

**RAPORT PRIVIND FORMAREA/PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A
FUNȚIONARILOR PUBLICI – ANUL 2016**

BUCUREȘTI

2016

CUPRINS

INTRODUCERE

CAPITOLUL 1	Formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici în anul 2016. Cadrul normativ, strategic și instituțional.....	3
CAPITOLUL 2	Planificarea formării/perfecționării profesionale a funcționarilor publici în anul 2016. Rezultatele procesului de centralizare	
2.1.	Competențe instituționale în procesul de planificare a formării/perfecționării profesionale a funcționarilor publici.....	6
2.2.	Alocarea financiară în domeniul formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici.....	8
2.3.	Rolul comisiilor paritare în procesul de formare și perfecționare profesională.....	8

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

CAPITOLUL I

FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ANUL 2016. CADRUL NORMATIV, STRATEGIC ȘI INSTITUȚIONAL

Pregătirea profesională a funcționarilor publici trebuie planificată, organizată și temeinic fundamentată, deoarece în administrația publică există personal cu specializări variate. Formarea este o componentă esențială în procesul de dezvoltare a capacității instituțiilor publice și trebuie să corespundă cu prioritățile strategice ale procesului de reformă.

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 (ce programe de formare doresc angajații), nevoile exprimate (de către manageri) și nevoile normative (cele impuse de legislație, normative ale domeniului de activitate). Formarea este un proces interactiv, bazat pe feedback la nivel micro (în sala de curs), dar și la nivel macro (etapele ciclului de formare). În formarea profesională este recomandat să se pună accentul pe obiectivele învățării, conținut și strategii, orientarea fiind spre obținerea unor anumite deprinderi și obișnuințe care apar regulat și repetat ca proceduri de lucru.

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

*Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014 – 2020*¹ 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 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 implementeze politici publice eficiente. Strategia promovează principiile și direcțiile 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 persoane care își desfășoară activitatea în administrația publică din România.

Prin H.G. nr.650/2016 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.

Sistemul administrației publice este supus procesului de reformă și de pregătire continuă, accentul punându-se pe creșterea performanței organizațiilor publice, în sensul profesionalizării,

¹ Aprobata prin Hotărârea 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.

îmbunătățirii performanțelor profesionale ale funcționarilor publici prin dezvoltarea de noi competențe în raport cu noile tendințe în domeniul formării profesionale.

Pentru reformarea sistemului de formare profesională a funcției publice din România, ca prim pas ar trebui corelate principiile recomandate prin documentele strategice ale Uniunii Europene cu situația actuală, dar mai ales cu direcțiile de reformă a administrației publice românești. Pe de altă parte, analizarea modelelor de bune-practici din statele membre UE cu experiență în domeniu poate aduce reale beneficii nu doar prin preluarea formelor în detrimentul fondului, ci prin înțelegerea mecanismelor și adaptarea acestora astfel încât să se plieze pe nevoile reale ale României.

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.

Prin *Ordonanța Guvernului nr.23/2016 a fost înființat Institutul Național de Administrație*, care urmează să preia activitatea în domeniul formării profesionale în administrația publică și al perfecționării profesionale a funcționarilor publici de la Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Rolul Institutului Național de Administrație va fi acela de a pune în aplicare direcțiile strategice ale Guvernului privind eficientizarea administrației publice prin profesionalizarea personalului din administrația publică centrală și locală.

În anul 2016, *Agenția Națională a Funcționarilor Publici* a organizat programe de perfecționare profesională în sistem clasic learning, e-learning sau blended learning, programe planificate sau la cererea beneficiarilor (instituții și autorități publice), în domeniile prioritare stabilite pe baza rezultatelor analizei nevoilor de instruire identificate la nivelul autorităților și instituțiilor publice și a priorităților strategice ale administrației publice, rezultate din documente programatice adoptate de Guvernul României, domenii prioritare aprobate prin ordin al președintelui A.N.F.P.

