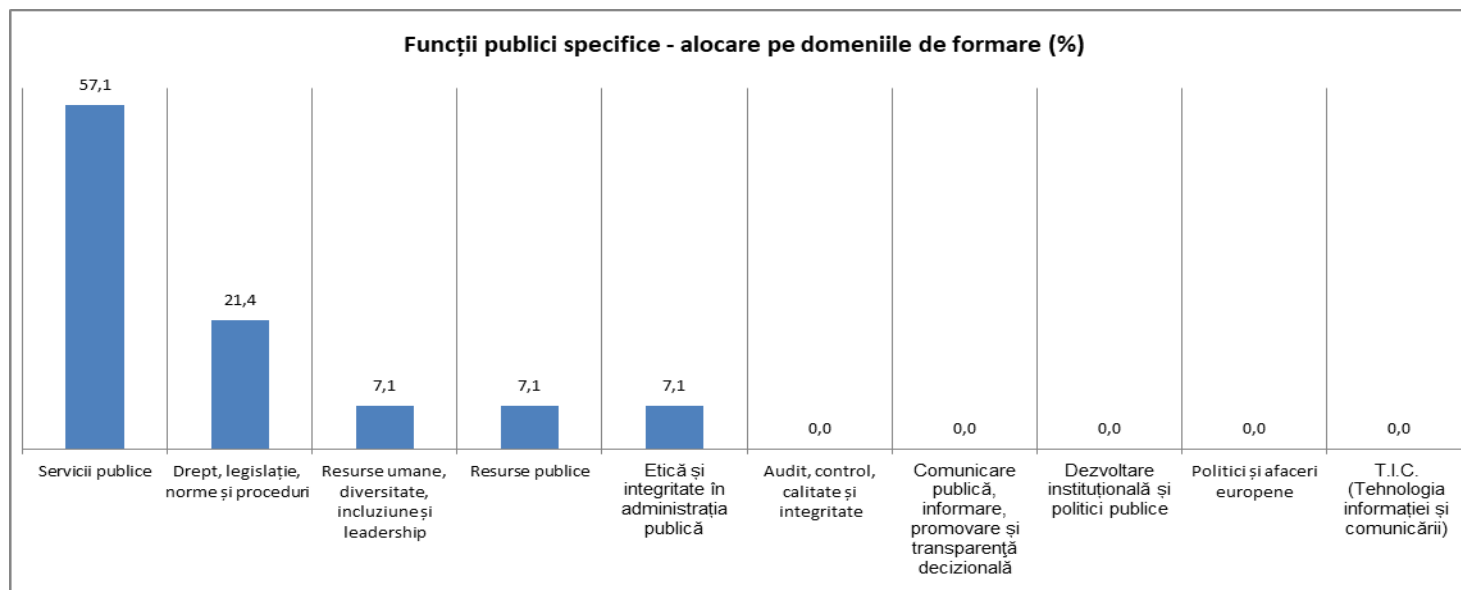
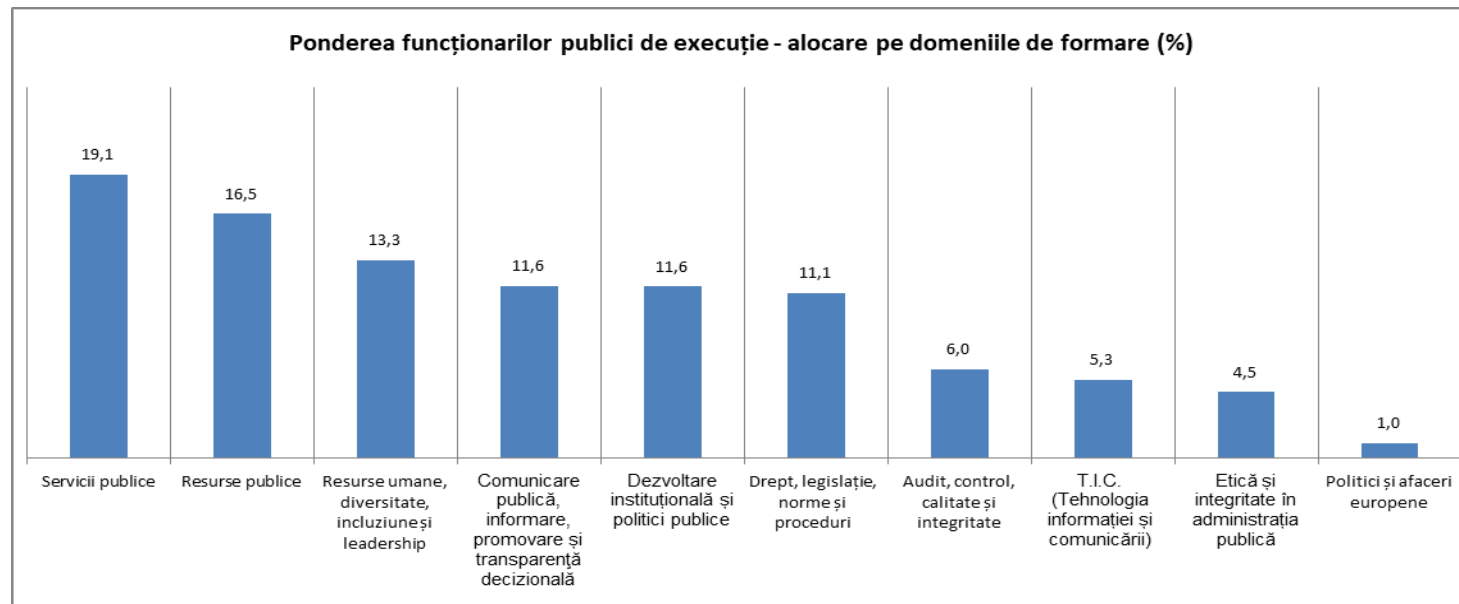
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Servicii publice (%)



