



MINISTERUL DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE

Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 5129

RAPORT PRIVIND FORMAREA/PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI PE ANUL

2013

BUCUREȘTI

2013

Promovăm PERFORMANȚA, punem în valoare OAMENII din serviciul public!

CUPRINS

INTRODUCERE	3
 CAPITOLUL 1. Formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici în anul 2012. Cadrul normativ, strategic și instituțional	4
1.1. Aspecte privind cadrul strategic și instituțional	4
1.2. Aspecte privind cadrul normativ	5
 CAPITOLUL 2. Planificarea formării/perfecționării profesionale a funcționarilor publici în anul 2011. Rezultatele procesului de centralizare	7
2.1. Promovarea obligației de raportare, la nivelul instituțiilor publice centrale și locale.....	7
2.2. Competențe instituționale în procesul de planificare a formării/perfecționării profesionale a funcționarilor publici	7
2.2. Domenii prioritare de instruire. Tematici de perfecționare profesională	8
2.3. Alocarea financiară în domeniul formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici. Fonduri alocate și surse de finanțare.....	10
2.4. Rolul comisiilor paritare și al acordurilor colective în procesul de perfecționare profesională. Aspecte reflectate de activitatea de raportare.....	11
 CAPITOLUL 3. Monitorizarea și evaluarea procesului de raportare	12
3.1. Măsuri planificare vs. Măsuri implementate	12
3.2. Propuneri de inovare a sistemului de formare și perfecționare profesională	12
 CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	13
 ANEXE	15

INTRODUCERE

Sistemul administrației publice se află în plin proces de reformă instituțională, precum și de adaptare la standardele de bună practică, existente la nivel european. Aplicarea principiilor bune guvernări în sectorul public presupune cunoașterea temeinică a sistemului administrativ, precum și a cerințelor și exigențelor impuse de acesta. În acest context, formarea și perfecționarea profesională reprezintă o prioritate la nivel național, susținerea acestui proces fiind de competența fiecărei autorități și instituții publice centrale și locale.

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.

Întărirea capacității instituționale a autorităților și instituțiilor publice este strict determinată de un proces adecvat de instruire a funcționarilor publici, în domenii și tematici de formare/perfecționare profesională care să reflecte nevoia reală a sistemului administrativ și a sectorului public. Dezvoltarea capacității de inovare a funcționarilor publici, în vederea creării de noi abilități și competențe specifice la nivelul administrației publice poate reprezenta un obiectiv major al politicilor de formare.

Furnizarea unor servicii de formare și perfecționare profesională, la un standard de calitate adecvat cerințelor unei administrații publice moderne, în permanentă schimbare, este un element cheie al procesului general de asigurare a unei formări de calitate a personalului din administrația publică. Continuarea procesului de reformă a funcției publice, în contextul unei ample reforme a administrației, în ansamblul ei, poate fi stimulată de existența unui personal calificat, motivat, performant, competitiv și bine pregătit profesional.

Rolul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici este în continuare foarte important în definirea politicilor și a strategiilor de formare și perfecționare profesională, precum și în coordonarea implementării prevederilor legale, în vigoare.

Raportul poate reprezenta un document util pentru autoritățile și instituțiile publice interesate de realizarea unei planificări adecvate a procesului de formare/perfecționare profesională și în special pentru responsabilii de resurse umane, care au un rol important în coordonarea și gestionarea acestui proces.

CAPITOLUL I

FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ANUL 2011. CADRUL STRATEGIC, INSTITUȚIONAL ȘI NORMATIV

1.1. Aspecte privind cadrul strategic și instituțional

Creșterea performanțelor profesionale la nivelul sectorului public este indisolubil legată de necesitatea formării continue a personalului din administrația publică. Acest aspect a fost reflectat și în documentul strategic, elaborat la nivel național, și anume *Programul de Guvernare pentru perioada 2009 – 2012, aprobat prin Hotărârea Parlamentului României nr. 39/2009 pentru acordarea încrederii Guvernului*, potrivit căruia, gestiunea resurselor umane se poate realiza cu eficiență numai în condițiile aplicării unei politici constante de formare/perfecționare continuă a personalului din administrația publică centrală și locală.

Realizarea unei planificări riguroase a activității de formare/perfecționare profesională la nivelul sectorului public reprezintă un atribut al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, care, prin implementarea unor instrumente manageriale specifice, de tip previzional, oferă posibilitatea planificării anuale a formării/perfecționării profesionale a funcționarilor publici, pe baza analizei efectuate în urma identificării nevoilor de instruire a acestora.

Corelarea cererii de instruire cu propunerile furnizorilor de formare este condiționată, în practică, de posibilitatea susținerii financiare adecvate a serviciilor de formare, oferite de prestatori precum și de o nevoie de instruire corect identificată, care să reflecte nevoile reale ale beneficiarilor, în speță funcționarii publici și instituțiile.

Întărirea capacității instituționale a autorităților publice, în scopul previzionării, coordonării și evaluării procesului de formare/perfecționare reprezintă un obiectiv pe termen lung, care poate fi susținut și prin fonduri europene, în cadrul proiectelor cu finanțare externă.