Conform prevederilor art. 22 din H.G. nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, sunt furnizori de formare profesională a funcționarilor publici:

- a) autoritățile și instituțiile publice care au ca obiect de activitate definit explicit în actul normativ de înființare, organizare și funcționare inclusiv organizarea și derularea de programe de formare;
- b) instituțiile din cadrul sistemului național de învățământ corespunzătoare nivelului învățământ superior sau, după caz, categoriei educație permanentă, în limitele prevăzute de lege;
- c) organizațiile de drept privat înființate pe lângă autorități și instituții publice sau în parteneriat cu acestea, ce au ca obiect de activitate definit explicit în actul de înființare, organizare și funcționare inclusiv organizarea și derularea de programe de formare;
- d) organizațiile private independente, de tip societăți comerciale sau, după caz, organizații neguvernamentale, ce au ca obiect de activitate definit explicit în actul de înființare, organizare și funcționare inclusiv organizarea și derularea de programe de formare.

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 cu 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*.

Prin *Ordinul Președintelui ANFP nr.762/2015* au fost stabilite domeniile prioritare de formare profesională pentru administrația publică pe baza rezultatelor analizei nevoilor de instruire indentificate la nivelul administrației publice centrale și locale și a priorităților strategice pentru administrația publică.

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.

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.

Potrivit reglementărilor în vigoare, 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.

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.

Principiile aplicabile sistemului de formare profesională a funcționarilor publici, așa cum 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 prezenta 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.

CAPITOLUL II

PLANIFICAREA FORMĂRII ȘI A PERFEȚIONĂRII PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ANUL 2016

REZULTATELE PROCESULUI DE CENTRALIZARE

2.1. Competențe instituționale în procesul de planificare a formării/perfecționării profesionale a funcționarilor publici

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, precum și fondurile prevăzute în bugetul anual propriu pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici, organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice.

Comunicarea datelor privind planul se face în format electronic, pe adresa de e-mail: perfectiune@anfp.gov.ro, până la data de 1 martie al 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 2016**, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, au fost primite **222 de rapoartări**.

Astfel, prin raportare la numărul total de 4363 de autorități și instituții publice, rezultatul este de **5,08%** nivel general de respondență la toate nivelurile administrației publice.

Dintr-un număr de 42 de județe, au transmis raportarea un număr de **29 de consilii județene**, ceea ce reprezintă un procent de **69,04%**.

Din totalul de 22 ministere, au transmis raportarea un număr de **11 ministere**.