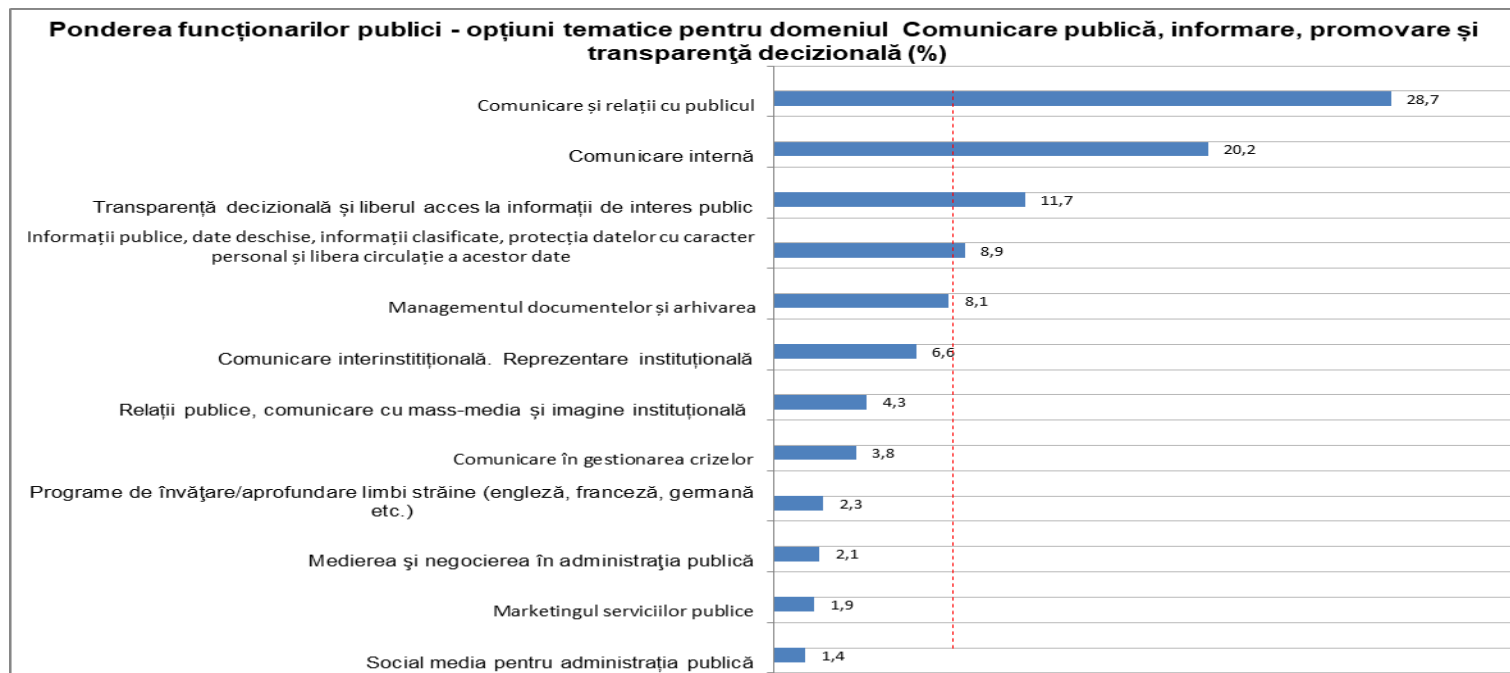