O activitate importantă asupra căreia Agenția și-a concentrat eforturile a fost organizarea de programe de formare și perfecționare profesională pentru funcționarii publici din administrația publică centrală și locală, detalii cu privire la acest aspect fiind prezentate pe site-ul A.N.F.P. De asemenea, competențele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici s-au materializat și în elaborarea și derularea de proiecte cu finanțare externă, care să ofere funcționarilor publici posibilitatea de a se instrui.

Prin raportare la prevederile art. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, principalele atribuții ale Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în domeniul planificării formării/perfecționării pregătirii profesionale a funcționarilor publici sunt următoarele:

- a) **stabilirea domeniilor prioritare pentru perfecționarea pregătirii profesionale a funcționarilor publici.** Prioritatea domeniilor de perfecționare se stabilește prin raportare la opțiunile de instruire formulate de autoritățile și instituțiile publice centrale și locale și

procentul rezultat în urma centralizării datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici.

- b) **stabilirea tematicii specifice programelor** de formare specializată în administrația publică și **de perfecționare pentru funcționari publici**. Tematica specifică programelor de perfecționare profesională a funcționarilor publici se poate identifica, pe baza priorităților de opțiune, prin raportare la secțiunea “**Domenii**” a Formatului standard de transmitere a datelor și informațiilor privind planul anual privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici. În această secțiune, instituțiile publice își pot stabili numărul total al funcționarilor publici care se vor instrui pe anumite tematici specifice, aferente fiecărui domeniu de perfecționare, în parte. Din practică, s-a constatat că în unele raportări nu s-a realizat corelarea tematicilor cu domeniile de perfecționare aferente.
- c) **centralizarea planurilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici**, întocmite de autoritățile și instituțiile publice, **precum și fondurile prevăzute în bugetul anual al acestora** pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici, organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice. Prezentul raport reflectă situația centralizării datelor și informațiilor privind perfecționarea profesională a funcționarilor, pe anul în curs.

1.2. Aspecte privind cadrul normativ

Formarea și perfecționarea profesională reprezintă atât un drept, cât și o obligație a funcționarilor publici, potrivit prevederilor **Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare**. Potrivit prevederilor **art. 53** din actul normativ mai sus menționat, autoritățile și instituțiile publice **au obligația comunicării anuale**, către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, **a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici**, precum și a **fondurilor prevăzute în bugetul anual propriu** pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici, organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice.

În vederea aplicării acestor prevederi, precum și pentru asigurarea metodologiei necesare îndeplinirii acestei obligații legale, a fost elaborată **Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici**, act normativ subsecvent Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care creează atât cadrul normativ necesar planificării activităților de formare și perfecționare profesională precum și drepturi și obligații pentru instituțiile publice, funcționarii publici și furnizorii de formare.

Transmiterea datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională se realizează în formatul standard stabilit potrivit **Ordinului 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**.

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. Din raportările comunicate de instituții, la nivelul Agenției au fost transmise planuri de perfecționare profesională care au evidențiat necesitatea introducerii de noi domenii și tematici de formare/perfecționare, aspecte care vor fi avute în vedere la reactualizarea listei din legislația în vigoare.

Identificarea **domeniilor prioritare de formare/perfecționare profesională** a funcționarilor publici, la nivel național, reprezintă una din finalitățile prezentului raport, deoarece acestea se stabilesc prin prezentul document, urmare a centralizării datelor și informațiilor comunicate de autoritățile și instituțiilor publice. Astfel, a fost elaborat **Ordinul Președintelui ANFP nr. 2845/2012 pentru stabilirea domeniilor prioritare în care se organizează programe de formare pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice generale de conducere și execuție, precum și funcții publice specifice asimilate acestora.**

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

În 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 prevăzută 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.

CAPITOLUL 2

PLANIFICAREA FORMĂRII ȘI A PERFECTIONĂRII PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ANUL 2013

REZULTATELE PROCESULUI DE CENTRALIZARE

2.1. Promovarea obligației de raportare, la nivelul instituțiilor publice centrale și locale

La nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici a fost elaborată *Circulara privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici nr. 5918/13.02.2013* prin care s-a solicitat autorităților și instituțiilor publice transmiterea planului anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a cuantumului fondurilor alocate pentru susținerea acestui proces.

Circulara a fost transmisă prin e-mail și faxmodem tuturor ministerelor, consiliilor județene, precum și primăriilor municipiilor reședință de județ, astfel încât să se asigure o informare cât mai exactă a autorităților administrației publice cu privire la necesitatea previzionării formării și perfecționării profesionale, precum și pentru stabilirea, în bugetele instituțiilor publice, a fondurilor necesare finanțării instruirii funcționarilor publici. De asemenea, *circulara a fost transmisă prin intermediul poștei electronice și faxmodem-ului* primăriilor de oraș și comună, solicitându-se acestora comunicarea planului anual de perfecționare profesională și a fondurilor alocate pentru acest proces.