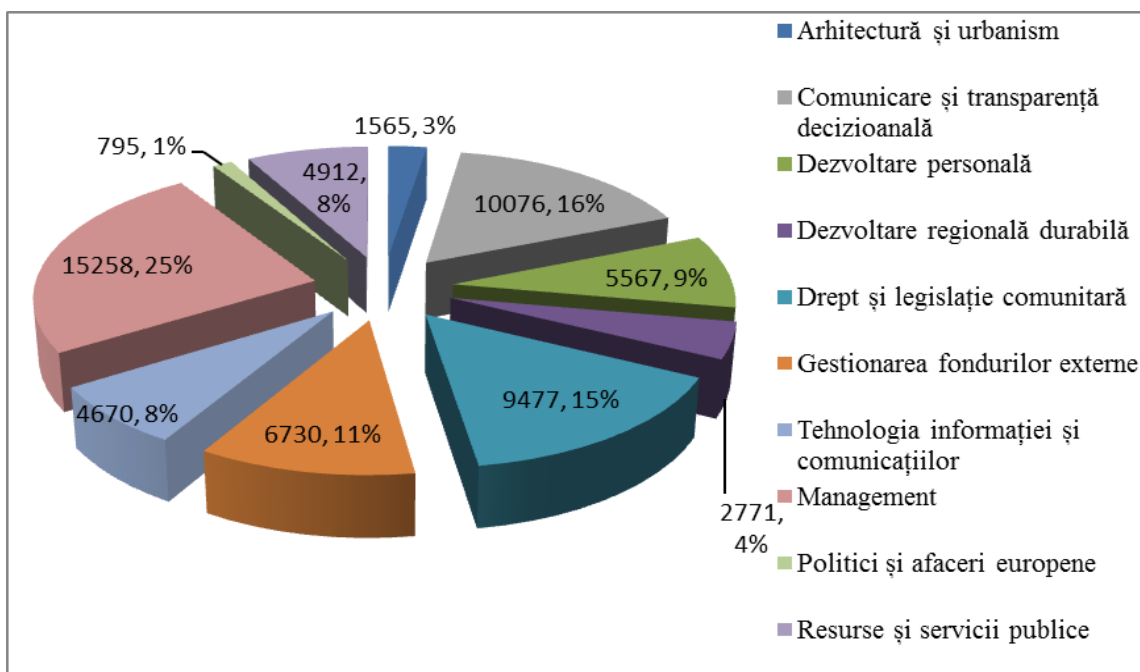


Fig.1. Opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici, la nivel național

Din datele centralizate, **la nivelul administrației publice centrale și locale**, reiese că domeniul **Management** întrunește **25%** din opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici, urmat de

domenii precum: *Comunicare și transparență decizională (16%), Drept și legislație comunitară (15%), Gestionarea fondurilor externe (11%), Dezvoltare personală (9%), Resurse și servicii publice (8%), IT&C Tehnologia informației și comunicațiilor (8%), Dezvoltare regională durabilă (4%), Arhitectură și urbanism (3%), Politici și afaceri europene (1%)*.

Din analiza informațiilor transmise, propunerile autorităților și instituțiilor publice au vizat următoarele aspecte:

- Sugestii de noi tematici pentru programele de formare (spre exemplu: aplicarea legislației electorale, implicații juridice privind aspectele de fraudă în gestionarea fondurilor europene, sistemul de management al calității în construcții, managementul spitalelor, regimul incompatibilităților în România și UE, dezvoltare aplicații web și e-administrație, regimul juridic al actelor și contractelor administrative - încheiere, formă, executare);
- Organizarea programelor de formare să se efectueze la sediul instituției sau în județul în care instituția își are sediul, pentru reducerea cheltuielilor de deplasare;
- Facilitarea schimburilor de experiență inter-instituționale, pe tematici de interes specifice;
- Adaptarea tematicii programelor de perfecționare la nevoile și cerințele instituțiilor;
- Identificarea și accesarea de programe cu finanțare externă destinate pregătirii profesionale a funcționarilor publici.

2.2. Alocarea financiară în domeniul formării și perfecționării profesionale 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.

Din raportările transmise instituției noastre, se constată faptul că față de bugetul alocat pentru anul 2015, fondurile alocate de la bugetul autorității sau instituției publice pentru anul 2016 au înregistrat o scădere.

