

*Publicație semestrială
dedicată funcționarilor publici
- editată de:
Agenția Națională a Funcționarilor Publici*

nr. **2**
2013

EURO

Funcționar



Cuvânt înainte



Dragi colegi,

Numărul 2 al revistei Eu-Ro Funcționar, de altfel un mijloc modern de ținut pasul cu vremurile, îmi oferă ocazia de a vă adresa câteva cuvinte. Așadar, profitând de apropierea pe care acest canal de comunicare a creat-o între Agenție și dumneavoastră, doresc să reafirm rolul și importanța instituției pe care o reprezint.

Prin tot ceea ce facem ne propunem să creștem performanța serviciului public și în egală măsură a oamenilor care îl alcătuiesc, aducând în prim-plan rezultatele remarcabile ale acestora.

Vă suntem alături în toate proiectele profesionale, ne manifestăm deschiderea față de toate inițiativele care pot genera succes și vă sprijinim în toate demersurile de promovare a acestora.

Vă invităm doar să răspundeți implicării noastre, prin implicare!

Vă doresc să aveți spor în tot ceea ce faceți și să aveți cât mai des posibilitatea să fiți mândri de rezultatele profesionale și, îndeosebi, de calitatea de funcționar public!

Carmen DRĂGAN
Secretar General
Agencia Națională a Funcționarilor Publici



Bine v-am regăsit!



Aveți în față un nou număr al revistei Eu-Ro Funcționar, un demers făcut din suflet, cu și pentru funcționarii publici. Nu vă ascund faptul că drumul “de la idee la proiect” este, cu fiecare număr, la fel de dificil – o muncă grea, nu neapărat prin prisma efortului depus pentru editare și tehnoredactare, cât mai ales prin acela depus în a colecta materiale și a respecta termene.

Știam de la început că nu va fi ușor, că va trebui să depășim bariere și să luptăm cu prejudecățile și cu lipsa de implicare a unor oameni cu o activitate deja supradimensionată. Dar nu ne-am dat bătăuți, mergem înainte cu pasiune și cu credința că “sfânta” consecvență face minuni...

Așadar, vă propun să răsfoiți numărul 2 al revistei, cu materiale interesante și utile care, puse cap la cap, aruncă o altfel de lumină asupra oamenilor din funcția publică.

Și pentru că tot ne aflăm în perioada în care toată lumea își face bilanțul, o să regăsiți în paginile revistei informații despre un an de muncă la ANFP, despre proiecte vechi cu care ne mândrim – Conferința internațională inovație și calitate în sectorul public, ajunsă la a VI-a ediție, despre proiecte noi care ne motivează – realizări prin intermediul fondurilor cu finanțare externă, dar o să luați contact și cu alte informații care vă pot fi ghid în activitatea de zi cu zi sau vă pot readuce în memorie valoarea propriei munci.

Optimismul a fost mereu o constantă în viața mea, așa că, firesc, aleg să vă spun că a mai venit un an, nu că a mai trecut unul!

Vă doresc un 2014 în care să vi se întâmple doar lucruri frumoase și mai ales, să aveți puterea de a le spune și altora!

Vă așteptăm alături de noi în numărul 3 al revistei!

Florina Dragoș, funcționar public



■ ■ ■ Despre funcționari publici, etică și conduită sau ce facem atunci când regula nu este respectată ?

Diana Lupescu, manager public ANFP

În general, când vorbim despre etică și conduită în exercitarea funcțiilor, vorbim despre limite acceptate și comportamente considerate corespunzătoare. De către conducere, de către colegi, de către persoanele cu care interacționează funcționarul și, în general, de către oricine aduce în discuție subiectul. Altfel spus, când vorbim despre etică și conduită în exercitarea funcțiilor vorbim despre echivalentul celor 7 ani de-acasă la serviciu.

În primul rând, poate ar fi bine de clarificat un lucru – când vorbim despre funcționari publici nu vorbim despre orice persoană care-și desfășoară activitatea la orice ghișeu. Și nu vorbim nici despre oameni politici, despre magistrați, sau despre personalitățile menționate de presă în ultimul timp. Vorbim despre acele persoane care își desfășoară activitatea în autorități și instituții publice și cu care, de cele mai multe ori, cetățenul nici nu interacționează direct. Vorbim despre persoanele care au sarcina de a fundamenta tehnic

deciziile guvernanților și care au sarcina asigurării aplicării acestora în așa fel încât rezultatele să fie cele dorite.

Aceste persoane au, în exercitarea funcțiilor lor, obligația de a acționa într-un mod profesionist, imparțial, cinstit, corect, integru și transparent. Pentru aceste persoane există definite prin lege reguli referitoare la asigurarea unui serviciu public de calitate, la loialitatea față de **Constituție**, lege și angajator, la asigurarea menținerii prestigiului corpului profesional din care fac parte. Tot pentru aceste persoane există definite, prin aceeași lege, limitări în exercitarea unor drepturi – nu pot desfășura activități ce ar putea fi interpretate ca reprezentând sprijin acordat unui partid ori unui candidat politic, sau nu pot desfășura activități ce ar putea fi interpretate ca utilizare a numelui sau imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea de activități comerciale ori în scopuri electorale.

