



RAPORT PRIVIND PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A

FUNCȚIONARILOR PUBLICI – ANUL 2018

Rezultatele procesului de centralizare

BUCUREȘTI

2018

CAPITOLUL I

PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ANUL 2018. CADRUL NORMATIV, STRATEGIC ȘI INSTITUȚIONAL

Perfecționarea profesională este o componentă esențială în procesul de dezvoltare a capacității instituțiilor publice și trebuie să corespundă priorităților strategice ale administrației publice.

O analiză completă, corectă, detaliată a nevoilor de formare este un demers care consumă timp și resurse organizaționale importante. Folosirea mai multor metode de culegere a informațiilor pentru analiza nevoilor de formare este necesară pentru a se face distincția între nevoile percepute sau dorite de angajați, nevoile exprimate de către superiorii ierarhici și nevoile normative impuse de legislație în domeniul de activitate.

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* este 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.

Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 525/2016, cu modificările și completările ulterioare, are ca scop punerea bazelor unei politici de resurse umane coerente, astfel încât în viitor administrația românească să aibă angajați profesioniști, care activează într-un mediu stabil, transparent și predictibil, capabili să elaboreze și să implementeze politici publice eficiente. *Strategia privind dezvoltarea funcției publice* (SDPF) dezvoltă aplicarea principiilor și direcțiilor de acțiune din *Strategia pentru consolidarea administrației publice* (SCAP) 2014-2020 și reflectă, detaliază și completează perspectiva privind resursele umane în administrația publică așa cum este prezentată în SCAP, concentrându-se cu prioritate pe domeniul funcției publice și pe aspecte ce țin de relaționarea acestei categorii socio-profesionale cu celelalte categorii de personal care își desfășoară activitatea în administrația publică din România.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2016, cu modificările și completările ulterioare, a fost aprobată *Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020*, prin care se urmărește asigurarea unui cadru unitar pentru măsurile de îmbunătățire a calității procesului de formare profesională pentru administrația publică. Se dorește astfel 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.

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.

Perfecționarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman are 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.

Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stabilește obligația instituțiilor și autorităților publice de a prevedea în bugetul anual propriu sumele necesare acoperirii cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici. Mai mult, formarea profesională este văzută atât ca un drept al funcționarilor publici cât și ca o obligație pentru care atât aceștia cât și instituțiile în care își desfășoară activitatea sunt responsabili.

Principiile aplicabile sistemului de formare profesională a funcționarilor publici, sunt prevăzute în art.4 din *H.G. nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici*:

- a) eficiența - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura atingerea obiectivelor formării cu un consum rațional de resurse;
- b) eficacitatea - principiul potrivit căruia beneficiarii de formare au dreptul de a obține rezultate superioare resurselor alocate;
- c) coerența - principiul potrivit căruia regulile instituite prin această hotărâre sunt general aplicabile în cadrul procesului de asigurare a respectării dreptului și îndeplinirii obligației de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- d) egalitatea de tratament - principiul potrivit căruia, în contractarea serviciilor de formare, părțile contractante au obligația de a nu face discriminări între categoriile de beneficiari, respectiv între categoriile de furnizori de formare;
- e) gestiunea descentralizată a procesului de formare - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au deplină competență în planificarea formării, achiziționarea serviciilor de formare, monitorizarea și evaluarea formării funcționarilor publici;
- f) liberul acces la servicii de formare - principiul potrivit căruia furnizorii de formare au acces liber în procedura de achiziție a serviciilor de formare, în condiții de concurență și egalitate de tratament în relația cu beneficiarii de formare;
- g) planificarea - principiul potrivit căruia 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;
- h) transparența - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a pune la dispoziția tuturor celor interesați informațiile de interes public referitoare la formarea profesională a funcționarilor publici.

Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, este actul normativ care cuprinde procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, aceasta reprezentând o sursă nemijlocită de informație, necesară identificării necesarului de instruire a funcționarilor publici pentru anul următor evaluării.

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.

Un aspect relevant de reținut este Decizia Curții Constituționale a României nr. 818/2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 69 alin. (5) din *Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici și ale prevederilor art. VII alin. (1) lit. a) din Legea nr. 251/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 311/10.04.2018 potrivit căreia prevederile art. 69 alin. (5) din *Legea nr. 188/1999* au fost declarate neconstituționale.

Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, ca act normativ cu implicații în procesul de implementare a prevederilor legale privind formarea/perfecționarea profesională, prevede obligativitatea solicitării avizului comisiei paritare, de către toate instituțiile și autoritățile publice, atunci când se are în vedere procesul de formare a funcționarilor publici din cadrul acestora. Rolul comisiei paritare în raport cu procesul de formare/perfecționare profesională este reglementat de prevederile art. 13 alin. (1) lit. b) din actul normativ sus-menționat, una din atribuțiile principale ale comisiei fiind analizarea și avizarea planului anual de perfecționare profesională, precum și a oricărei măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, în condițiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale autorității sau instituției publice.

A.N.F.P. 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.

Transmiterea datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională se realizează în formatul standard stabilit potrivit *Ordinul Președintelui ANFP nr. 13601/2008 pentru aprobarea termenelor și a formatului standard de transmitere a datelor privind planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare*. În vederea eficientizării procesului de raportare și centralizare a informațiilor transmise de instituțiile publice, ordinul menționat a fost modificat și completat de prevederile *Ordinului Președintelui ANFP nr. 1952/2010, în sensul modificării formatului de raportare din Word în Excel precum și al introducerii de tematici specifice, defalcate pe domenii de instruire*.

Domeniile de formare/perfecționare și tematicile programelor de perfecționare profesională prevăzute în formatul standard din Anexa nr. 1 la ordin nu au fost limitative, autoritățile și instituțiile publice având posibilitatea de a identifica și alte domenii de formare/perfecționare profesională în raport cu necesitățile de instruire identificate în cadrul procedurii de evaluare a performanțelor profesionale individuale, prin raportare la necesitățile de formare profesională rezultate din modificările legislative în domeniile de competență ale funcționarului public, precum și din eventualele modificări relevante ale fișei postului în vederea includerii acestora în lista revizuită.

CAPITOLUL II

REZULTATELE PROCESULUI DE CENTRALIZARE ÎN ANUL 2018

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, 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. Mai mult, nu există o modalitate unitară de raportare a sumelor destinate formării profesionale (de ex. unele instituții raportează sumele solicitate pentru formare profesională la elaborarea bugetului și nu pe cele aprobate, alte instituții fac referire la fonduri din proiecte europene neaprobată la data raportării).

Comunicarea datelor privind planul de perfecționare se face în format electronic, pe adresa de e-mail: perfectiunare@anfp.gov.ro, până la data de 1 martie a anului pentru care se face raportarea, termen prevăzut pentru autoritățile administrației publice locale și până la data de 31 martie a aceluiași an, pentru autoritățile administrației publice centrale.

În anul 2018, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, au fost primite 224 de raportări.

Astfel, prin raportare la numărul total de 4349 de autorități și instituții publice în care își desfășoară activitatea funcționari publici, rezultatul este de 5,15% nivel general de răspundere la toate nivelurile administrației publice.

În ceea ce privește interesul pentru domeniile prioritare de formare care au stat la baza raportărilor, din datele centralizate, la nivelul administrației publice centrale și locale (Fig.1), reiese că domeniile *management* și *comunicare și transparență decizională* întrunesc 40% din opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici, urmat de domenii precum *gestionarea fondurilor europene* (12%), *politici și afaceri europene* (12%), *drept și legislație comunitară* (11%), *IT&C tehnologia informației și comunicațiilor* (7%).

La nivelul administrației publice locale (Fig.2), interesul este îndreptat spre diverse ramuri ale managementului (25%), în special *managementul financiar și contabilitate bugetară*, *managementul resurselor umane*, *managementul serviciilor publice*, *audit și control* și *managementul achizițiilor publice*.

În ceea ce privește nevoia de pregătire profesională pentru administrația publică centrală (Fig.3), principalul domeniu de pregătire solicitat este, de asemenea, în diverse ramuri ale managementului (26%), urmat de *comunicare și transparență decizională* (17%), *drept și legislație comunitară* (12%) și *gestionarea fondurilor europene* (10%)

