



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Proiectul de strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2021-2027

(document în lucru)



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Structura

- Introducere: situația actuală
- Priorități, politici și cadrul juridic – coordonate pentru proiectul strategiei
- Definirea problemei
- Obiective generale
- Principii generale
- Direcții de acțiune și rezultate anticipate
- Rezultatele strategiei în ansamblu și indicatorii principali
- Implicații pentru buget (estimări ANFP)
- Implicații juridice
- Instituții responsabile

Introducere: situația actuală

- **Managementul strategic al resurselor umane în administrația publică** și în domeniul funcției publice, inclusiv evidența personalului, sunt distribuite între instituții precum: MF, MDLPA, ANFP, MAI, MAE, MMPS, SGG, etc. **Bazele de date** privind personalul nu sunt interconectate – date fragmentate.
- Aprox. 5000 instituții publice în administrația publică - *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces (2019)*, proiect SIPOCA 136.
- 1220000 posturi bugetari, **302000 posturi din categoria Administrație** - *Raport privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România (2019)*, proiect SIPOCA 136.
- La 31.12.2020: **4330 instituții în evidența ANFP**, cu **173655 funcții publice (generale și specifice)** dintre care: 133067 ocupate; 4193 temporar ocupate; 7390 temporar vacante; 29005 vacante. **Grad de ocupare: 83,29%**

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

Funcții publice ocupate:

16760 funcții publice de conducere
127689 funcții publice de execuție
201 înalți funcționari publici

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: 137260

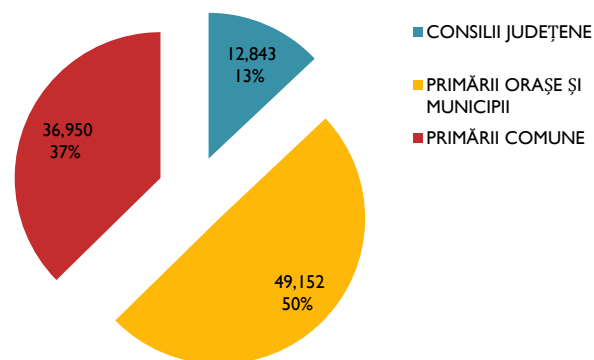
44,71% cu vârsta peste 50 ani;
36,75% cu vârsta între 40-50 ani;
15,76% cu vârsta între 30-40 ani;
2,79% cu vârsta sub 30 ani.

Distribuția de gen: 66,71% femei, 33,29% bărbați.

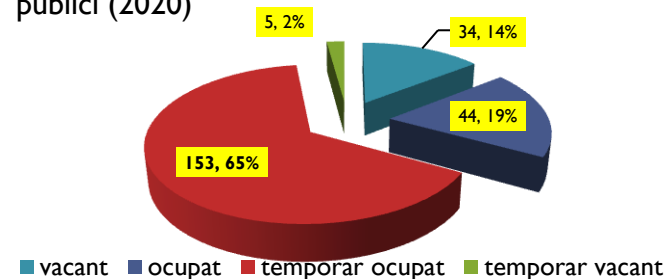
Funcții publice la nivel central și teritorial: **74710 (66538 ocupate)**

Funcții publice la nivel local: **98945 (78112 ocupate)**

Distribuția funcțiilor publice la nivel local (2020)



Situația posturilor asociate categoriei înalți funcționari publici (2020)



Situația actuală (continuare)

- Sistemul de recrutare în domeniul funcției publice: înscriere, concurs (probă scrisă, interviu, probe suplimentare) - grad redus de digitalizare.
- Sistemul de carieră în domeniul funcției publice: 4 grade profesionale ce pot fi parcurse în 8-9 ani. Dezvoltarea carierei este limitată și nu este corelată cu performanța și competențele.
- România este pe locul 69 în clasamentul Corruption Perception Index 2020 iar în Eurobarometrul privind Corupția în țările UE din anul 2017 68% dintre români considerau că sunt afectați de corupție (față de 25% media europeană).