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

Potrivit prevederilor legale în vigoare, anterior menționate, toate instituțiile publice centrale și locale au obligația de a transmite Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, planurile anuale privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici. Comunicarea datelor privind planul se face în format electronic, pe adresa de e-mail: perfectiunare@anfp.gov.ro, până la data de 1 martie a anului pentru care se face raportarea, termen prevăzut pentru autoritățile administrației publice locale, și până la data de 31 martie a aceluiași an, pentru autoritățile administrației publice centrale.

În *primul semestru al anului 2013*, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, au fost primite **245** raportări (5,52%) din totalul autorităților și instituțiilor publice, dintre care **26** raportări ale autorităților și instituțiilor publice centrale și teritoriale (2,69%) și **219** raportări ale autorităților administrației publice locale (6,31%).

Administrația publică locală a fost caracterizată de un nivel foarte redus de respondență, similar anilor anteriori. Astfel, din numărul total de 3470 de instituții publice locale, numai 219 au transmis planul anual de perfecționare profesională. Dintr-un număr de 41 de județe, au

transmis raportarea un număr de **32 de consilii județene**, ceea ce reprezintă un procent de **78,05%**.

Astfel, prin raportare la numărul total de autorități și instituții publice de 4436 rezultatul de **5,52%** nivel general de respondență la toate nivelurile administrației publice nu este încurajator.

2.2. Domenii prioritare de formare și perfecționare profesională. Tematici de perfecționare profesională

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin raportare la modul de îndeplinire a obiectivelor individuale stabilite la nivelul anului 2012, a reprezentat baza documentară, necesară identificării nevoilor de formare și perfecționare profesională pe anul 2013. Centralizarea datelor și informațiilor comunicate de autoritățile și instituțiile publice centrale și locale a fost realizată la cele două niveluri administrative, local și central, dar au fost agregate și la nivel național, pe fiecare domeniu de formare/perfecționare identificat, defalcat pe tematici de perfecționare profesională.

Și de această dată s-a constatat că o serie de instituții au realizat raportarea, pe fiecare domeniu de formare/perfecționare profesională, în parte, pe categorii de funcționari publici, însă nu au corelat această raportare cu tematicile de perfecționare, prevăzute în foaia Excel privitoare la "**Domeniul**".

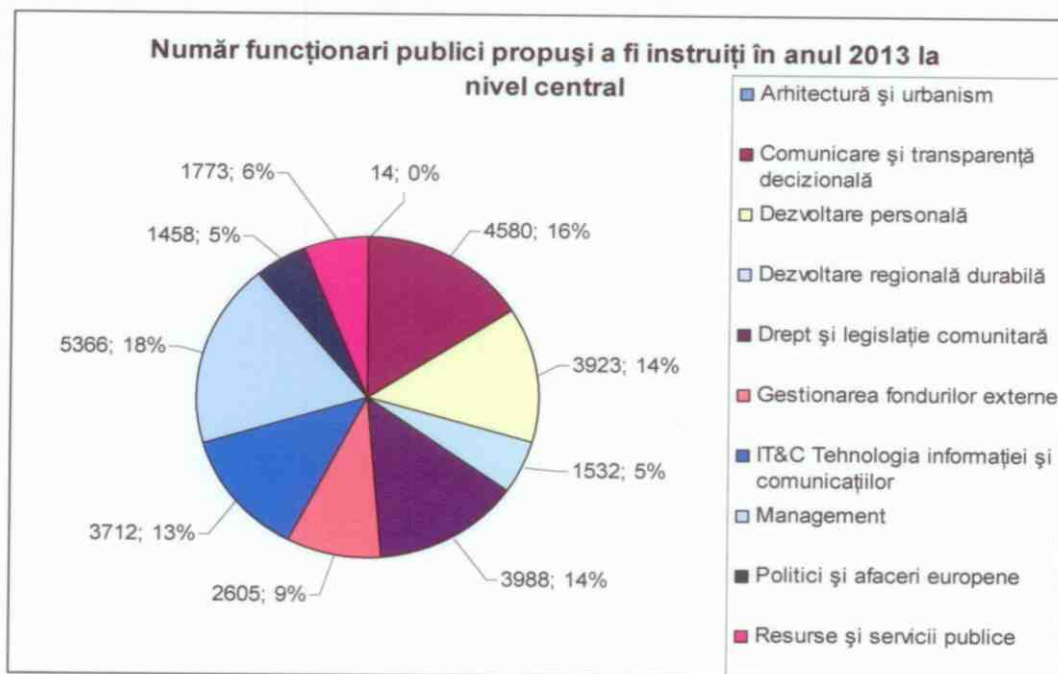


Fig.1. Situația funcționarilor publici propuși a fi perfecționați în anul 2013, la nivelul instituțiilor publice centrale

Din datele identificate la nivelul administrației publice centrale și teritoriale, reiese că domeniul **Management** întrunește **18%** din opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici,

urmat de domenii precum *Comunicare și transparență decizională* (16%), *Drept și legislație comunitară* (14%) și *Dezvoltare personală* (14%).