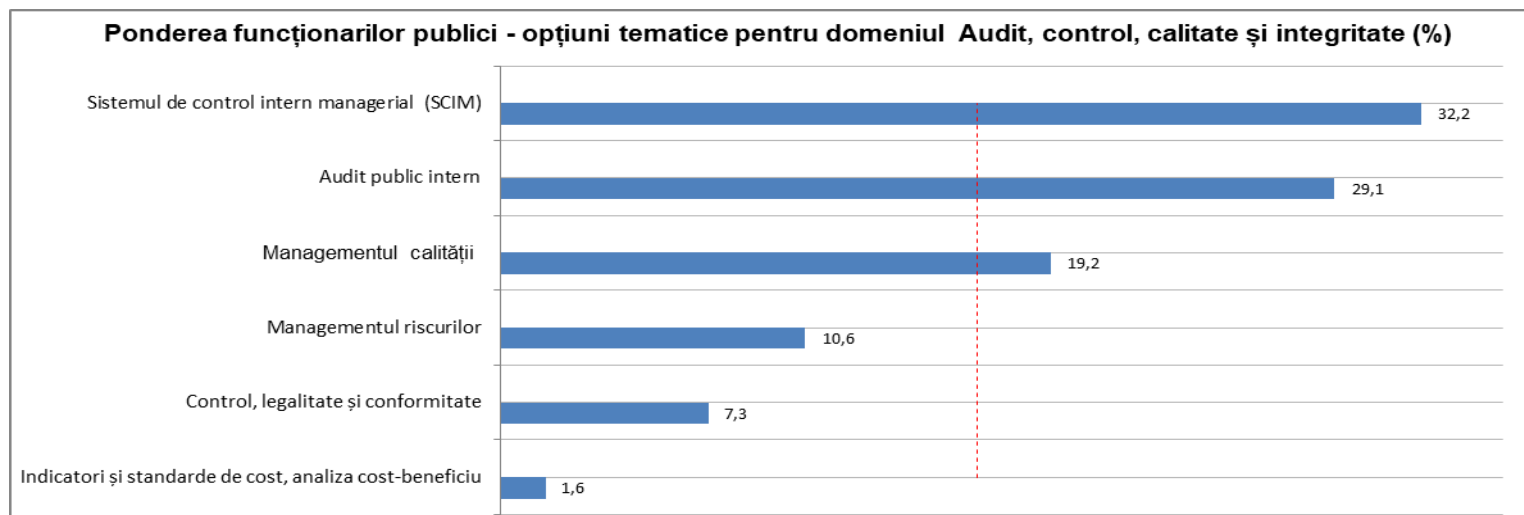


