



Modernizarea funcției publice prin digitalizarea și managementul parcursului de carieră



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020*



Structura prezentării



Cine suntem:



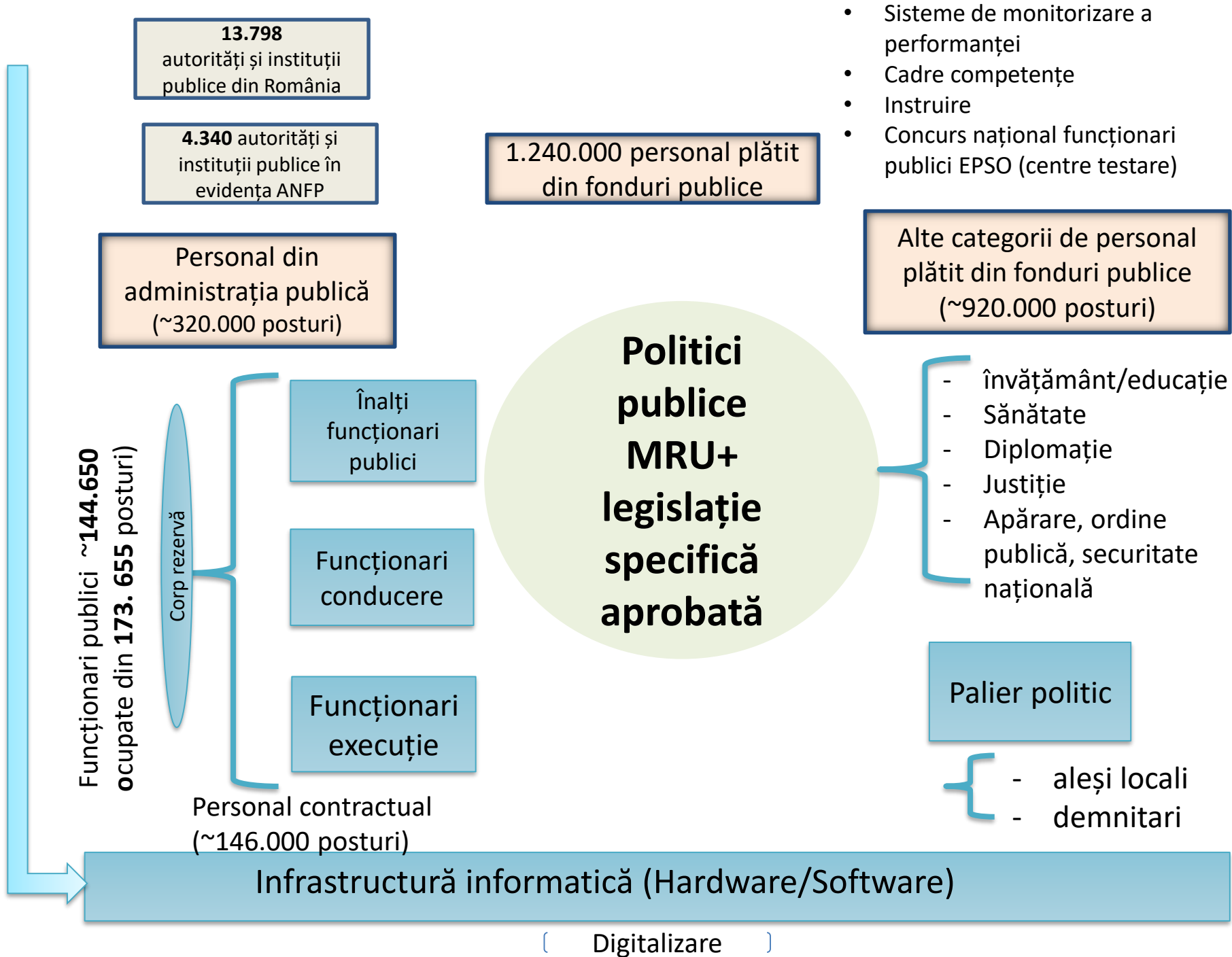
Viziunea ANFP

„Ajutăm instituțiile publice să respecte legea și să își gestioneze mai bine resursele umane.”