Priorități, politici și cadrul juridic – coordonate pentru proiectul strategiei

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><i>Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică, cod SIPOCA 136</i></p> <p><i>Întărirea/consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cod 20 RO 04</i></p> <p><i>Transparență și competență în sectorul public, SIPOCA 870</i></p> <p>Acțiuni propuse în PNRR</p>

Definirea problemei

Problema centrală: Deficiențe privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și corelarea nevoilor instituționale cu competențele angajaților, sistemul de carieră și managementul performanței, pentru implementarea reformelor, în contextul schimbărilor tehnologice, sociale, demografice.

- P1. Fragmentarea managementului strategic al resurselor umane în administrația publică; lipsa coordonării pentru implementarea reformelor în domeniul resurselor umane.
- P2. Managementul resurselor umane în instituțiile publice nu dispune de instrumente și competențe adecvate în contextul tehnologic actual, procesele derulându-se în mod birocratic și cu grad scăzut de informatizare.

Definirea problemei (continuare)

- P3. Datele privind personalul din administrația publică sunt fragmentate și colectate în mod neunitar, neexistând un sistem integrat de management al resurselor umane care să permită colectarea și gestionarea standardizată, cuprinzătoare și actualizată a acestora.
- P4. Necorelarea nevoilor instituționale cu competențele angajaților, sistemul de carieră și managementul performanței, pentru implementarea reformelor din administrația publică, în contextul schimbărilor tehnologice, sociale, demografice.
- P5. La nivelul compartimentelor de resurse umane se constată lipsuri tehnologice, supraîncărcarea personalului, birocratizare excesivă, decalaje de competențe, cu provocări specifice la nivel central și local.
- P6. Deficiențe privind conștientizarea și adresabilitatea problematicii corupției în administrația publică.

Obiective generale

- 1 Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date și orientate spre viitor.
- 2 Transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică.
- 3 Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice.
- 4 Profesionalizarea managementului resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice.
- 5 Promovarea eticii, integrității, transparenței și prevenirea corupției.

Principii generale

1. Principiul legalității și respectării statului de drept
2. Principiului integrității
3. Principiul echității, nediscriminării, egalității de tratament/șansă și a liberului acces la funcția publică
4. Principiul simplificării și debirocratizării
5. Principiul dezvoltării sustenabile
6. Principiul transparenței și accesibilității
7. Principiul orientării spre beneficiari/cetățeni și rezultate

Direcții de acțiune și rezultate anticipate, corespunzătoare obiectivelor

Obiectivul general I Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date și orientate spre viitor.

Acțiuni propuse	Rezultate
I.1. Clarificarea rolului ANFP în formularea politicilor publice și reglementarea privind managementul resurselor umane (MRU) în domeniul funcției publice, precum și în procesele de îndrumare și monitorizare a acestora	Cadru normativ actualizat care clarifică rolul ANFP în formularea politicilor publice și reglementarea privind managementul resurselor umane (MRU) în domeniul funcției publice și de îndrumare și monitorizare privind MRU Politici publice și reglementări în domeniul MRU, bazate pe date și orientate spre viitor. Termen: 2022

Obiectivul general I Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date și orientate spre viitor.

Acțiuni propuse	Rezultate
<p>I.2. Operaționalizarea modalității de colaborare și informare interinstituțională, pentru implementarea și monitorizarea reformelor privind managementul resurselor umane în domeniul funcției publice/în administrația publică. Dezvoltarea unei abordări participative, bazată pe date și orientată către utilizator de a diagnostica problemele de RU și pentru a pilota soluții pentru rezolvarea acestora.</p>	<p>Grup de lucru interinstituțional coordonat de ANFP pentru colaborare, informare, diseminare bune practici, monitorizare pentru implementarea reformelor privind cadrele de competențe, recrutarea, managementul performanței, etc. Preluare bune practici din proiecte pilot. Analize elaborate. Colaborare cu universități în domeniile menționate.</p> <p>Termen: 2022</p>

Obiectivul general I Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date și orientate spre viitor.