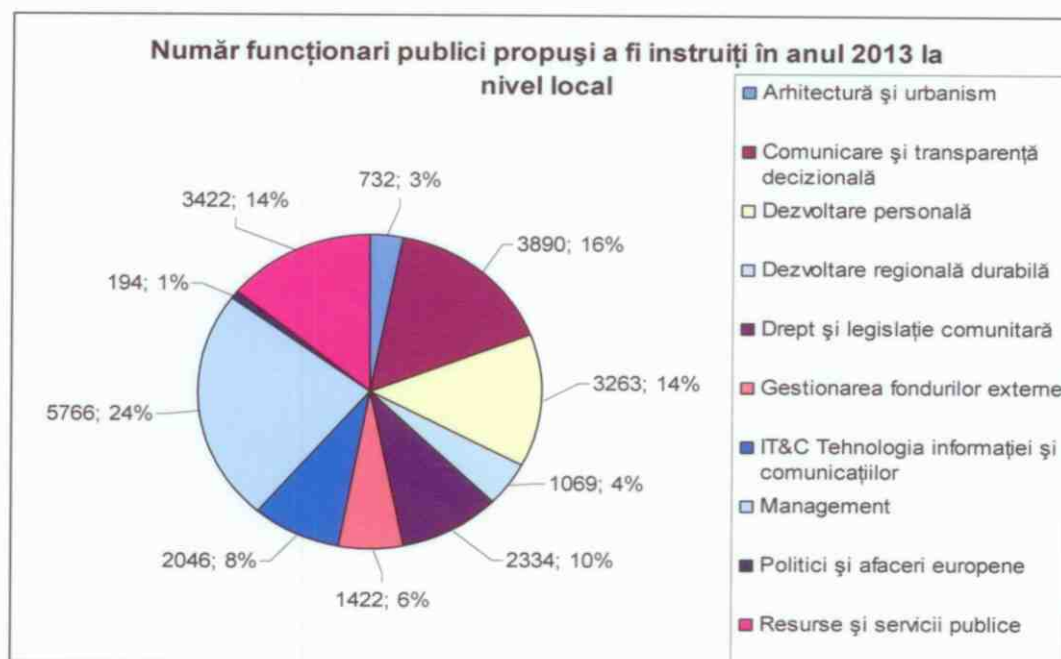


Fig.2. Situația funcționarilor publici propuși a fi perfecționați în anul 2013, la nivelul instituțiilor publice locale

La nivelul administrației publice locale, opțiunile de perfecționare a funcționarilor publici situează **domeniul Management**, pe un nivel prioritar, în raport cu celelalte domenii, acesta fiind identificat într-un procent de **24%** în opțiunile funcționarilor publici. Este urmat de domeniul *Comunicare și transparență decizională* (16%), *Resurse și servicii publice* (14%), *Dezvoltare personală* (14%) și *Drept și legislație comunitară* (10%).

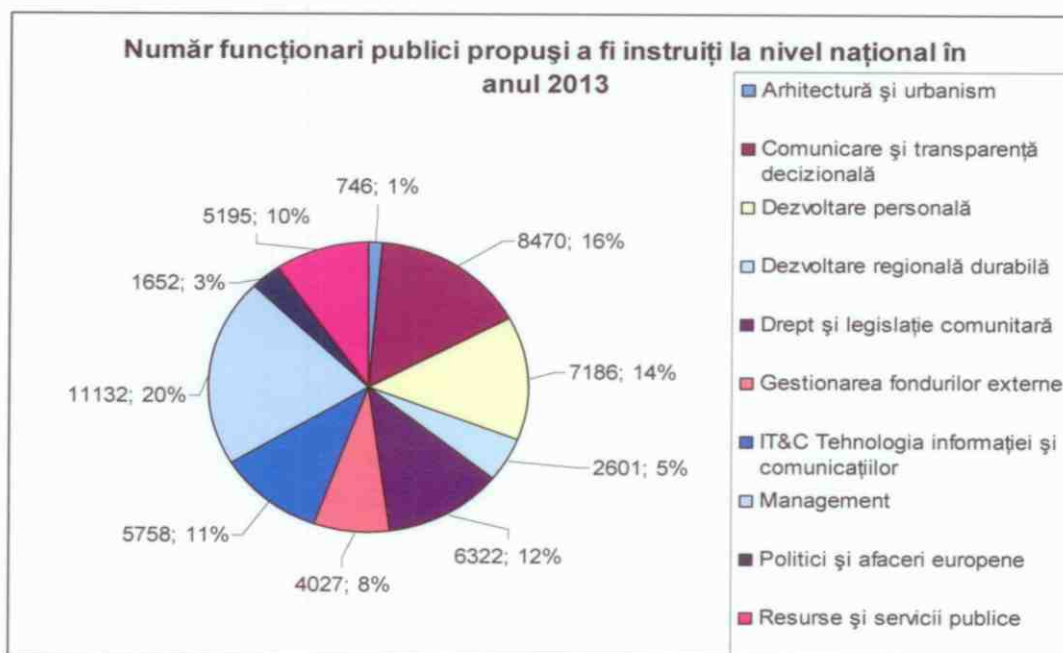


Fig.3. Opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici, la nivel național

Din datele centralizate, **la nivelul administrației publice centrale și locale**, reiese că domeniul **Management** întrunește **20%** din opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici, urmat de domenii precum: *Comunicare și transparență decizională* (**16%**), *Dezvoltare personală* (**14%**), *Drept și legislație comunitară* (**12%**) și *IT&C Tehnologia informației și comunicațiilor* (**11%**).