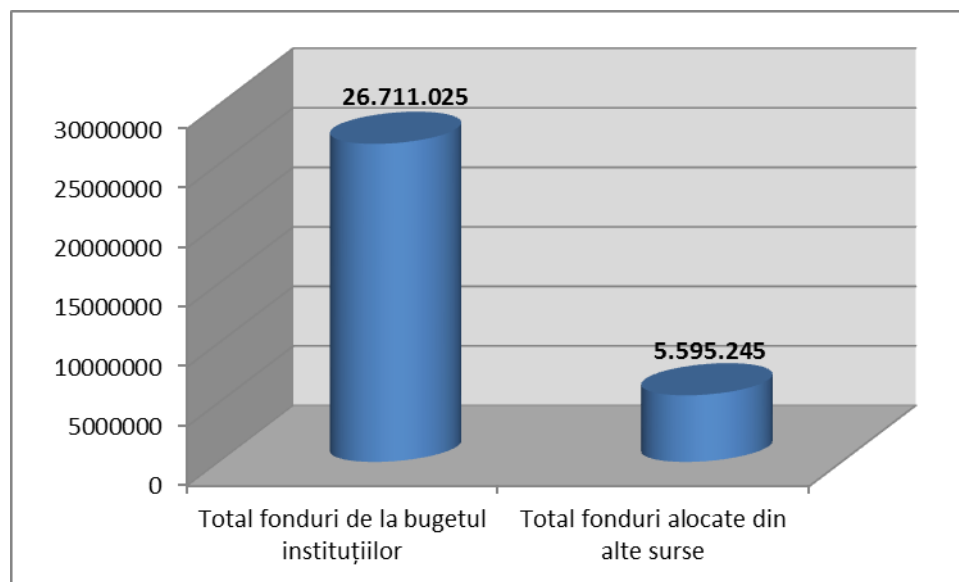


Fig.2. Situația alocărilor financiare, de la buget sau din alte surse, la nivel național-anul 2016

2.3. Rolul comisiilor paritare în procesul de formare și perfecționare profesională

Rolul comisiei paritare în raport cu procesul de formare/perfecționare profesională este reglementat de prevederile art. 13, alin. (1), lit. b) din H.G. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective. Astfel, 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.

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. Planurile de perfecționare transmise de instituții au evidențiat necesitatea introducerii de noi domenii și tematici de formare/perfecționare, aspecte care au fost avute în vedere în stabilirea domeniilor prioritare pentru anul 2015.

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.

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, este dată de obligativitatea solicitării avizului comisiei paritare, de către toate instituțiile și autoritățile publice. 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.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

1. Nivelul de respondență este, în continuare, foarte redus. În anul 2016, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, au fost primite 222 de raportări.

Astfel, prin raportare la numărul total de autorități și instituții publice de 4363, procentul de 5,08% nivel general de respondență poate fi considerat nesemnificativ și raportarea, implicit, nerelevantă.

2. Gradul de relevanță al domeniilor de formare și perfecționare identificate ca fiind prioritare la nivelul administrației publice. Acest indicator se află într-o strânsă corelație cu nivelul de respondență, însă, putem aprecia ca fiind relevante tendințele identificate, în prioritizarea domeniilor.

3. Nivelul cuantumului alocărilor financiare, atât din surse de la bugetul autorității sau instituției publice, cât și din alte surse. Indicatorul reflectă nivelul alocării fondurilor pentru formarea și perfecționarea profesională, atât la nivel central cât și la nivel local. Reprezintă un indicator important, deoarece ne oferă oportunitatea cunoașterii posibilităților reale de susținere a procesului de perfecționare a funcționarilor publici. Atât la nivel central, cât și la nivel local, se observă o creștere a sumelor alocate, dar proiectele finanțate din fonduri europene sunt cele care pot garanta posibilitatea formării/pregătirii funcționarilor publici în cursul anului 2015. Pentru anul 2015, fondurile alocate de la bugetul instituțiilor erau de 45.389.866 lei, iar pentru anul 2016 de 26.711.025 lei.

4. Numărul avizelor acordate de comisiile paritare. Acest indicator poate reflecta, în primul rând, gradul de constituire a comisiilor paritare la nivelul local, în special, precum și cunoașterea de către responsabilii de resurse umane, a legislației specifice, aplicabile acestora (Legea nr. 188/1999, (r2), H.G. nr. 833/2007, art. 17 alin. (3) din H.G. nr. 1066/2008). Pentru anul 2016, din informațiile primite s-a constatat ca instituțiile au solicitat avizul consultativ al comisiei paritare.

5. Gradul de corelare a măsurilor propuse/măsurile realizate la nivelul anului 2016. Indicatorul este foarte important pentru relevanța raportării și pentru monitorizarea/evaluarea întregului proces, la nivelul sistemului. Instituțiile publice care au transmis raportările, au apreciat un grad de corelare bun, în ceea ce privește numărul funcționarilor publici care au urmat programe de perfecționare și numărul funcționarilor publici propuși pentru a urma astfel de forme de pregătire.