Acțiuni propuse	Rezultate
I.3.Consolidarea capacității administrative a ANFP	<p>Model organizațional adecvat pentru gestionarea proceselor de reformă în domeniul funcției publice (Termen: 2022)</p> <p>Programe de formare pentru leadership și managementul schimbării realizate în proiectul Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cod 20RO04 (Termen: 2022)</p> <p>Analiză de imagine a modului cum este reflectat rolul ANFP și al funcționarilor publici în opinia publică</p> <p>Strategia de dezvoltare a ANFP</p> <p>Strategia de branding și comunicare a ANFP Termen: 2024</p>

Obiectivul general I Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date și orientate spre viitor.

Acțiuni propuse	Rezultate
<p>I.4. Elaborarea documentelor de politici publice, a rapoartelor și a instrumentelor pentru implementarea etapizată a reformei în domeniul MRU (cu privire la cadre de competențe, recrutare, managementul performanței, SENEOSP, etc.) pe bază de analize, date și consultări interinstituționale în acest domeniu</p>	<p>Raport anual privind managementul funcției publice care include și aspecte de monitorizare și exemple de bună practică privind implementarea reformelor pentru MRU</p> <p>Termen: Anual</p> <p>Documente de politici publice și instrumente de implementare elaborate</p> <p>Termen: Din 2022</p> <p>Grupuri de lucru operaționalizate</p> <p>Termen: Din 2022</p>

Obiectivul general 2 Transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică.

Acțiuni propuse	Rezultate
2.1. Standardizare și simplificare prin E-ANFP - Platformă de gestiune a funcționarilor publici (nivel central, teritorial, local) pentru toate procesele aferente parcursului de carieră și pentru interconectarea cu instituțiile colaboratoare	Arhitectură/design în vederea operaționalizării platformei
	Termen: 2024
	Testare și operaționalizare platformă Sistem informatic funcțional
	Termen: 2026
	Formulare predefinite pentru facilitarea transmiterii către ANFP a informațiilor de MRU
	Termen: 2023
	Fișe de post standardizate
	Termen: 2023

Obiectivul general 2 Transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică.

Acțiuni propuse	Rezultate
2.2. SIMRU - sistem integrat și unitar de management a serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală	<p data-bbox="1112 394 1692 501">Arhitectură/design în vederea operaționalizării platformei</p> <p data-bbox="1112 565 1383 608">Termen: 2024</p> <p data-bbox="1112 679 1769 779">Testare și operaționalizare sistem SIMRU</p> <p data-bbox="1112 851 1383 893">Termen: 2026</p> <p data-bbox="1112 965 1837 1129">Organizare de sesiuni de instruire în utilizarea capacităților disponibile și eficientizarea activității de RU</p> <p data-bbox="1112 1193 1460 1236">Termen: Din 2026</p>

Obiectivul general 2 Transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică.

Acțiuni propuse	Rezultate
2.3. Dezvoltarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> , cod SIPCA 870	Hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date aprobată Termen: 2022
	Interconectarea bazelor de date Termen: 2023
	Colectarea datelor prin SENEOSP Termen: 2024

Obiectivul general 3 Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice.

Acțiuni propuse	Rezultate
3.1. Elaborarea și implementarea etapizată a cadrelor de competențe la nivelul administrației publice	<p>Cadru normativ armonizat/actualizat Hotărâre a Guvernului privind cadrele de competențe aprobate (Termen: Începând din 2022)</p> <p>Analize aprofundate ale posturilor la nivel de sistem și de instituție (Termen: Începând din 2022)</p> <p>Proceduri instituționale Îndrumare metodologică și suport acordat de ANFP</p> <p>Campanie de comunicare și informare privind implementarea cadrelor de competențe (Termen: 2023)</p> <p>Instruire (competențe de evaluare) pentru profesioniștii în resurse umane și a managerilor (Termen: 2023)</p> <p>Rețea de analiști ai posturilor și de specialiști în resurse umane din toate instituțiile publice, sub coordonarea ANFP (Termen:2023)</p> <p>Fișe de post actualizate și completate cu competențe generale și specifice Instituții publice care utilizează cadrele de competență în MRU la nivel propriu (Termen: 2025)</p>

Obiectivul general 3 Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice.