De asemenea, deși în cele mai multe situații ipotezele prevăzute de lege sunt general valabile și general acceptate ca normale, există dispoziții exprese privind interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor, ori cea a folosirii prerogativelor de putere publică în scopuri și interese particulare sau de natură a intra în contradicție cu interesul public. Toate acestea, și nu numai, sunt cuprinse în legea pe care orice funcționar public o cunoaște sub numele de **Cod de conduită a funcționarilor publici – Legea nr. 7/2004**. Pentru persoanele interesate, tot acolo se regăsesc și obligațiile autorităților și instituțiilor publice în ceea ce privește asigurarea aplicării corespunzătoare a normelor de conduită, responsabilitățile cu privire la aplicarea, monitorizarea, evaluarea și actualizarea Codului de conduită, precum și unele mecanisme destinate facilitării înțelegerii și respectării prevederilor legale de către funcționari – informarea și consilierea.

Iar pentru că de cele mai multe ori, atunci când se vorbește despre conduită, apare invariabil și întrebarea “ce facem atunci când regula nu este respectată?”, poate ar fi bine de menționat ce spune legea și din acest punct de vedere.

În primul rând, legea spune că nerespectarea normelor de conduită constituie abatere disciplinară și se sancționează.

Sanctiunea depinde de cauzele și gravitatea nerespectării regulilor, de împrejurările în care fapta a fost săvârșită, de gradul de vinovăție și consecințe, de comportarea generală a funcționarului în timpul serviciului, precum și de existența unor antecedente, însă ea poate merge de la o simplă mustrare scrisă (similară cumva avertismentului primit de șoferi), la diminuarea drepturilor salariale

ale persoanei vinovate cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni, la afectarea dreptului la promovare pe o perioadă de la 1 la 3 ani, la retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an și, mai rar și doar în situații considerate foarte grave, la destituirea din funcția publică. Cercetarea faptelor și împrejurărilor, precum și propunerea de sancțiuni se face nu de către conducerea instituțiilor, așa cum în mod greșit este perceput de un număr foarte mare de persoane, ci de o comisie special constituită.

O altă întrebare legitimă care apare atunci când se vorbește despre conduită este și “ce facem atunci când nu suntem siguri că regula este respectată?”.

Din fericire, și aici legea oferă răspuns, chiar dacă unora li se pare incomplet sau nesatisfăcător. Dacă ești cetățean și-ți pui această întrebare, o poți adresa în scris și instituția este obligată să-ți răspundă. Dacă ești funcționar public, ai la dispoziție mai multe modalități de a te lămurii, însă cea mai indicată este solicitarea de consiliere din partea așa-numitului **consilier de etică**.

Cel puțin în teorie, fiecare autoritate și instituție publică are desemnat un funcționar responsabil cu consilierea pe probleme ce țin de aplicarea Codului de conduită. Persoana respectivă este nu doar obligată, ci și instruită să ofere suportul necesar

luării unei decizii cu privire la acțiunea sau inacțiunea în anumite situații ce țin de etică, de reguli și de obligații privind conduita în exercitarea de funcții publice. Și spun “suportul necesar” pentru că decizia, în ultimă instanță, aparține tot funcționarului, așa cum și răspunderea pentru alegerile sale îi aparține în întregime, alături de consecințe. Iar dacă ești consilier de etică și ai nevoie de suport, te poți adresa Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în calitate de instituție coordonatoare a domeniului, ca parte integrantă din managementul funcției publice și al funcționarilor publici.

Un nou proiect ANFP

Alina Sandu, expert ANFP



Îmbunătățirea dialogului social pentru funcționarii publici

*Informează-te,
consultă-te,
negociază!*



Proiect finanțat printr-un grant acordat de către Guvernul Norvegiei prin intermediul Granturilor Norvegiene 2009-2014, în cadrul Programului Muncă Decentă și Dialog Tripartit, ID proiect: 2012/104611

Agencia Națională a Funcționarilor Publici

Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) derulează în perioada ianuarie 2013 – decembrie 2014 proiectul „Îmbunătățirea dialogului social pentru funcționarii publici”.

Proiectul, implementat de către Agencia Națională a Funcționarilor Publici în parteneriat cu Asociația Autorităților Locale și Regionale din Norvegia (KS) și Asociația Municipiilor din România (AMR), este finanțat printr-un grant acordat de către Guvernul Norvegiei prin intermediul Granturilor Norvegiene 2009-2014, în cadrul Programului Muncă Decentă și Dialog Tripartit, având o valoare de 351.778 Euro, din care 301.948 Euro grant și 49.830 Euro co-finanțare (asigurată de către ANFP, KS și AMR).