Obiective ANFP 2021

- Profesionalizare și prestigiu pentru funcția publică
- Contribuție la dezvoltarea unei administrații inteligente
- Finanțare masivă din fonduri europene

Dezvoltarea unui sistem unitar, strategic, transparent și echitabil de management al funcțiilor publice pentru administrația românească care să treacă de la o abordare bazată pe aplicarea procedurilor la un model orientat către performanță, competență și rezultate și care să se concentreze pe atragerea și păstrarea persoanelor potrivite pe pozițiile potrivite, pentru a livra bunuri și servicii publice de calitate.



Situația actuală – date ANFP, Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2020

Ponderea gradelor profesionale din total funcții publice de execuție ocupate:

74,99% grad superior
12,38% grad principal
11,60 % grad asistent
1,02% grad debutant

Număr funcționari publici în evidența ANFP: 137.260

44,71% cu vârsta peste 50 ani
2,79% cu vârsta sub 30 ani

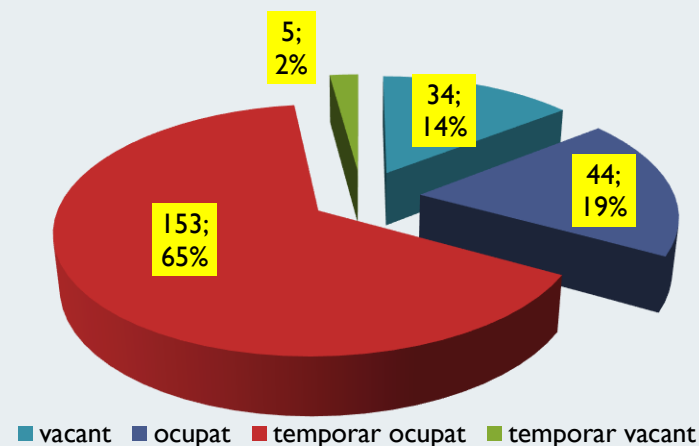
Distribuția de gen:

66,71% femei
33,29% bărbați

Funcții publice la nivel central și teritorial: 74710 (66538 ocupate)

Funcții publice la nivel local: 98945 (78112 ocupate)

Situația posturilor asociate categoriei înalți funcționari publici (2020):