Acțiuni propuse	Rezultate
3.2. Acțiuni în domeniul formării și perfecționării profesionale:	Hotărâre a Guvernului privind formarea și perfecționarea profesională adoptată (Termen: 2022)
Dezvoltarea unui sistem de credite transferabile necesare pentru promovarea în carieră a funcționarilor publici	Hotărâre a Guvernului privind sistemul de credite necesar promovării funcționarilor publici în grad profesional, precum și într-o funcție publică de conducere vacantă adoptată (Termen: 2022)
Realizarea de programe de formare specifică pentru funcționarii publici de conducere, personalul din departamentele de resurse umane, compartimentele IT, etc.	Programe de formare specifice derulate, Personal instruit (Începând cu 2022)
Organizarea și derularea de programe de formare în domeniul ITC (ICDL, specializări, certificări)	Programe de formare ITC derulate, Personal instruit (Termen: 2024)
Promovarea colaborării cu universitățile Promovarea colaborării internaționale în domeniul formării funcționarilor publici	Acorduri de parteneriat Evenimente comune organizate (Termen: Anual)

Obiectivul general 3 Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice.

Acțiuni propuse	Rezultate
<p>3.3. Atragerea și păstrarea personalului profesionist (talent management):</p> <ul style="list-style-type: none">• Organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului național, prin proiectul Transparență și competență în sectorul public, cod SIPOCA 870• Organizarea concursului național modern, atractiv, inclusiv• Crearea unui cadru metodologic unitar pentru operaționalizarea concursurilor pe post• Crearea premiselor pentru dezvoltarea ANFP într-un centru național de excelență pentru recrutare și evaluare competențe (depinde de finanțare prin PNRR)• Programe de perfecționare, motivare și păstrare în administrația publică a funcționarilor publici prin programe specifice, corelate cu avansarea în carieră• Atragerea și păstrarea/retenția specialiștilor IT în administrația publică• Programe de stagii pentru studenți și absolvenți în administrația publică	<p>Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului național (Termen: 2022)</p> <p>Sistem online pentru concursul pilot funcțional (Termen: 2022)</p> <p>Derularea unui concurs pilot (Termen: 2022-2023)</p> <p>Baza de date cu candidați admiși (Termen: 2023) Plan de recrutare anual realizat (Termen: Anual)</p> <p>Hotărâre a Guvernului actualizată privind concursul național (Termen: 2024) Cel puțin o procedură de concurs național, respectiv de concurs pe post derulată (Termen: 2025) Campanii de promovare/comunicare /informare (Termen: anual)</p> <p>Design/analiză pentru crearea premiselor necesare de dezvoltare ANFP ca un centru național de excelență pentru recrutare și evaluare competențe (depinde de finanțare prin PNRR) (Termen: 2024)</p> <p>Programe de perfecționare, motivare și păstrare în administrația publică a funcționarilor publici derulate (Termen: din 2024)</p> <p>Cadru normativ actualizat Programe/scheme de stagii și recrutare în domeniul IT alinate la piața resurselor umane în domeniu (Termen: Din 2024)</p> <p>Programe și stagii implementate (Termen: anual)</p>

Obiectivul general 3 Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice.

Acțiuni propuse	Rezultate
<p>3.4. Reforma sistemului de carieră și a managementului performanței în domeniul funcției publice:</p> <ul style="list-style-type: none">• Structurarea carierei funcționarilor publici pentru a fi mai atractivă/motivantă și a promova performanța profesională• Implementarea etapizată a unui sistem coerent și obiectiv de evaluare a performanțelor funcționarilor publici, pe baza obiectivelor, competențelor, rezultatelor• Promovarea unei politici de mobilitate orientată spre dezvoltare profesională, motivare și promovarea performanței profesionale• Program de mobilitate și motivare pentru funcții publice de conducere• Planificarea recrutării și mobilității în corelare cu anticiparea pensionării• Scheme de mentorat și de consiliere în carieră• Implementarea salarizării corelată cu performanța profesională• Ajustarea condițiilor de lucru în administrația publică în contextul tehnologic și social, pentru performanță, sănătate, inovare, flexibilitate (noi moduri de muncă)	<p>Cadru normativ actualizat, inclusiv cu aspecte privind progresia în grade și de la nivel de execuție la nivel de conducere pe bază de merit/performanță profesională, mobilitate pentru dezvoltare profesională, etc.</p> <p>Ghiduri de bune practici, metodologii, proceduri</p> <p>(Termen: Începând cu 2022)</p> <p>Politică de mobilitate implementată</p> <p>(Termen: din 2022)</p> <p>Cadru normativ actualizat pentru salarizarea corelată cu performanța profesională (Termen: 2027)</p> <p>Grup de lucru constituit în vederea armonizării legislației Plan de măsuri elaborat (Termen: Din 2022)</p> <p>Analize și ghiduri de bune practici cu privire la condițiile de lucru în administrația publică, în România și în țări europene (Termen: Din 2022)</p> <p>Programe pentru sănătatea angajaților și îmbunătățirea condițiilor de lucru (Termen: Din 2022)</p>