În urma analizei datelor centralizate, s-a constatat că în majoritatea raportărilor nu s-a realizat corelarea dintre tematicile de perfecționare și domeniile de formare și perfecționare, enumerate în foaia "Raport". Cu toate acestea, instituțiile care au raportat complet, conform instrucțiunilor la OPANFP nr. 13601/2008, cu modificările și completările ulterioare au evidențiat preponderența domeniului "**Management**" (**23%**) în opțiunile funcționarilor publici, urmat de: „*Comunicare și transparență decizională*” (**19%**) și „*Dezvoltare personală*” (**14%**).

2.3. Alocarea financiară în domeniul formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici. Fonduri alocate și surse de finanțare

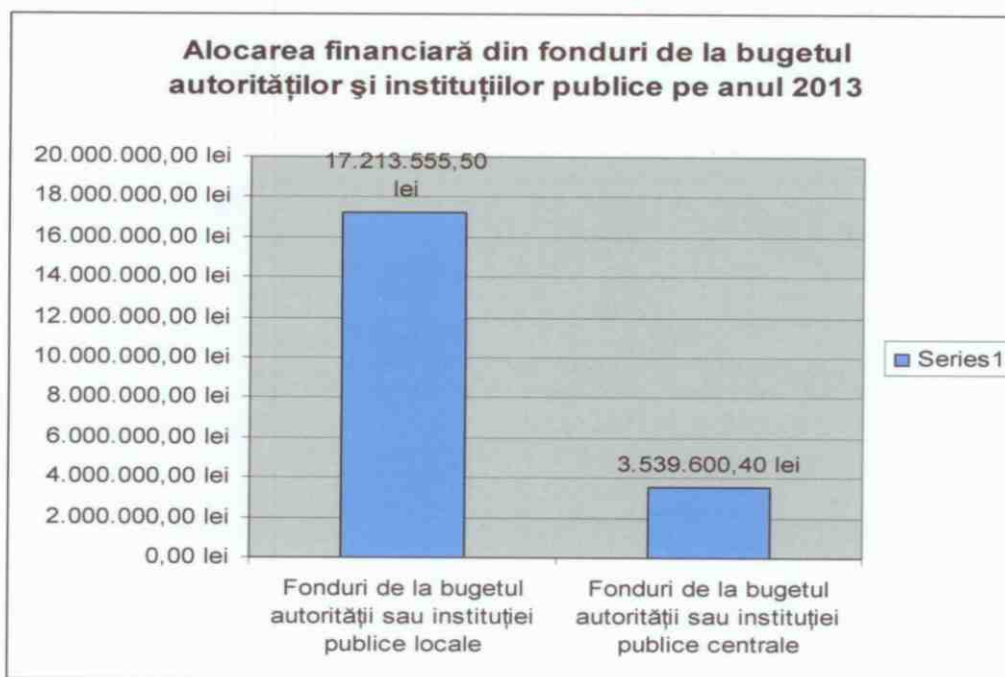


Fig.5. Situația alocărilor financiare din bugetul autorităților și instituțiilor publice, la nivel național

Susținerea financiară a activității de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici se realizează, potrivit reglementărilor în vigoare, din două surse importante și anume: **bugetul autorității sau instituției publice și alte surse.**

Din raportările transmise instituției noastre, se constată că fondurile alocate de la bugetul autorității sau instituției publice sunt foarte reduse, în cazul administrației publice centrale. Însă, în administrația publică locală se constată un nivel mediu acceptabil de alocare financiară pentru perfecționarea profesională.