Opțiunile pentru domeniile prevăzute în OPANFP nr. 234/2022 la nivelul consiliilor județene:

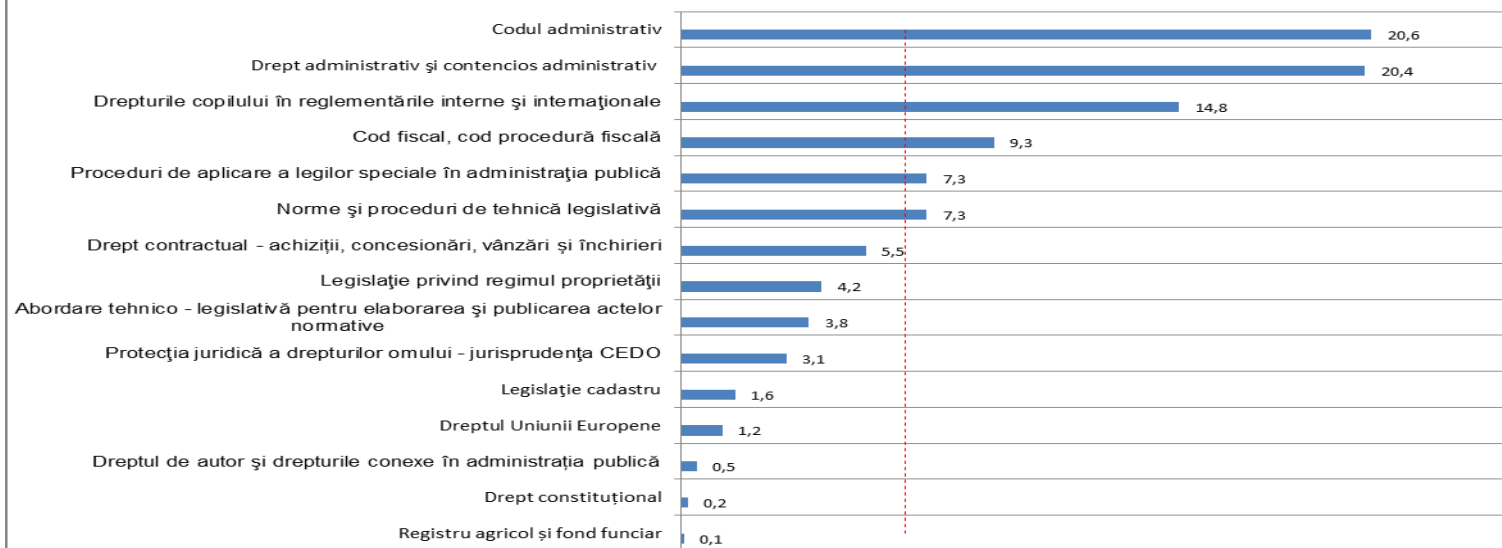




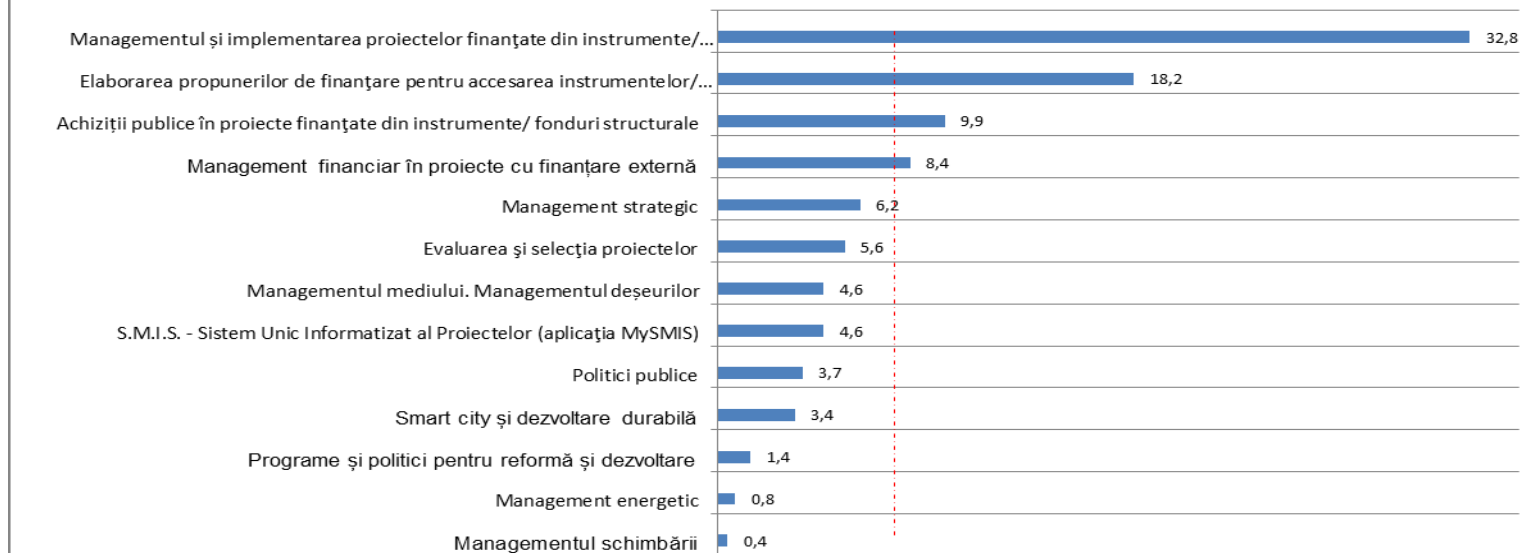
Opțiunile tematice pentru domeniile prevăzute în OPANFP nr. 234/2022 la nivelul consiliilor județene:



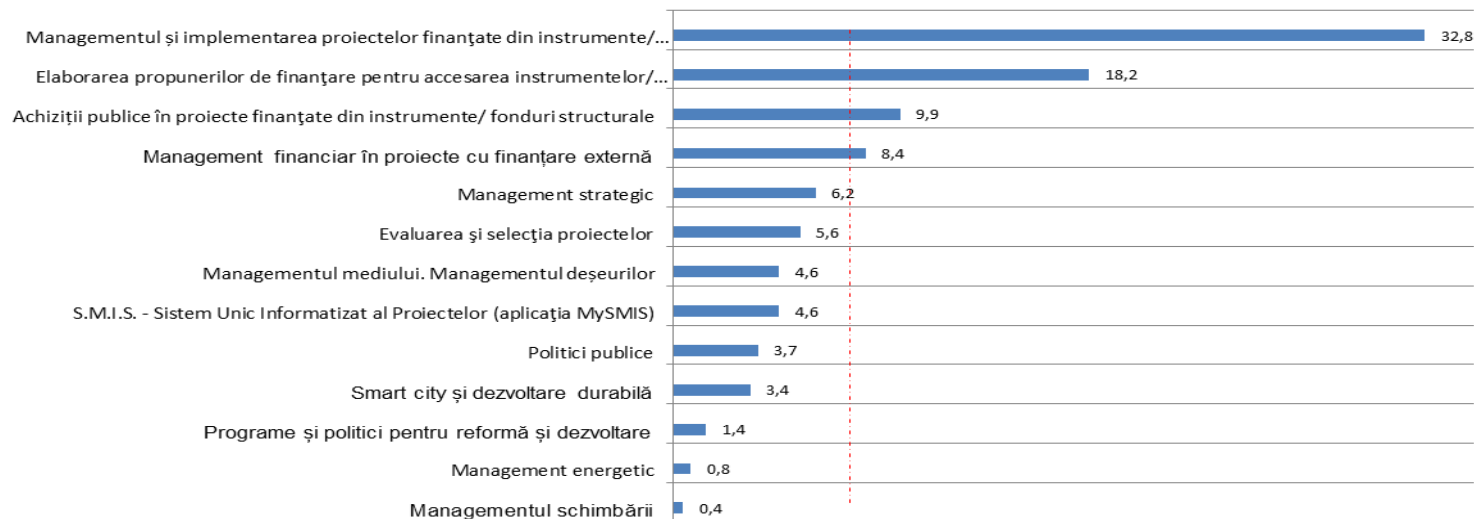
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Drept, legislație, norme și proceduri (%)



Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Dezvoltare instituțională și politici publice (%)



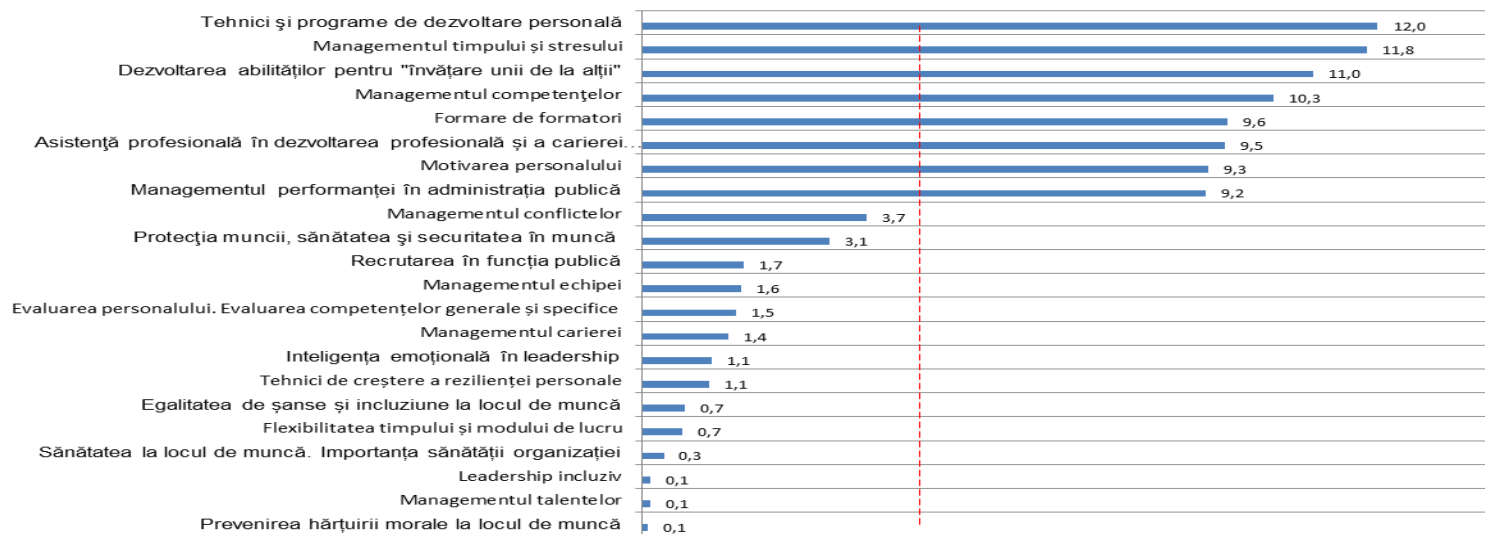
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Dezvoltare instituțională și politici publice (%)