Obiectivul general 4 Profesionalizarea managementului resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Acțiuni propuse	Rezultate
<p>4.1. Suport metodologic/asistență de specialitate din partea ANFP pentru dezvoltarea capacității compartimentelor de resurse umane și a managerilor din autorități și instituții pentru implementarea reformelor MRU descrise (privind cadrele de competențe, recrutarea, managementul performanței, SENEOSP, etc.), cu abordare etapizată și ajustată în funcție de capacitatea instituțională și reforma administrativ-teritorială, pentru:</p> <ul style="list-style-type: none">-administrația publică centrală,-administrația publică locală.	<p>Planuri de dezvoltare a capacității departamentelor de resurse umane și a managerilor din autorități și instituții publice din cadrul administrației publice locale și centrale implementate pe categorii de reformă</p> <p>Metodologii și ghiduri elaborate</p> <p>Programe de formare pentru toate etapele MRU</p> <p>Elaborare propuneri de actualizare/ajustare cadru normativ</p>
<p>Dezvoltarea profesiei de specialist de resurse umane</p>	<p>Termen: Începând cu 2023</p>

Obiectivul general 4 Profesionalizarea managementului resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Acțiuni propuse	Rezultate
4.2. Crearea unor servicii partajate de MRU pentru cluster de instituții din administrația publică locală, în funcție de contextul local (propunere MDLPA)	Cadru normativ ajustat Recomandări/ propuneri pentru dezvoltarea de servicii partajate de MRU pentru cluster de instituții din administrația publică locală Termen: Începând cu 2023

Obiectivul general 4 Profesionalizarea managementului resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Acțiuni propuse	Rezultate
<p>4.3. Implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice</p>	<p>Elaborarea și aprobarea a 2 acte normative privind managementul resurselor umane - reclasificarea funcțiilor publice și gestiunea personalului contractual. Un studiu integrat privind managementul resurselor umane. (ANFP - inițiator MDLPA, SGG - nivel decizional Instituții cu rol de avizare)</p> <p>Pachet de intervenții publice în vederea diseminării și promovării rezultatelor și recomandărilor.</p> <p>Termen: 2025</p>

Obiectivul general 5 Promovarea eticii, integrității, transparenței și prevenirea corupției.

Acțiuni propuse	Rezultate
Dezvoltarea rolului consilierului de etică	Hotărâre a Guvernului aprobată (Termen: 2022)
Conceperea și integrarea unui modul IT privind baza de date a consilierilor de etică, în baza de date existentă a ANFP	Facilitarea transmiterii rapoartelor de etică Evidența consilierilor de etică (Termen:2024)
Monitorizarea respectării normelor de conduită și a implementării procedurilor disciplinare în domeniul funcției publice	Rapoarte de monitorizare (Termen:Anual)
Promovarea culturii organizaționale centrată pe performanță, etică, profesionalism, responsabilitate, respectarea drepturilor fundamentale în UE, incluziune, asigurarea un mediu de lucru care să permită exprimarea, inițiativa și inovația.	Programe de formare Ghiduri de bune practici (Termen:Anual)