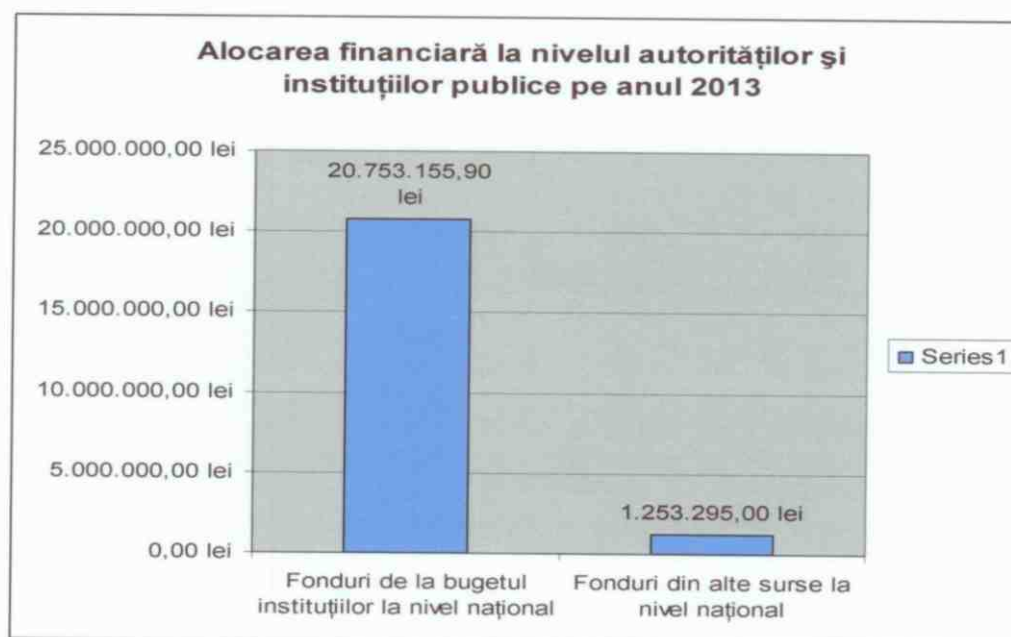


Fig.6. Situația alocărilor financiare, de la buget sau din alte surse, la nivel național

Alte surse decât cele alocate de la bugetul de stat sau bugetul local pot fi fondurile structurale, obținute în urma derulării proiectelor cu finanțare externă nerambursabilă, ai căror beneficiari sunt autoritățile și instituțiile publice

2.4. Rolul comisiilor paritare și al acordurilor colective în procesul de formare și perfecționare profesională. Aspecte reflectate de activitatea de raportare

Din analiza datelor comunicate, s-a constatat că un număr de aproximativ **70** de instituții publice din 245 respondente nu au solicitat avizul consultativ al comisiei paritare, conform prevederilor art. 17 alin. (3) din H.G. nr. 1066/2008 sau nu au transmis aceste informații. Este posibil ca acest aspect să reflecte o insuficientă cunoaștere a prevederilor legale referitoare la rolul comisiilor paritare în procesul de previzionare a formării și perfecționării profesionale, fie faptul că acestea nu sunt constituite încă, la nivelul autorităților și instituțiilor publice.

Se constată și includerea de măsuri specifice formării și perfecționării profesionale în acordurile colective. Majoritatea prevederilor acestor acorduri se bazează pe dispozițiile art. 53 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și pe cele ale actelor normative subsecvente, mai ales cele stipulate de H.G. nr. 1066/2008. Sunt prevăzute și cazurile distincte în care se impune restituirea cheltuielilor efectuate cu perfecționarea, precum și necesitatea și obligativitatea perfecționării profesionale a funcționarilor publici.

Încă există constatarea potrivit căreia, prevederi referitoare la formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici sunt prevăzute în contracte colective de muncă, deși acestora le este aplicabil un regim juridic propriu, diferit de cel aplicabil personalului contractual.

CAPITOLUL 3

MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA PROCESULUI DE RAPORTARE

3.1. Măsurile planificare vs. măsurile implementate

Din datele comunicate Agenției, rezultă un nivel de respondență foarte scăzut al acestor informații și neunitar, astfel încât nu se poate face o estimare privitoare la gradul de corelare dintre măsurile propuse și cele realizate la nivelul anului trecut.

Argumentele pentru necomunicarea informațiilor solicitate au scos în evidență principalele probleme ale sistemului de formare și perfecționare dintre care menționăm:

- 1 **fondurile alocate activității de formare și perfecționare profesională sunt insuficiente**, prin raportare la necesitățile reale de formare, acest aspect fiind de natură a demotiva instituțiile publice și de a îngreuna procesul de previzionare a formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici;
- 2 **votarea/alocarea cu întârziere a bugetelor instituțiilor și autorităților publice;**
- 3 **efectul rectificărilor bugetare** asupra fondurilor destinate perfecționării profesionale a funcționarilor publici, care poate determina o realocare de fonduri, prin reducerea tocmai a acelor fonduri, alocate inițial activității de formare și perfecționare profesională.

3.2. Propuneri de inovare a sistemului de formare și perfecționare profesională

Propunerile autorităților și instituțiilor publice au vizat următoarele aspecte:

- 1 Începerea orelor de curs după orele de program sau în week-end;
- 2 Programarea examenelor (testelor de verificare) după orele de program;
- 3 Efectuarea cursurilor să se desfășoare la sediul instituției, în județul în care instituția își are sediul sau online;
- 4 Diversificarea tematicilor și formatorilor în domeniul asistenței sociale și protecției copilului;
- 5 Introducerea, în oferta de formare și perfecționare profesională, a unor cursuri în domeniul transportului public;
- 6 Orientarea spre furnizorii de formare profesională care răspund eficient nevoilor autorității publice;
- 7 Identificarea nevoilor reale ale autorității și efectuarea unei analize cost-beneficiu, pentru creșterea gradului de corelare dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele obținute;
- 8 Organizarea de programe care să vizeze partea practică a laturii formative;
- 9 Organizarea de către ANFP a unor programe de formare profesională finanțate prin programe de la Uniunea Europeană;
- 10 Trebuie acordată o importanță deosebită programelor de formare privind implementarea și dezvoltarea sistemelor de control/managerial conform OMFP nr. 946/2005, republicat, cu modificările și completările ulterioare. O atenție deosebită trebuie acordată în realizarea unor programe de formare privind tipurile de proceduri și elaborarea acestora, standardele de control/managerial, mai ales realizarea registrului privind riscurile identificate și managementul riscurilor la nivel instituțional (această ultimă