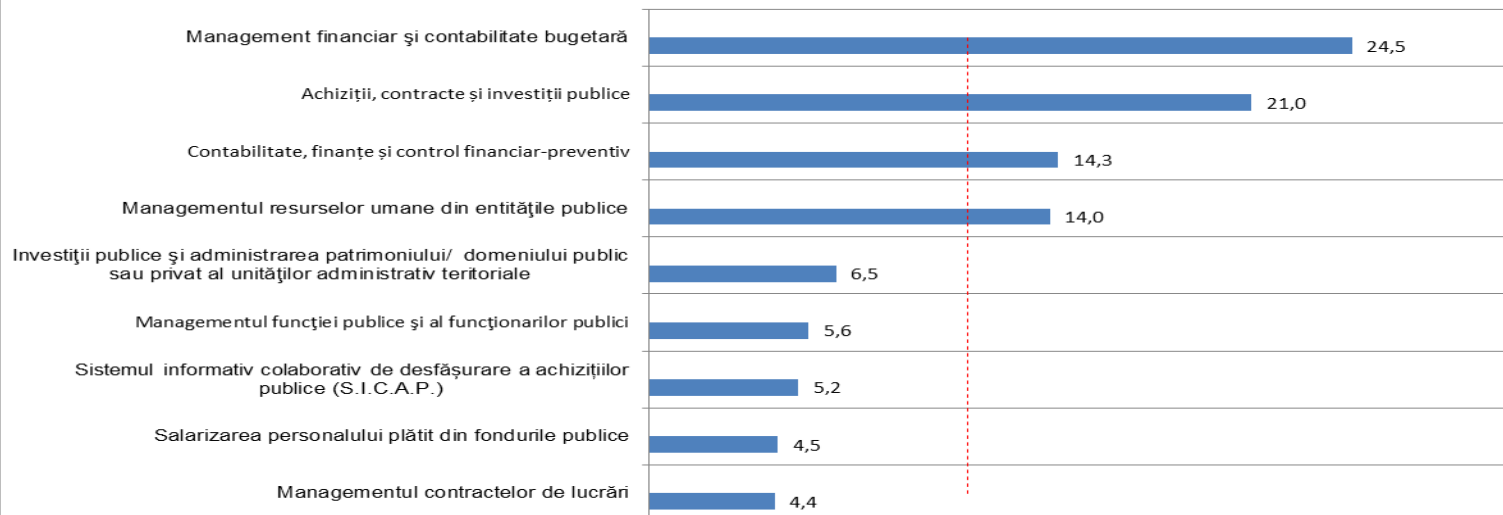
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul T.I.C. - Tehnologia informației și comunicării (%)