Obiectivul proiectului vizează îmbunătățirea structurilor și practicilor specifice dialogului social pentru funcționarii publici, respectiv întărirea rolului comisiilor paritare din cadrul autorităților și instituțiilor publice. Activitățile proiectului sunt implementate în parteneriat cu 15 instituții și autorități publice pilot din municipiul București și din județele Brașov, Galați, Iași, Timișoara, precum și cu asociația APDD – Agenda 21.

Grupul țintă este reprezentat de membrii comisiilor paritare și alți funcționari publici din cadrul instituțiilor prefectului, consiliilor județene, primăriilor municipiilor reședință de județ.

ANFP, ca și promotor de proiect, asigură executarea contractului de finanțare, managementul de proiect, gestionarea bugetului și răspunde de bunul mers al implementării, de monitorizare și raportare.

Menționăm că în data de 1 noiembrie 2013 a avut loc conferința de lansare a proiectului, eveniment ce s-a bucurat de prezența ES Tove Bruvik Westberg, ambasadorul Regatului Norvegiei la București și a reunit partenerii din cadrul proiectului, reprezentanți ai finanțatorului, reprezentanți ai administrației publice centrale și locale, ai partenerilor sociali, ai organizațiilor neguvernamentale și ai mass-media.

Este o premieră pentru ANFP derularea de proiecte cu finanțare din fonduri norvegiene și se prefigurează că acest prim demers se va constitui într-un punct de plecare pentru inițiative ulterioare. De asemenea, prin implementarea acestui proiect, ANFP își reafirmă rolul de partener de încredere în sprijinul dialogului social, în beneficiul factorilor implicați în derularea activității în sectorul public.

Analiza și promovarea performanței în administrația publică

Corina Chitea
consilier ANFP

Agenția Națională a Funcționarilor Publici integrată și unitară a 3 module de formare în domeniile implementează în perioada decembrie 2012 – Managementul funcției publice, Managementul resurselor aprilie 2014 proiectul „Creșterea capacității umane și al performanțelor și Formare de formatori. De administrației publice de a gestiona procesele de recrutare, asemenea, în urma finalizării uneia dintre cele mai mari selecție și evaluare a funcționarilor publici în contextul componente ale proiectului, au rezultat trei materiale creșterii gradului de responsabilizare a administrației livrabile în ceea ce privește sistemul administrației publice publice privind gestionarea funcției publice” Cod SMIS din România, respectiv „Raportul privind dificultățile 35032. Scopul proiectului este de a specializa 1.500 de administrației publice locale în gestiunea proceselor de funcționari publici responsabili în domeniul resurselor resurse umane”, „Ghidul Angajatorului în funcția publică” și umane, la nivel național, prin derularea într-o manieră „Ghidul noului funcționar public”.

Raportul privind dificultățile administrației publice locale este menit să sprijine Agenția Națională a Funcționarilor Publici în eforturile sale de a îmbunătăți organizarea și performanța specialiștilor în resurse umane din administrația publică, precum și modul în care se derulează procesele specifice gestiunii funcționarilor publici. Este rezultatul unei ample activități de cercetare cantitativă și calitativă, concluziile și recomandările cuprinse în acest document întemeindu-se pe opiniile și informațiile strânse de echipa de consultanți în urma:

1. Distribuiri în mediul online a unui chestionar de evaluare a managementului resurselor umane în administrația publică locală în rândul a 1328 de specialiști în resurse umane din administrația publică locală și teritorială (deconcentrată)

2. Derulării unor evenimente de tip masă rotundă/ focus grup cu reprezentanți ai compartimentelor de resurse umane din administrația publică centrală, locală și deconcentrată.



Ghidul Angajatorului în funcția publică abordează unele dintre cele mai importante teme ale managementului resurselor umane (recrutarea, evaluarea, formarea etc) din perspectiva Angajatorilor din administrația publică românească, descriind principiile și regulile generale de planificare și desfășurare a diverse procese de resurse umane, susținute fiind și de prezentarea unor exemple practice. Scopul acestui Ghid este de a aduce în atenția angajatorilor din administrația publică românească indicatorii generali care definesc relația lor cu angajații – funcționari publici, fundamentul unei bune practici de resurse umane care generează beneficii ambelor părți ale raportului de muncă.

Ghidul funcționarilor publici nou intrați în sistemul administrației publice abordează unele dintre cele mai importante teme ale managementului resurselor umane (integrarea la locul de muncă, evaluarea, formarea, promovarea etc) din perspectiva angajatului care debutează în funcția publică, descriind principiile și bunele practici de gestiune a carierei care să îl ajute în adaptarea și dezvoltarea personală la noul loc de muncă. Ghidul conține exemple practice care să îl îndrume pe noul angajat în valorificarea oportunităților oferite sau care pot fi puse la dispoziție de sistemul de gestiune a funcționarilor publici din administrația publică. Ghidul este relevant atât pentru funcționarii publici aflați la primul loc de muncă cât și pentru funcționarii publici care au deja vechime profesională. De asemenea, Ghidul poate fi util nu doar funcționarilor publici, dar și angajaților contractuali din cadrul administrației publice prin specificul general al tematicii.