- recomandare se adresează mai ales furnizorilor de formare și se referă la realizarea unor programe de formare care să aibă această tematică);*
- 11 Absorția eficientă a fondurilor europene nerambursabile destinate dezvoltării resurselor umane;*
 - 12 Alocare de fonduri financiare suficiente pentru perfecționarea fiecărui funcționar public;*
 - 13 Introducerea ca domeniu prioritar „Resurse și servicii publice”: tematicile „stare civilă” și „asistență socială”;*
 - 14 Realizarea de programe de formare pe mai multe nivele de competență;*
 - 15 Este necesară o creștere graduală a veniturilor la bugetul local, așa încât sumele prevăzute în buget la subcapitolul destinat cheltuielilor pentru formare să poată fi efectiv utilizate pentru aceste activități;*
 - 16 Includerea tematicii „salarizarea funcționarilor publici și a personalului contractual” în programele de instruire;*
 - 17 Alocarea de fonduri pentru perfecționarea profesională a funcționarilor publici, cu prioritate, pentru următoarele domenii: ECDL Start și Complet, salarizare, achiziții publice, managementul proiectelor finanțate din fonduri europene, contabilitate bugetară.*

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Indicatorul 1. Nivelul de respondență este, în continuare, foarte redus. Procentul de 5,52% nivel general de respondență poate fi considerat nesemnificativ și raportarea, implicit, nerelevantă.

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

Indicatorul 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 esențial, 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, sumele alocate din fonduri europene sunt cele care pot garanta posibilitatea formării/pregătirii funcționarilor publici în cursul anului 2013.

Indicatorul 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 responsabili 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).

Indicatorul 5. Gradul de corelare a măsurilor propuse/măsurile realizate la nivelul anului 2012. Indicatorul este foarte important pentru relevanța raportării și pentru monitorizarea/evaluarea întregului proces, la nivelul sistemului. Rolul său este esențial, prin faptul că asigură o informare concretă asupra concordanței dintre măsurile propuse în primul trimestru al anului pentru care se face raportarea și rezultatele concret obținute, la sfârșitul acestui an de raportare. Important și relevant este aspectul utilizării fondurilor atât bugetare, cât și din alte surse,

având în vedere că evidențiază care este în mod real costul formării/perfecționării, într-un an calendaristic, prin raportare la costul estimat în prima parte a anului analizat.

Indicatorul 6. Propuneri de inovare a sistemului de formare și perfecționare profesională. Măsurarea acestui indicator oferă un feedback necesar inovării și relansării, pe noi coordonate a opțiunilor strategice în domeniul formării și perfecționării profesionale. În acest sens, este considerat un indicator important pentru evoluția procesului de formare, în ansamblul său.

Având în vedere concluziile rezultate în urma analizei și a centralizării datelor privind planul anual de perfecționare a funcționarilor publici, considerăm necesară **formularea unor recomandări** pentru îmbunătățirea nivelului de respondență și a gradului de conștientizare a autorităților și instituțiilor publice, cu privire la obligațiile legale pe care le au în domeniul formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici.

Astfel, *o primă recomandare* ar viza necesitatea modificării cadrului normativ specific, în sensul **introducerii sancțiunilor**, în cazul nerespectării prevederilor legale rezultate din implementarea H.G. nr. 1066/2008, precum și din cele ale altor acte normative subsecvente.

De asemenea, *o a doua recomandare* ar viza **creșterea vizibilității obligației de transmitere a planului anual de perfecționare profesională**, în sensul publicării, pe site-ul Agenției, www.anfp.gov.ro, a unui **anunț** care să fie postat, cu prioritate, pe tot parcursul lunii februarie a anului pentru care se face raportarea.

O altă recomandare ar fi **organizarea** de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a **unor mese rotunde de tip focus grup, precum și a unor seminarii regionale**, la care să participe cu precădere reprezentanții departamentelor de resurse umane din administrația publică locală și în care să se abordeze, în mod distinct, problematica planificării formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici, precum și modul concret de implementare a acestora: obligații de raportare, termene, format standard utilizat, mod de completare a acestuia, conform instrucțiunilor aprobate prin ordin.