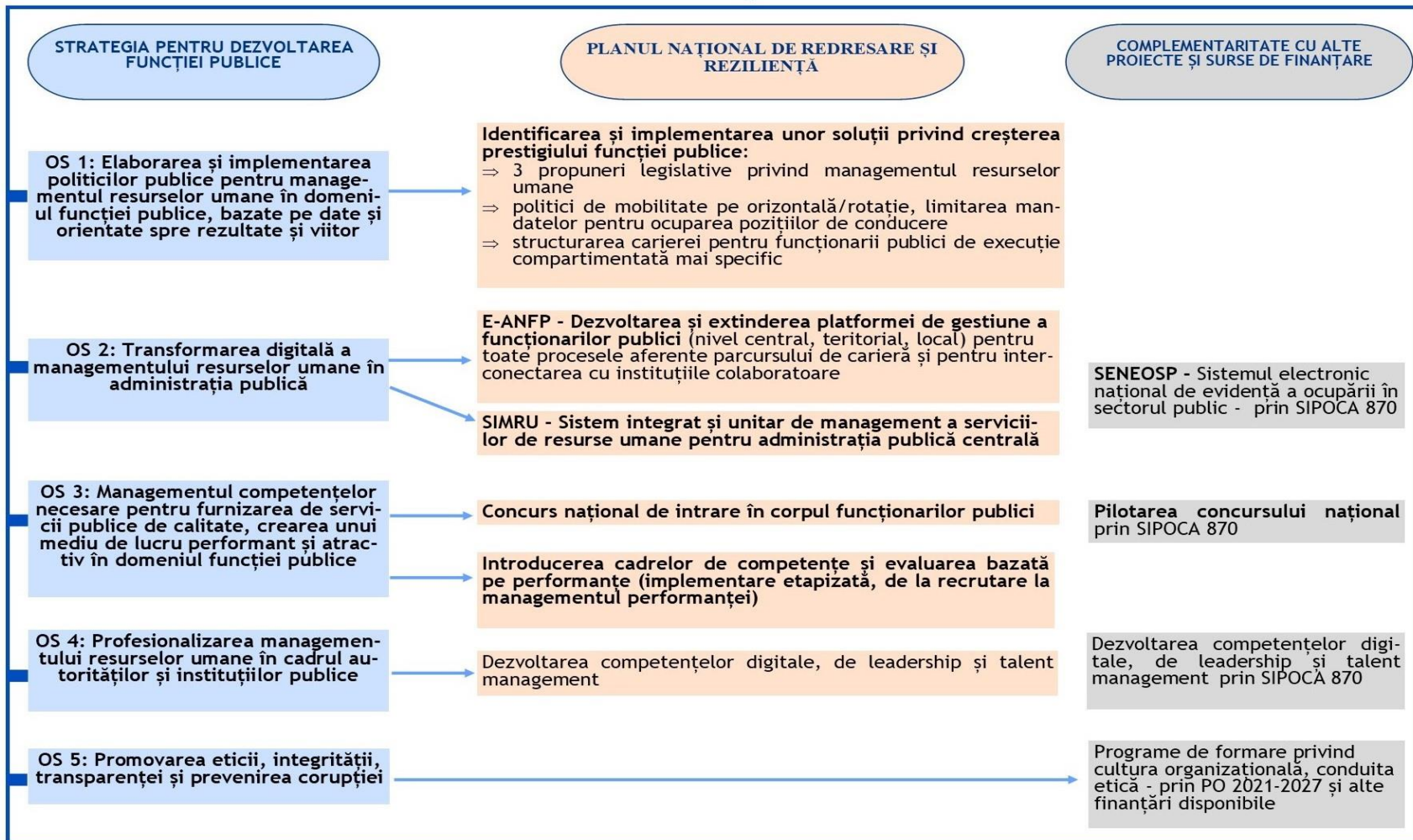
Priorități, politici și cadrul juridic

Codul administrativ și acțiuni continuate din SDFP	Programul de guvernare 2020-2024	Proiecte ANFP în derulare și acțiuni propuse în PNRR
<p>Cadre de competențe</p> <p>Concursul național</p> <p>SENEOSP</p> <p>Managementul performanței</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Managementul performanței, * Cadrul de competențe, * Cariera – cu un parcurs mai lung, mai atractivă, corelată cu managementul performanței, * Recrutare care să pună accentul pe competență, integritate, performanță, transparență, * Digitalizare, standardizare și simplificare, SENEOSP, * Formare – competențe digitale, management, leadership, * Cultură organizațională centrată pe performanță și integritate. 	<p>Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică, cod SIPOCA 136</p> <p>Întărirea/consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cod 20 RO 04</p> <p>Transparență și competență în sectorul public, SIPOCA 870</p> <p>Acțiuni propuse în PNRR</p>

Corelare între PNRR – Strategia în domeniul funcției publice pentru perioada 2021-2027 – proiecte ANFP

PRECONDIȚII

- ♦ existența unui **cadru normativ specific aplicabil**
- ♦ **sustinerea pro-activă și colaborativă** a tuturor instituțiilor publice implicate (SGG, MMPS, MCID, MDLPA, MF, MIPE, INA etc.)
- ♦ **clarificarea rolului strategic** al ANFP în contextul implementării măsurilor de reformă propuse și **poziționarea Agenției la centrul Guvernului**
- ♦ **alocarea resurselor necesare** (umane, financiare, locative etc.) prin raportare la operaționalizarea concursului național și implementarea cadrelor de competențe



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Cadre de competențe

Ce ne propunem:
Integrare cadre de competențe în MRU (recrutare, promovare, evaluare - performanță, formare)

Precondiție:
Legislație aplicabilă aprobată

Ce avem:
Model conceptual
Compendiu fișe post standardizate – „Administrație”