Astfel, în data de 6 decembrie 2013 a avut loc evenimentul de promovare și diseminare a celor trei materiale rezultate în urma derulării acestei componente în locația Hotel Hilton, București. Evenimentul a fost organizat în colaborare cu compania de consultanță și audit SC Deloitte România, în calitate de Consultant în cadrul proiectului mai sus amintit. La eveniment au participat reprezentanți ai departamentelor de resurse umane de la nivelul administrației locale și centrale.

ANFP a premiat pentru al VI-lea an consecutiv cele mai bune practici din administrația publică din România



Anneroze Bădoiu, expert ANFP

Agencia Națională a Funcționarilor Publici a fost implicată permanent în promovarea performanței de la nivelul administrației publice românești. Astfel, în anul 2013 a desfășurat cea de-a VI-a ediție a „Competiției celor mai bune practici în administrația publică din România”. Devenită deja o tradiție și așteptată cu mare interes în sectorul public, competiția s-a finalizat cu premiarea celor mai bune practici în cadrul conferinței internaționale „Inovație și calitate în sectorul public” și cu diseminarea la nivel național a Ghidului de bune practici.

Scopul acestei competiții a fost acela de a identifica, evidenția și disemina cele mai eficiente și inovative inițiative din administrația publică, de a face cunoscute experiența și rezultatele remarcabile ale autorităților și instituțiilor publice din România.

Prezentăm în cele ce urmează proiectele câștigătoare ale premiului I, pe cei trei piloni ai competiției:

Proiectul Modernizarea administrației publice a Județului Constanța – rețea județeană, implementat de către Instituția Prefectului județul Constanța a obținut premiul I în cadrul pilonului Administrația între constrângerile sistemice și dezvoltarea factorului uman



Proiectul a constat în formarea unui nucleu de 33 de specialiști la nivelul județului Constanța, instruiți pe probleme de reformă a administrației publice și integrare europeană, care asigură accelerarea reformei administrative din județ, inclusiv identificarea oportunităților de accesare a programelor de finanțare pentru autoritățile publice rurale, prin utilizarea și dezvoltarea unui canal de comunicare modern, rapid și facil - rețea intrajudețeană tip extranet creată în cadrul proiectului. Buna practică a constat și în crearea capacității necesare realizării transformărilor specifice reformării administrației publice locale prin:

- organizarea de training-uri pe tematici selectate pentru pregătirea specializată a personalului implicat în implementarea reformei și perfecționarea profesională a

funcționarilor publici cu atribuții specifice în domeniul reformei și integrării europene;

- desfășurarea unei campanii de promovare a proiectului și de informare asupra mecanismelor, procedurilor și instrumentelor specifice în mediul rural al județului, prin diseminarea pe scară largă a acestor informații și prin încurajarea participării funcționarilor publici, cetățenilor, societății civile și mediului de afaceri la realizarea reformei;
- crearea rețelei intrajudețene de modernizatori, pe structura unei rețele tip extranet (VPN), cu rol de catalizator al procesului de reformare a administrației publice la nivelul județului Constanța, deservită de 33 de specialiști și formată din 10 puncte de monitorizare a ritmului implementării procedurilor și mecanismelor reformei, corespunzătoare celor 6 primării pilot ale proiectului, 2 servicii publice deconcentrate, Consiliul Județean și Instituția Prefectului;
- realizarea unei planificări strategice de implementare a reformei pentru fiecare din cele 6 primării pilot, fixarea misiunii unei autorități publice, a managementului resurselor, proiectelor și programelor, componente ale ciclului de politici publice.

Proiectul **Comunicare informală „pentru o acoperire globală”**, utilizarea contului de facebook al Consiliului Județean Cluj, înscris în competiție de către Consiliul Județean Cluj a obținut premiul I în cadrul pilonului **Social media – mecanism de facilitare a dialogului cu cetățenii**.



Proiectul a vizat adaptarea proceselor de comunicare ale Consiliului Județean Cluj la realitățile în continuă schimbare, la tendințele care influențează în mod substanțial societatea și relația administrație publică - cetățean. În actualul context, extrem de dinamic, autoritățile nu pot rămâne într-un turn de fildeș, făcând abstracție de schimbările profunde din mediul care le înconjoară. Întrucât rațiunea de a exista a oricărei instituții este aceea de a satisface nevoile și de a răspunde așteptărilor beneficiarilor, acestea trebuie să comunice în mod continuu, pentru a afla care sunt aceste așteptări, pentru a obține un feed-back la soluțiile propuse, pentru a mediatiza rezultatele. În tot acest proces, a comunica intens, rapid, facil, complet, cu costuri cât mai reduse,

cu un număr cât mai mare de destinatari, devine un scop în sine. Ori, în contextul în care o bună parte a publicului țintă - cetățenii, se îndepărtează din ce în ce mai mult de canalele clasice de comunicare, soluția nu o poate reprezenta decât adaptarea permanentă la noile realități din domeniu - utilizarea instrumentelor social media.