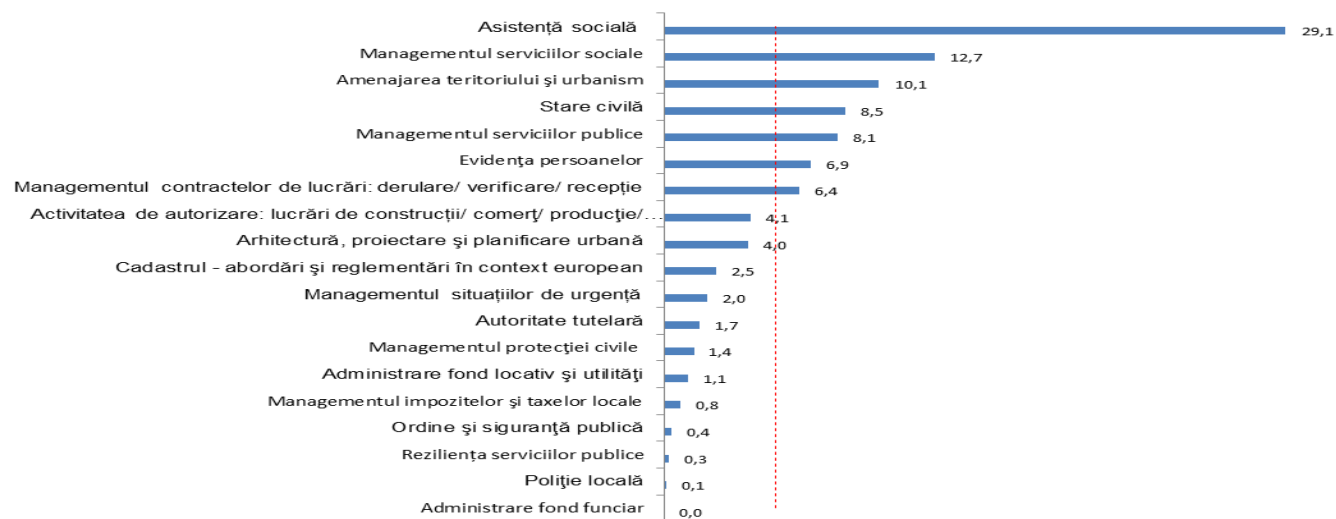
Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Resurse umane, diversitate, incluziune și leadership (%)



Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Resurse publice (%)



Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Servicii publice (%)



Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Etică și integritate în administrația publică (%)



Lista selectivă a propunerilor de noi tematici de formare furnizate de către respondenții instituționali:

- ✓ *Stimularea dialogului și a spiritului de echipă. Dezbateri de bune practici*
- ✓ *Implementarea sistemului național de raportare Forexbug, contabilitate publică, buget, execuție bugetară*
- ✓ *Salarizarea personalului în entitățile publice*
- ✓ *Controlul comportamentului copiilor cu măsură de protecție specială. Abordarea și intervenția în vederea îmbunătățirii comportamentului copilului cu tulburări de conduită*
- ✓ *Creșterea eficienței organizaționale, prin program de instruire și gestiune a resurselor umane*
- ✓ *Aplicarea GDPR în sectorul public (eliminarea greșelilor de interpretare)*
- ✓ *Curs de educație incluzivă*
- ✓ *Cursuri de comunicare în asistență socială*
- ✓ *Dezvoltarea durabilă a localităților din mediul rural*
- ✓ *Digitalizarea activităților în sectorul public*
- ✓ *Disciplina financiară în instituțiile publice*
- ✓ *Eficientizarea activității prin digitalizarea activităților în instituțiile publice*
- ✓ *Formare continuă în domeniul psiho-social*
- ✓ *Instruirea și formarea persoanelor și familiilor de plasament. Intervenții cognitive comportamentale în tulburările de atașament*
- ✓ *Inteligența emoțională și relațiile de serviciu*
- ✓ *Intervenții active în atmosferă, managementul riscurilor climatice, consolidarea rezilienței*
- ✓ *Monitorizarea respectării măsurilor anticorupție*
- ✓ *Oportunități de finanțare din P.N.R.R.*
- ✓ *Soluții de e-guvernare*
- ✓ *Performanță în administrația publică. Aspecte și soluții privind modernizarea sectorului public*

Lista selectivă a propunerilor de îmbunătățire a sistemului de formare profesională a funcționarilor publici la nivelul autorității sau instituției publice⁶ furnizate de către respondenții instituționali