Concurs național

Ce ne propunem:
Pilotare recrutare pentru debutanți și înalți funcționari publici
Extindere pentru toate funcțiile

Precondiție:
Legislație aplicabilă aprobată

Ce avem:
Model - arhitectură dezvoltată;
Finanțare europeană – proiect SIPOCA 870

Infrastructură IT (sisteme IT, baze de date)

Ce ne propunem:
Creare/operationalizare SENEOSP
SIMRU
E-ANFP

Precondiție:
Legislație aplicabilă aprobată

Ce avem:
Sistem de management al funcțiilor publice;
Finanțare europeană SIPOCA 870 –SENEOSP
Echipamente hardware, software, asistive achiziționate SIPOCA 136

Legislație

Ce ne propunem:
Consultări, aprobare și susținere în implementare

Ce avem:
Atribuții elaborare acte normative conform Codului administrativ:
- Cadre de competențe;
- Concurs național;
- Evidența personalului plătit din fonduri publice (SENEOSP);
- Comisiile de disciplină;
- Etică.

Cadre de competențe

2020

2021

2022- 2024

Pe termen lung

CE AVEM DEJA

Model Cadre de competențe și Compendiu cu fișe de post standardizate pentru familia ocupațională "Administrație" propuse de Banca Mondială – proiect SIPOCA 136

PRECONDIȚIE

Legislație care cuprinde cadrul general de competențe și standardizarea fișelor de post, elaborată și aprobată

CE NE PROPUNEM

Implementare integrală a cadrelor de competență pentru funcțiile publice generale – nivel central
Extinderea cadrelor de competență pentru funcțiile publice specifice
Extinderea cadrelor de competență și pentru personalul contractual – necesită legislație pentru reclassificarea posturilor

Implementarea cadrului de competențe pentru tot personalul contractual

Extinderea acestuia la nivel local, pe bază de voluntariat

Cadrul de competențe generale și specifice implementat conform noii clasificări a posturilor publice

Sistem de standardizare a fișelor de post implementat și operaționalizat complet

Concursul național: SIPOCA 136, SIPOCA 870, PNRR

2020 - 2021

Ce avem
deja

- Model cadre de competențe și concept al noului sistem de recrutare (concurș național) propuse de Banca Mondială – proiect SIPOCA 136
- Finanțare europeană – implementare proiect SIPOCA 870 (pilot)

2021-
2022

Precondiție

- Legislație privind organizarea concursului național – etapa de pilotare elaborată și aprobată;
- Realizarea de către instituțiile publice a necesarului de funcții publice în vederea pilotării concursului național pentru debutanți și înalții funcționari publici

2022-2023

Ce ne
propunem

- Prin proiectul SIPOCA 870:
- Dezvoltarea sistemului IT – arhitectură - pentru operaționalizarea conceptului de concurs național propus
- Pilotarea concursului național pentru debutanți și înalții funcționari publici

Etape pe
termen
lung

- Introducerea modelului tranzitoriu de concurs pe post - un model de recrutare tranzitoriu, bazat pe competențe, care să fie adoptat de instituțiile publice până când concursul național este complet operaționalizat.
- Organizarea etapizată a concursului național pentru celelalte categorii de funcții publice - PNRR
- Implementarea integrală a concursului național

Infrastructură IT

2011-2021
Ce avem deja

- Sistem de management al funcției și funcționarilor publici – portal comunicare resurse umane instituții publice (Open data privind funcțiile publice)
- Sistem intern managerial de gestiune a documentelor și semnătură electronică
- Finanțare europeană : Echipamente hardware, software și asistive - proiect SIPOCA 136 și implementare proiect SIPOCA 870 (operaționalizare SENEOSP și pilotare concurs național)
- Concept concurs național, studiu privind cerințele de date și procedurile de acces în vederea asigurării interoperabilității sistemelor informatice

2021-2022
Precondiție

- Legislație privind organizarea concursului național – etapa de pilotare elaborată și aprobată;
- Legislație privind crearea și operaționalizarea SENEOSP;
- Interconectarea cu bazele de date ale instituțiilor posesoare de date (MFP, MEC, Inspekția Muncii).