Pentru că un număr tot mai mare de cetățeni aleg drept modalitate principală de informare, comunicare Internetul, facilitățile acestuia și site-urile de socializare, instituțiile nu își pot permite luxul de a pierde contactul cu această minoritate activă și extrem de influentă care folosește tot mai puțin canalele clasice de comunicare în relația bilaterală cetățean - administrație publică: petiții pe suport de hârtie, audiențe la sediul instituției, presă scrisă, publicații proprii ale instituțiilor publice etc. Din punctul de vedere al Consiliului Județean Cluj, soluția ar reprezenta-o adaptarea, respectiv preluarea acestor noi practici și modalități de comunicare în spațiul virtual: Facebook, Twitter, pagina web proprie, comunicarea prin intermediul adresei proprii de email, dar și asigurarea utilizării acestor canale de către toate subordonatele sale.

Proiectul **Împreună să schimbăm atitudinea față de droguri**, derulat de către Instituția Prefectului județul Brașov, a obținut premiul I în cadrul pilonului **Parteneriatul – formula de succes a performanței instituțiilor în beneficiul cetățenilor**.

Proiectul a vizat formarea profesională a cadrelor didactice din județul Brașov în domeniul problematicei consumului de droguri, cursul fiind o premieră la nivel național la acel moment și crearea, în același timp, a unei rețele județene de prevenire în acest domeniu care să funcționeze în unitățile de învățământ din mediul preuniversitar. Activitățile s-au derulat în perioada septembrie 2010 - mai 2013. Instituția Prefectului județul Brașov, prin acest proiect urmărește, conform atribuțiilor stabilite prin H.G. nr.460/2006 pentru aplicarea unor prevederi ale Legii nr.340/2004 privind prefectul și Instituția prefectului, modul de aplicare în județ a programelor și strategiilor guvernamentale sau ministeriale și armonizează activitatea serviciilor deconcentrate, în acest spirit având ca parteneri în proiect Inspectoratul General al Poliției Române - Agenția Națională Antidrog, Inspectoratul Școlar al Județului Brașov și Casa Corpului Didactic Brașov.



Activitățile proiectului au constat în organizarea și acreditarea unui curs de formare gratuită a cadrelor didactice și totodată implementarea de către cursanți a unor proiecte educative în domeniul luptei antidrog în școlile pe care le reprezintă. La finalul acestuia, 121 profesori au primit certificate de absolvire și 15 credite transferabile, urmând ca în următorii trei ani formatorii specializați să creeze în fiecare unitate școlară un grup de elevi și ei, la rândul lor, specializați în problematica consumului de droguri. În acest fel s-a dorit respectarea principiului "învățare între egali", în condițiile în care elevii din grupurile de lucru vor avea capacitatea de a-și instrui colegii în această problematică.

Acestea au fost trei dintre proiectele câștigătoare, exemple demne de urmat și de multiplicat și la nivelul altor instituții și autorități publice.

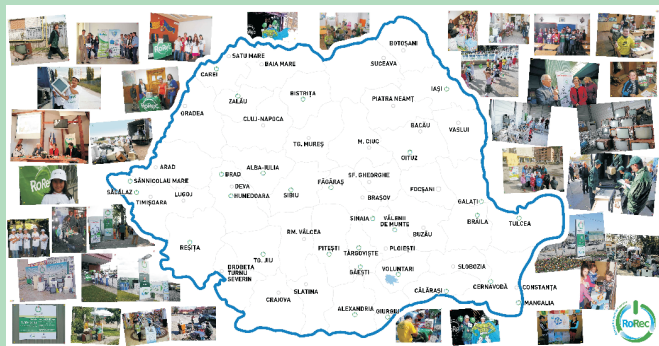
Funcționarii publici:

o contribuție valoroasă la succesul proiectelor de mediu ale Asociației Române pentru Reciclare RoRec

Ada Lungu
PR Editor

Anti-Kafka

Domnul I. este funcționar public. E un profesionist care ar face onoare oricărui angajator, inclusiv din mediul privat. Își cunoaște meseria. Știe legea, e prompt, atent, caută soluțiile cele mai bune. E dornic să ajute, fără rețineri. Nu se uită la ceas, așteptând să se termine programul de lucru. Domnul I. este desemnat să ne ajute,



pe noi, Asociația Română pentru Reciclare RoRec, să deschidem un nou centru de colectare a deșeurilor de echipamente electrice și electronice (DEEE) în localitatea sa, în virtutea parteneriatului încheiat cu instituția publică din care face parte. O atitudine care ne stârnește admirația: a citit cu atenție documentele trimise de noi, a ascultat explicațiile reprezentantului nostru, ne-a furnizat formularele necesare și ne-a îndrumat cum să le completăm. Ne-a explicat, cu amabilitate și răbdare, cum se calculează diverse taxe. Ne-a consiliat în întocmirea notelor

contabile, astfel încât toate elementele adiacente construcției să se regăsească în documentație. Domnul I. nu ne-a ajutat doar să câștigăm lupta cu birocrăția, ne-a oferit un model de abordare pe care ni-l dorim multiplicat.