- ✓ Participarea la programe de formare care pun accent pe pregătirea practică a personalului, pe exemple de bună practică din administrația publică
- ✓ Accesarea unor fonduri externe pentru a acoperi cheltuielile legate de formarea profesionala
- ✓ Alocarea fondurilor necesare îmbunătățirii sistemului de formare si perfecționare profesionala a funcționarilor publici
- ✓ Conștientizarea în rândul funcționarilor publici a importanței perfecționării profesionale
- ✓ Desfășurarea programelor de perfecționare profesională a funcționarilor publici la sediul beneficiarilor
- ✓ Evaluarea programelor de formare si a impactului asupra activității personalului
- ✓ Identificare corespunzătoare a nevoilor de pregătire profesională
- ✓ identificarea posturilor pentru care este necesară formarea sau perfecționarea profesională
- ✓ Stabilirea modului de organizare a formării/perfecționării profesionale la nivelul instituției
- ✓ Stabilirea nevoilor de perfecționare profesională anual sau ori de cate ori e necesar
- ✓ Stabilirea unei politici de formare profesională
- ✓ Abordarea planificării și realizării instruirii/perfecționării profesionale a funcționarilor publici ca o componentă importantă a procesului de îmbunătățire a performanțelor profesionale individuale și a procedurilor de lucru specifice fiecărui domeniu
- ✓ Crearea condițiilor optime pentru desfășurarea programelor de pregătire profesională a funcționarilor publici la sediul autorității publice sau participarea acestora la cursuri on-line;
- ✓ Realizarea evaluării fiecărui program de pregătire ținând seama de următoarele aspecte: reacția cursanților, nivelul de învățare, schimbarea comportamentului și rezultatele obținute
- ✓ Abordarea unor tematici noi pentru programele de perfecționare profesională în funcție de cerințele legislative, precum și de nevoia de a adapta aceste programe de formare ținând cont de mobilitatea/evoluția domeniului specific de activitate
- ✓ Absorbția eficienta a fondurilor europene nerambursabile destinate dezvoltării resurselor umane
- ✓ Accentuarea principiului conform căruia fiecare angajat trebuie sa beneficieze de perfecționare profesionala la momentul potrivit
- ✓ Accesarea cursurilor on-line și de asemenea a celor gratuite pe care le vor pune la dispoziție INA/administrația centrală/alte instituții
- ✓ Având în vedere ca fondurile alocate de către ordonatorul de credite au fost insuficiente pentru perfecționarea profesionala considerăm că sistemul de formare profesională ar putea fi îmbunătățit prin suplimentarea sumelor alocate astfel încât funcționarii publici sa participe anual la un program de formare profesională
- ✓ Colaborarea cu alte instituții publice/private în scopul dezvoltării de parteneriate pentru organizarea unor activități de formare profesională/schimburi de experiență/mese rotunde/ateliere de lucru în domeniile specifice instituției

⁶ Conform prevederilor art. 21 alin. (1) lit. f) din HG 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici.

- ✓ Crearea unui sistem de pregătire funcțional în concordanță cu politica de resurse umane
- ✓ Creșterea gradului de conștientizare a importanței învățării continue, a gradului de motivare pentru lărgirea cunoștințelor și dezvoltarea competențelor personalului
- ✓ Cursuri și întâlniri cu specialiști în diferite domenii-fiscal, resurse umane, investiții, asistență socială, urbanism, proiecte
- ✓ Dezvoltarea și implementarea unei strategii de promovare și conștientizare a beneficiilor asupra dezvoltării carierei
- ✓ Fiecare coordonator de compartiment, la sfârșitul anului, să estimeze necesarul / specificul de cursuri pentru fiecare dintre salariați - în funcție de necesitatea completării cunoștințelor profesionale
- ✓ Fiecare modul de formare să conțină referiri la studii de caz și la exemple de bune practici
- ✓ Flexibilizarea termenelor de plată a cursurilor de formare profesională
- ✓ O mai bună implicare a conducerii, a șefilor de compartimente și a funcționarilor publici
- ✓ Obligativitatea realizării anual a unor cursuri de relații publice și comunicare pentru toți funcționarii publici
- ✓ Obligativitatea realizării unor Team building-uri de către toți salariații instituției având ca obiectiv îmbunătățirea performanțelor acestor funcționari, pornind de la comunicare și colaborare
- ✓ Organizarea cursurilor de formare și perfecționare profesională la sediul instituției, în scopul reducerii costurilor suplimentare
- ✓ Organizarea cursurilor de perfecționare într-o locație de centru accesibilă personalului mai multor primării în vederea reducerii costurilor(de ex: consilii județene, prefecturi...)
- ✓ Realizarea unei platforme e-learning implementată ca instrument de dezvoltare personală, informare și documentare a funcționarilor publici
- ✓ Reducere pentru doi sau trei cursanți
- ✓ Renunțarea la practica prin care la rectificarea bugetară o parte din sumele alocate activității de formare profesională să fie redistribuite în alte scopuri