2022-2026
Ce ne propunem

- Prin proiectul SIPOCA 870:
- dezvoltarea sistemului IT pentru operaționalizarea conceptului de concurs național propus pentru etapa de pilot
- crearea/operaționalizarea SENEOSP;
- E-ANFP și SIMRU - cu finanțare din Planul Național de Recuperare și Reziliență (PNRR)

Etape pe termen
lung

- Reglementarea și operaționalizarea SIMRU și E-ANFP

Legislație

2021-2022

- Act normativ privind constituirea, organizarea și funcționarea **comisiilor de disciplină** – aprobat, Anexa nr. 7 din Codul administrativ;
- Hotărârea Guvernului pentru desemnarea, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor ale **consilierului de etică** – aprobată în ședința de Guvern din 01.09.2021, va fi publicată în MO;
- Hotărârea Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (**SENEOSP**) – pe circuitul de avizare interinstituțională;
- Proiectul Hotărârii Guvernului privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a **cadrelor de competențe** – în curs de elaborare, Grup de lucru ANFP, termen 15.10.2021;
- Proiectul Hotărârii Guvernului privind organizarea și desfășurarea **proiectului pilot** de organizare a concursului de ocupare a unor funcții publice vacante (**debutant și ÎFP**) – în curs de elaborare, Grup de lucru ANFP, termen 01.11.2021.

Precondiție

- **SUSȚINEREA** decidenților politici, a instituțiilor europene și naționale, a societății civile și a mediului academic.

Etape pe termen lung

- Aprobarea Hotărârilor Guvernului pentru ocuparea **tuturor posturilor vacante** (central și teritorial: concurs național+concurs pe post; local: concurs pe post)

Pilonul V.3

Reforma sectorului public, creșterea eficienței justiției și întărirea capacității partenerilor sociali

1. Identificarea și implementarea unor soluții privind **creșterea prestigiului funcției publice (2 mil euro)**
2. **Concurs național** de intrare în corpul funcționarilor publici **(8 mil euro)**
3. Introducerea **cadrelor de competențe** și evaluarea bazată pe performanțe **(4 mil euro)**

Pilonul II

Transformare digitală

1. **Dezvoltarea competențelor digitale, de leadership și talent management (20 mil euro)**
2. **E-ANFP** – platformă de gestiune și evidență a RU pentru toate procesele aferente parcursului de carieră și pentru interconectarea cu instituțiile colaboratoare **(2 mil euro)**
3. **SIMRU** – sistem integrat și unitar de management al serviciilor de RU pentru administrația publică centrală **(8 mil euro)**

Tranziția către un management strategic, modern, digital și verde al resurselor umane din administrația publică

Pilonul V - inițiative din PNRR: Reforma administrației publice

CREȘTEREA PRESTIGIULUI FUNCȚIEI PUBLICE

3 propuneri legislative MRU
– managementul carierei
bazate pe meritocrație,
politici de mobilitate pe
orizontală/rotație, limitarea
mandatelor în funcțiile de
conducere, promovare în
funcție de competențe și
performanțe