Performanță, în parteneriat

Domnul I. există în realitate. Nu este o ficțiune moralizatoare și nici un caz singular, ci un exemplu al colaborărilor noastre de succes cu specialiștii din administrație.

Asociația Română pentru Reciclare RoRec are o misiune importantă, de anvergură națională: vrem să ridicăm cota de colectare a deșeurilor de echipamente electrice și electronice (DEEE) în România, de la mai puțin de 1 kg/locuitor/anual la 4 kg/locuitor/anual, standardul european. Aceasta înseamnă să creștem nivelul de informare al populației, să determinăm schimbarea obiceiurilor și să creăm infrastructura necesară – puncte și centre de colectare DEEE. Ca să mobilizăm oamenii din metropole până în cele mai mici localități ale țării lucrăm îndeaproape cu specialiști din administrația publică centrală și locală: din Agenția Națională pentru Protecția Mediului și filialele sale locale, din Ministerul Educației Naționale, din Primării, Consilii și Inspectorate școlare din toate județele. Cu ajutorul acestor funcționari, în ultimii 5 ani, am colectat zeci de mii de tone de DEEE în urma a mii de acțiuni de informare publică, am deschis deja 26 de centre de colectare în toată țara și nu ne oprim aici. În plus, am creat, prin programul național de educație de mediu Patrula de Reciclare, o echipă activă de peste 20.000 de profesori și elevi care promovează obiceiul colectării selective a DEEE, comportamentul responsabil față de mediu și respectul față de lege în comunitățile lor.

Mulți dintre funcționarii cu care lucrăm își îndeplinesc angajamentele cu profesionalism, ne ajută în mod eficient și își asumă misiunea onorantă de a se afla în serviciul public. Au înțeles că gestionarea corectă a deșeurilor este o nevoie acută. Conlucrarea cu noi le oferă ocazia de a-și demonstra abilitățile și satisfacția unei realizări palpabile, mai presus de controversă. Susținând proiectele noastre de mediu, administrația acționează vizibil ca pilon al comunității; produce o schimbare benefică pe termen lung și construiește premisele unei societăți europene. Suntem pe un drum bun, din care, însă, mai avem de parcurs o distanță lungă.

Există funcționari competenți și responsabili. Ne trebuie, doar, mai mulți...



Premianții naționali 2013 - Patrula de Reciclare RoRec
Școala Gimnazială Izbiceni, jud. Ilt

FUNȚIA DE PREFECT ȘI SUBPREFECT
ÎN CONTEXTUL ACTUAL

Simion Lucian- Eduard, Prefectul județului Tulcea

Președintele Asociației Prefecților și Subprefecților din România

Pentru perioada actuală, reforma în administrația publică trebuie să răspundă unei duble cerințe: armonizarea legislației României cu cea a Uniunii Europene și satisfacerea nevoilor cetățenilor, exigențe ce necesită, cu predilecție, efortul general de îmbunătățire a managementului, a capacității administrative și a modului în care este organizat întregul sector public.

În acest context prefectul devine un actor esențial al schimbării, care trebuie să se angajeze în realizarea reînnoirii și a unui stat modern și deschis parteneriatului.

Pentru realizarea unui sistem modern al managementului sectorului public și în vederea accelerării procesului de reformă, ne întrebăm dacă nu se impune creșterea rolului instituției prefectului, modernizarea acestui segment al administrației publice presupunând îndeplinirea, în condiții de eficiență și transparență, a obiectivelor și a principalelor prerogative conferite prefectului de Constituție și legea organică, precum și îmbunătățirea cadrului care să asigure prefectului instrumentele necesare.

Prin statutul său, prefectul se află în relații de subordonare în raport cu Guvernul, în timp ce prin competențele sale, este deținătorul autorității publice în județ și reprezentantul direct al primului-ministru și al fiecăruia dintre miniștri. Faptul că prefectul este reglementat în secțiunea consacrată administrației publice locale, alături de consiliul local, primar și consiliul județean, nu trebuie să inducă ideea că el reprezintă o autoritate a administrației publice locale. Rațiunea pentru care legiuitorul a găsit de cuviință să-l plaseze în această parte a legii fundamentale rezidă tocmai din rolul pe care îl îndeplinește, acela de autoritate care veghează asupra legalității activității desfășurate de organele autonome locale, acționând ca reprezentant al Guvernului la nivel județean și garant al respectării ordinii și liniștii publice, rol pe care doctrina îl evocă prin sintagma consacrată de tutelă administrativă. În același timp, printr-o activitate laborioasă susținută și neîntreruptă, prefectul informează autoritățile centrale asupra situației economice, sociale, culturale și administrative a județului și le ține la curent cu cerințele colectivităților locale din județ sau cu evoluția opiniei publice.