Administrație publică la nivel național

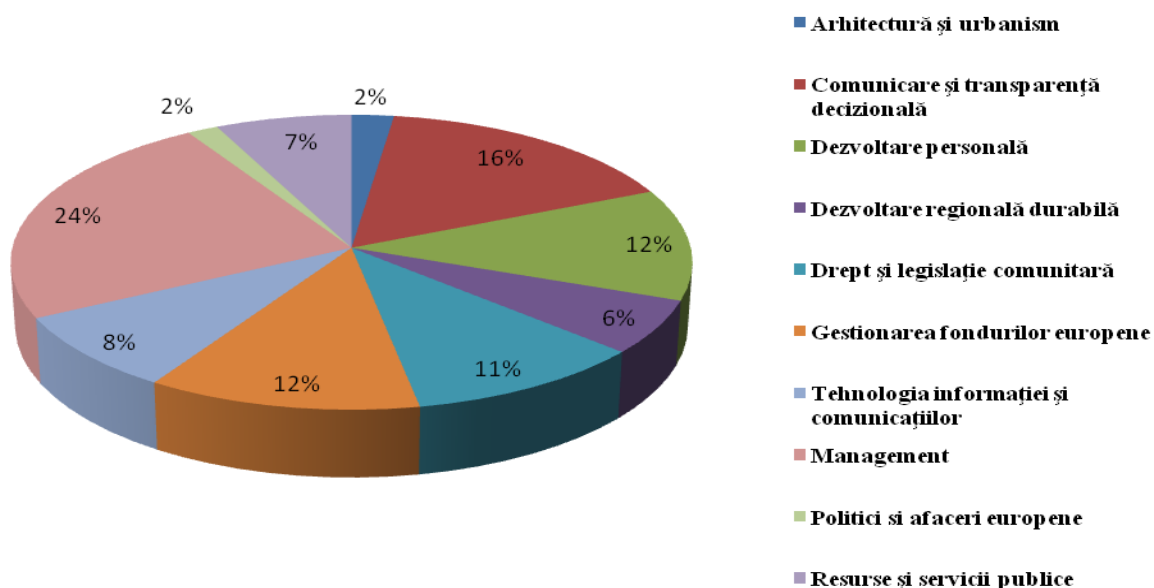


Fig.1. Opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici, la nivelul administrației publice la nivel național

Administrație publică locală

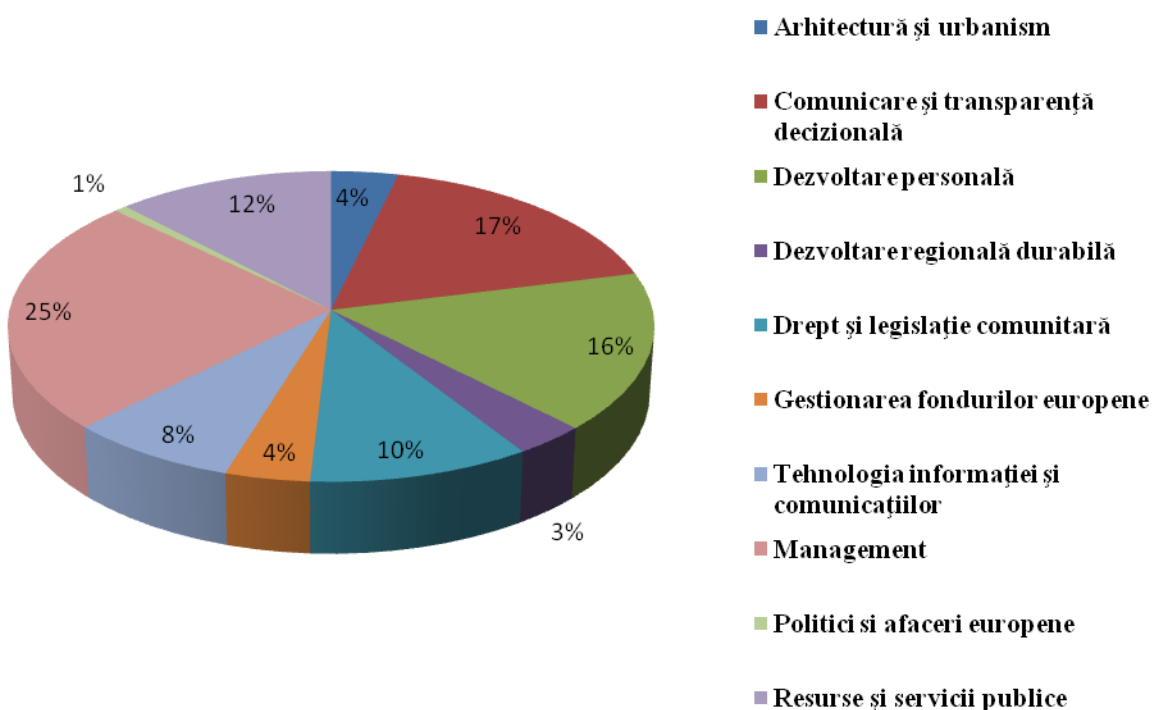


Fig.2. Opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici, la nivelul administrației publice locale.