2 mil euro

CONCURS NAȚIONAL DE RECRUTARE

Min. 2 concursuri/an pentru
min 3 categorii de funcții
publice/clase/grade

ANFP – centru național de
recrutare și evaluare
competențe

8 mil de
euro

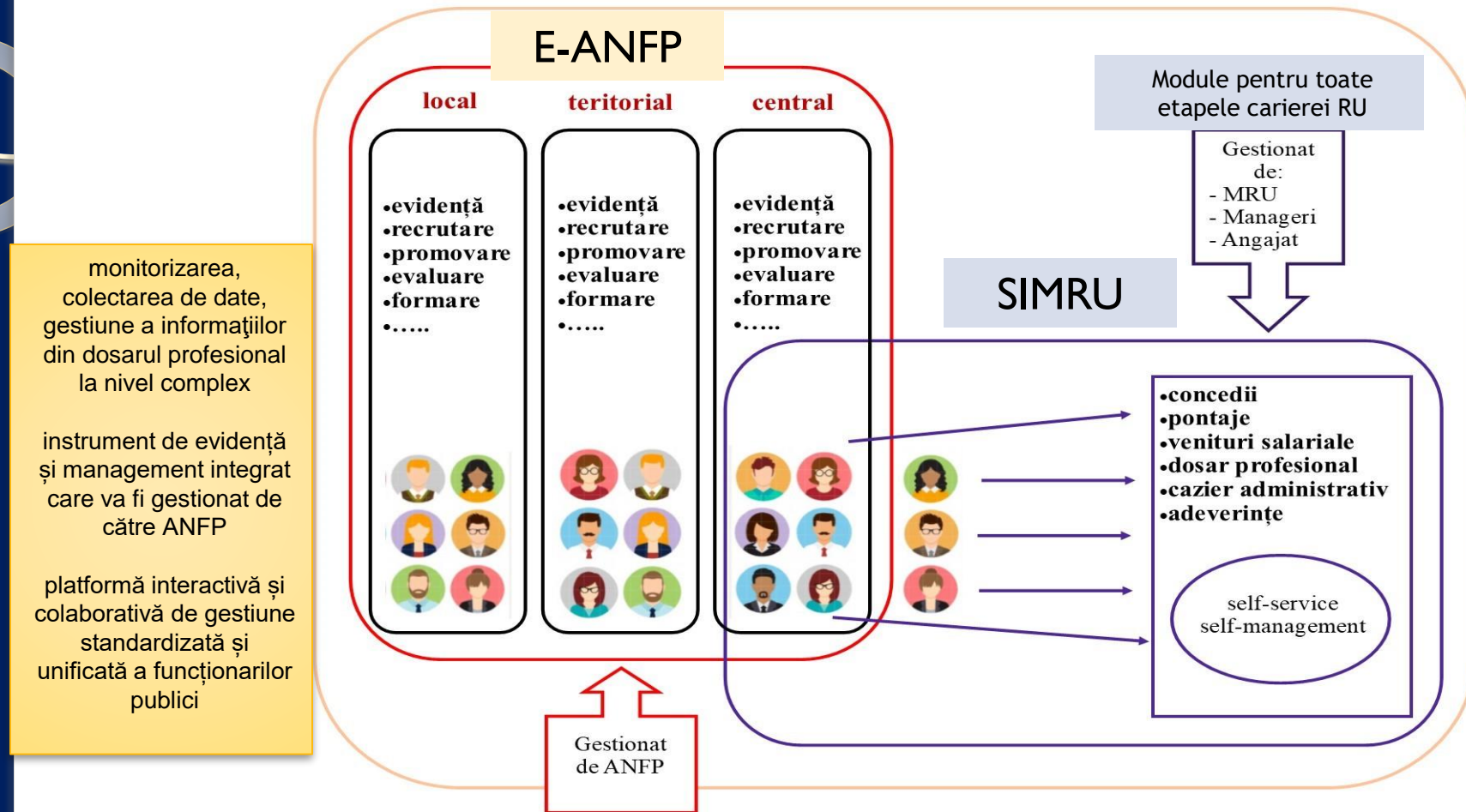
Pilonul V

INTRODUCEREA CADRELOR DE COMPETENȚE ȘI EVALUAREA BAZATĂ PE PERFORMANȚE

implementarea unui sistem
integrat de MRU și financiar
bazat pe competență și
performanță, asigurând
corelarea permanentă a nevoilor
de personal cu competențele
corespunzătoare

4 mil euro

Pilon II - inițiative ANFP în PNRR: Digitalizare




PROGRAME DE FORMARE 2022-2026

- **Competențe digitale avansate pentru funcționarii publici - 30.000 persoane** (aprox. 20% din corpul funcționarilor publici). *Specializări IT&C (administrator baze de date, administrator de sistem, data analyst, programator)*
- **Leadership și talent management - 2.500 funcționari publici de conducere** (25% din totalul categoriei)



Va multumim!



Lavinia NICULESCU, Secretar General
AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI
16.09.2021