Dincolo de competențele definite de actele normative care reglementează activitatea acestei categorii de înalți funcționari publici, realitatea arată că atributele funcției de prefect și subprefect sunt tehnice, profesionale, dobândite printr-o pregătire teoretică temeinică continuă și o experiență practică vastă în domeniul administrației publice.

Autoritatea prefectului se manifestă, cu precădere, în instaurarea și menținerea echilibrului între unitatea statului, descentralizarea și deconcentrarea administrației publice. Față de reprezentanții aleși ai colectivităților locale în consilii, care dispun de largi competențe administrative, prefectul reprezintă singurul interlocutor capabil să angajeze statul și să vorbească în numele acestuia, cu respectarea strictă a principiului autonomiei locale și evitarea oricăror ingerințe ale administrației guvernamentale în exercitarea atribuțiilor lor de către autoritățile publice locale. Practicile și experiența de până acum au demonstrat că organizarea exercitării acestor atribuții ale reprezentantului Guvernului în teritoriu presupune îmbunătățiri concrete, fapt ce ne

determină să afirmăm că sistemul de relații constituit în jurul prefectului trebuie regândit în sensul aducerii lui la un stadiu coerent, care să-i asigure prefectului pârghiile necesare pentru exercitarea deplină a rolului său.

Ținând seama de competențele conferite prefectului de Legea fundamentală și de legislația actuală în vigoare, putem aprecia că rolul esențial al prefectului este acela de liant între autoritățile centrale și cetățeni, asigurând, în același timp, puntea de legătură între administrația publică centrală și cea locală prin crearea unei platforme permanente de dialog, fără de care promovarea politicii Guvernului, aplicarea legislației naționale și realizarea Programului de guvernare la nivel local, ar întâmpina serioase dificultăți.

În numele Guvernului, prefectul militează pentru promovarea, în colaborare cu organismele ce dețin rolurile-cheie la nivel central și local, a unor politici responsabile desfășurând, în acest sens, o activitate susținută de sprijinire a punerii în aplicare a legislației naționale, în așa fel încât dezvoltarea economică a județului să urmeze o cale sustenabilă. Atribuțiile de bază ale prefectului sunt conferite de Constituția României, art. 123 și dezvoltate în Legea nr. 340/2004 privind prefectul și instituția prefectului.

În urma unei analize a activității prefectului și Instituției Prefectului, rezultă că printr-un număr de aproximativ 100 acte normative, au fost stabilite în sarcina prefectului, subprefectului și a Instituției Prefectului numeroase atribuții principale sau derivate de aplicare a normelor rezultate din legi, ordonanțe, hotărâri precum și alte acte normative derivate, care, numeric, se prezintă astfel: cca. 40 legi, 30 ordonanțe, 20 hotărâri și 10 ordine ale miniștrilor. Raportat la numărul redus de personal existent în prezent în toate prefecturile (în medie un număr de 40 salariați), rezultă un volum de activitate extrem de mare al acestei instituții.

În vederea implementării Programului de guvernare, a politicilor, strategiilor și planurilor de acțiune ale Guvernului în teritoriu, prefectul și subprefectul îndeplinesc o serie de atribuții principale rezultate din legi speciale, atribuții ce se regăsesc în activitatea de coordonare și îndrumare a unor comisii, comitete, autorități, consilii și grupuri de lucru constituite prin Ordin al Prefectului, care numeric se prezintă astfel: 19 comisii, 5 comitete, 2 autorități, 4 consilii și 8 grupuri de lucru.

Faptul că prefectul și subprefectul au devenit înalți funcționari publici reprezintă un prim pas în procesul de modernizare a administrației publice locale, în conformitate cu legislația europeană în vigoare, statut ce ar putea veni în sprijinul realizării prerogativelor de putere publică, în inițierea și punerea în practică a unor măsuri care să conducă la atingerea unui standard profesional ridicat, în contextul modernizării și adaptării administrației publice la realitățile spațiului administrativ european.

În acest context, considerăm că se impune formularea unor răspunsuri la următoarele întrebări:

1. Având în vedere numărul impresionant al reglementărilor legale privind competențele și atribuțiile prefectului, se poate garanta pregătirea și expertiza necesară pentru îndeplinirea acestora în situația în care prefectul este demnitar public sau este necesar ca acesta să fie un Înalt Funcționar Public caracterizat prin absolvirea unor cursuri intense de pregătire și specializare profesională și printr-o experiență care să asigure soluționarea operativă a oricăror situații cu impact major asupra populației?

2. În situația în care prefectul gestionează probleme de interes public major care impun obiectivitate și echidistanță politică (ex.: organizarea alegerilor, controlul de legalitate etc.) este recomandabil ca acesta să fie selectat după criterii politice sau să fie un profesionist caracterizat prin obiectivitate și imparțialitate?