Administrație publică centrală

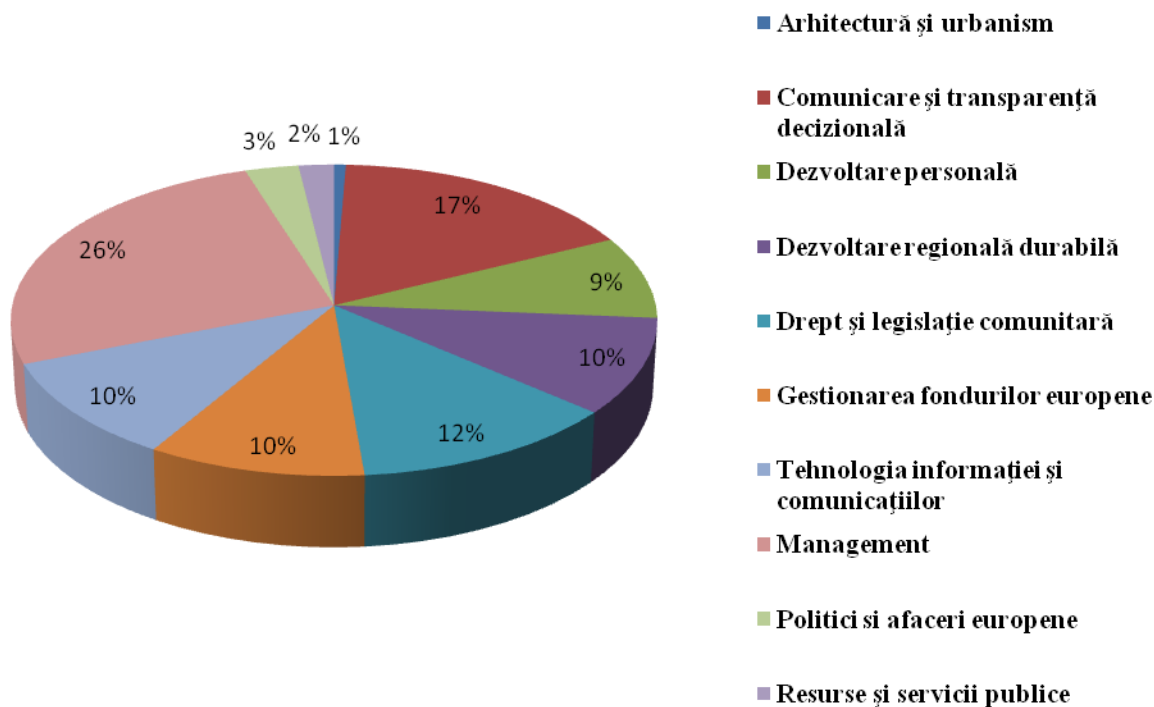


Fig.3. Opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici, la nivelul administrației publice centrale

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

1. Nivelul de respondență este, în continuare, foarte redus. În anul 2018, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, au fost primite 224 raportări. Astfel, prin raportare la numărul total de autorități și instituții publice de 4349, procentul de 5,15% nivel general de respondență poate fi considerat nesemnificativ.
2. 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, însă, putem aprecia ca fiind relevante tendințele identificate, în prioritizarea acestora.
3. Planurile de perfecționare transmise de instituții au evidențiat necesitatea introducerii de noi domenii și tematici de formare/perfecționare, aspecte care vor fi avute în vedere în stabilirea domeniilor prioritare pentru perioada următoare. Din analiza informațiilor transmise, autoritățile și instituțiile publice au propus tematici pentru programele de formare precum elaborarea, implementarea și dezvoltarea sistemului de control intern managerial, implicații, dezvoltare aplicații web și e-administrație, regimul juridic al actelor și contractelor administrative - încheiere, formă, executare, cod civil și procedură civilă etc.
4. Instituirea unui sistem electronic integrat de raportare a necesarului de formare profesională, precum și modificarea actelor normative care stabilesc, la nivel procedural, modalitățile de colectare de date sunt necesare și pot facilita atât operațiunea de transmitere a datelor de către instituțiile și autoritățile publice, cât și o mai eficientă centralizare a acestora

la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Stabilirea unei date limită până la care pot fi completate eventuale formulare online poate determina un grad mai ridicat de responsabilizare și conformare a instituțiilor și autorităților publice în ceea ce privește raportarea. Mai mult, o astfel de platformă poate determina reducerea resurselor (umane dar și de timp) utilizate în procesul de centralizare.

5. Identificarea posibilităților de stimulare a gradului de respondență a autorităților și instituțiilor publice este o activitate urgentă și necesară. 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 astfel încât rezultatele să fie relevante.