Rezultatele strategiei în ansamblu și indicatorii principali

Rezultatele strategiei	Indicatorii principali
<p>Managementul resurselor umane modern și transparent</p> <p>Cadrul normativ dezvoltat</p> <p>Sisteme electronice pentru evidența personalului și managementul resurselor umane în domeniul funcției publice funcționale: E-ANFP, SENEOSP, SIMRU, portalul pentru concursul național - funcționale</p>	<p>Nr. personal în administrația publică, în sectorul public – date SENEOSP</p>
<p>Evidența personalului din administrația publică și din sectorul public, realizată prin SENEOSP</p>	<p>Nr. instituții care comunică date în SENEOSP și E-ANFP</p>
<p>Sistem de recrutare modern, digitalizat</p>	<p>Nr. instituții care au implementat cadrele de competențe</p>
<p>Cadrele de competențe, concursul național, managementul performanței implementate</p>	<p>Nr. instituții care au implementat managementul performanței</p>
<p>Sistem de carieră motivant și atractiv, centrat pe performanță și rezultate</p>	<p>Nr. instituții care au implementat SIMRU</p>
<p>Funcționari publici profesioniști, integri și motivați</p>	<p>Nr. candidați înscriși la concursul pilot / concursul național</p> <p>Nr. candidați în baza de date, urmare concursului</p>
	<p>Programe de formare realizate</p> <p>Funcționari publici instruiți</p>

Implicații pentru buget (estimări ANFP)

Ațiuni principale din proiectul strategiei	2021-2022	2023-2027
Elaborare proiecte de acte normative, documente de politici publice, rapoarte, managementul funcției publice, suport metodologic, etc. prevăzute în proiectul de strategie, în cadrul ANFP. Buget ANFP – cheltuieli anuale aprox. 21.501.365 lei (Raport activitate ANFP 2020)	Buget ANFP /național 43.002.730 lei	Buget ANFP/național 107.506.825 lei
Consolidarea capacității administrative a ANFP prin implementarea proiectului cu acest titlu, cod 20RO04	Buget SRSS / EC 650.000 euro - aprox. 3.198.000 lei	
Dezvoltarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> .	Buget SIPOCA 870 5.065.420 lei	
Organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului național, prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> .	Buget SIPOCA 870 3.064.480 lei	
Realizarea de programe de formare specifică pentru funcționarii publici de conducere, personalul din compartimentele de resurse umane, IT, prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public</i> .	Buget SIPOCA 870 2.478.260 lei	
SUBTOTAL Buget ANFP și finanțări obținute 2021-2022	56.808.890 lei	
Elaborarea și implementarea etapizată a cadrelor de competențe	Buget PNRR aprox. 196.800.000 lei	
Realizarea de programe de formare specifică		
Organizarea concursului național modern, atractiv, inclusiv		
Standardizare și simplificare prin E-ANFP		
SIMRU - sistem integrat și unitar de management a serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală		
Implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice		
TOTAL ESTIMAT 2021-2027	361.115.715 Lei	

Implicații juridice

- Modificarea și completarea Codului administrativ
- Cadru normativ secundar (e.g. Hotărâri ale Guvernului) cu privire la cadre de competențe, SENEOSP, concursul pilot, concursul național, cariera funcționarilor publici, înalți funcționari publici, formare, consilierul de etică, etc.
- Ordine ale președintelui ANFP

Instituții responsabile

- Secretariatul General al Guvernului
- Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
- Agenția Națională a Funcționarilor Publici
- Institutul Național de Administrație
- Ministerul Muncii și Protecției Sociale
- Ministerul Justiției
- Ministerul Finanțelor
- Ministerul Cercetării Inovării și Digitalizării și Autoritatea pentru Digitalizarea României (pt. programele specifice în domeniul ITC)
- Alte ministere
- Autorități și instituții publice

Colaboratori: universități, ONG-uri

DECISION MAKER



Agencia Națională
a Funcționarilor
Publici

Grupul de lucru pentru
elaborarea proiectului
strategiei în domeniul
funcției publice 2021-
2027

Contact:
lavinia.niculescu@anfp.gov.
ro
cristina.pantiru@anfp.gov.
ro