Concluzionând, putem afirma că procesul de consolidare a performanței prefecturilor și subprefecturilor trebuie continuat și susținut pentru a contribui substanțial la îmbunătățirea capacității administrative, iar performanța se va regăsi, cu certitudine, în calitatea muncii, în rezultatele obținute, în serviciile prestate și în cultura administrativă. În contextul actual al declanșării unui proces real de descentralizare și accentuare a importanței unor atribuții precum cele de control și verificare, respectiv, de monitorizare a activității serviciilor publice deconcentrate și de perfecționare a cadrului legislativ de exercitare a tutelei administrative, se impun modificări legislative care să vizeze, în principal, responsabilitățile specifice ale prefecturilor și subprefecturilor, stabilitatea, redefinirea atribuțiilor prefectului în sensul reprezentării mai eficiente a Guvernului în teritoriu precum și al creșterii rolului prefectului în raport de structurile din plan local.

FLASH

AJOFM

Galați

CONNECTIC

Cooperare pentru Ocupare a Nevăzătorilor prin Creșterea Competențelor în Tehnologia Informației și a Comunicațiilor

Camelia Decuseara
consilier Compartiment Resurse Umane și Salarizare
AJOFM Galați



Agencia Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Galați a implementat în perioada 01.10.2009-31.12.2011 proiectul strategic „CONNECTIC – Cooperare pentru Ocupare a Nevăzătorilor prin Creșterea Competențelor în Tehnologia Informației și a Comunicațiilor”, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin POSDRU 2007-2013, împreună cu partenerii: Asociația Nevăzătorilor din România, Asociația Nevăzătorilor din România - filiala Galați, AJOFM Harghita, AJOFM Buzău, AJOFM Vrancea și un partener transnațional SIDA SRL Italia.

Proiectul a avut ca obiectiv îmbunătățirea accesului la educație sau formare profesională și integrarea sau reintegrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile și defavorizate din regiunile Sud-Est și Centru, în special a persoanelor cu dizabilități vizuale.

Persoanele cu dizabilități de vedere au participat în cadrul proiectului CONNECTIC la activități de consiliere, activități de formare profesională respectiv, cursuri TIC pentru dobândirea de competențe tehnice - operator introducere, validare și prelucrare date (utilizându-se softuri specifice), precum și competențe transversale – motivare personală, fiind astfel pregătiți să se integreze în muncă. Acestea au primit diplome care le atestă capacitatea de a redacta texte cu ajutorul programului Word, de a întocmi evidențe cu Excel și de a naviga pe Internet.

A fost utilizată o tehnologie ultramodernă precum computerele prevăzute cu cititoare de ecran și sinteză vocală, care împreună cu dezvoltarea Internetului, au revoluționat modul de acces la informație al persoanelor cu deficiențe de vedere.

Principalele realizări ale proiectului au constat în sprijinirea a 351 de persoane dezavantajate, din care în majoritate au fost persoane cu dizabilități, dar și 13 persoane de etnie romă, 12 tineri din sistemul de stat de protecție socială și 175 persoane dezavantajate fizic și social. Beneficiarii direcți ai proiectului au fost formați în utilizarea TIC și a competențelor transversale (prevăzute în proiect 150), din care 155 persoane cu dizabilități vizuale (prevăzute în proiect 128), 93 persoane cu dizabilități vizuale, integrate pe piața muncii (prevăzute în proiect 85), au fost înființate 4 unități protejate (prevăzute în proiect 3), 97 de tutori, din unități protejate au fost formați pentru asistarea persoanelor cu dizabilități vizuale.

Pentru grupurile vulnerabile s-au desfășurat în total 16 cursuri TIC a câte 4 serii de curs, în fiecare din locațiile Galați, Buzău, Harghita și Vrancea.

Pentru personalul suport au fost organizate 12 cursuri a câte 3, în fiecare din locațiile Galați, Buzău, Harghita, Vrancea în domeniile: asistent personal profesionist, consiliere de orientare în carieră, formator. În total 332 persoane (prevăzute în proiect 170) au fost instruite pentru suportul persoanelor vulnerabile și în special pentru persoanele cu dizabilități de vedere.

***material realizat de
Direcția Comunicare și Relații Internaționale
2013***

Echipa redacțională:

Alina Sandu

Cătălina Burcea

Florina Dragoș

Anneroze Bădoiu

Adriana Cîrciumaru

Tehnoredactare: Cătălina Burcea



Mulțumim colaboratorilor acestui număr:

- Diana Lupescu, Agenția Națională a Funcționarilor Publici
- Corina Chitea, Agenția Națională a Funcționarilor Publici
- Ada Lungu, PR Editor RoRec
- Simion Lucian Eduard, Instituția Prefectului județul Tulcea
- Camelia Decuseara, AJOFM Galați