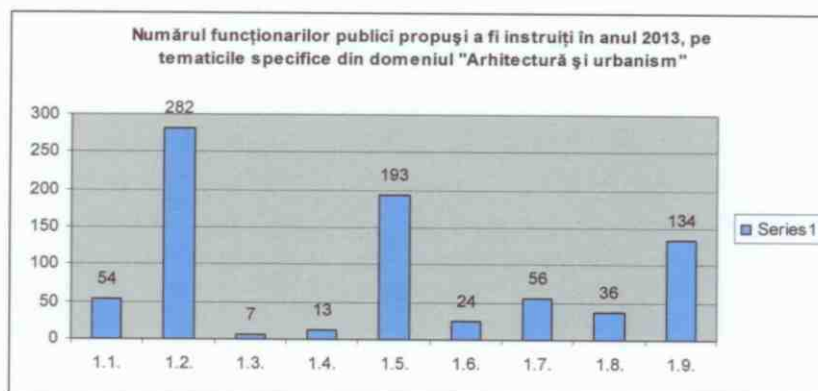
Ca și recomandare generală, Agenția Națională a Funcționarilor Publici subliniază **necesitatea respectării prevederilor Ordinului Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 13601/2008**, cu modificările și completările ulterioare **de către toate autoritățile și instituțiile publice centrale și locale**, potrivit competențelor stabilite de lege.

Totodată, se recomandă consultarea de către instituțiile publice, cu prioritate, în primul trimestru al anului următor, a site-ului www.anfp.gov.ro, secțiunea **Materiale utile**, subsecțiunea **Formate de raportare**, în vederea identificării formatului standard actualizat, precum și a **termenelor** până la care se poate comunica planul anual de perfecționare profesională.

DOMENII DE PERFEȚIONARE ȘI TEMATICILE AFERENTE

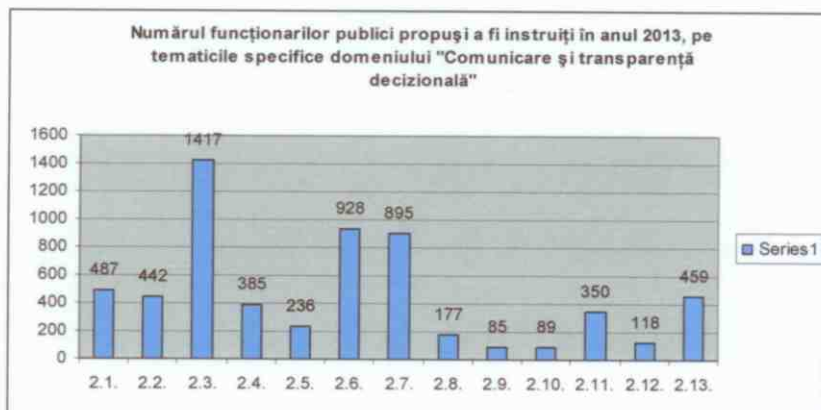
1. ARHITECTURĂ ȘI URBANISM

1.1.	Administrarea teritoriului	54
1.2.	Amenajarea teritoriului și urbanism	282
1.3.	Amenajarea și planificarea peisajului	7
1.4.	Arhitectura peisajului	13
1.5.	Autorizarea lucrărilor de construcții	193
1.6.	Conservare și restaurare arhitecturală	24
1.7.	Management urban	56
1.8.	Proiectare și planificare urbană	36
1.9.	Verificarea execuției lucrărilor de construcții, întreținere și reparații	134



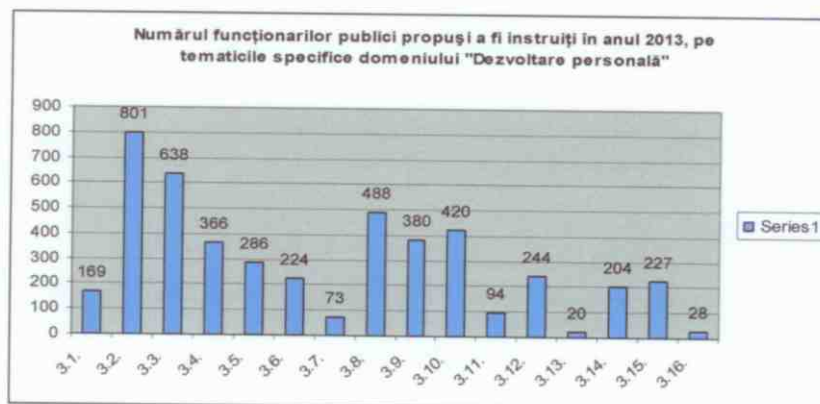
2. COMUNICARE ȘI TRANSPARENTĂ DECIZIONALĂ

2.1.	Comunicare intra și interinstituțională în entitățile publice	487
2.2.	Comunicare interpersonală în cadrul entităților publice	442
2.3.	Comunicare și relații publice	1417
2.4.	Comunicare în limbi străine pentru administrația publică	385
2.5.	Comunicare publică și mass-media	236
2.6.	Etică și integritate	928
2.7.	Gestionarea documentelor unei instituții publice	895
2.8.	Gestionarea informațiilor clasificate	177
2.9.	Imaginea și relațiile publice instituționale	85
2.10.	Marketingul serviciilor publice	89
2.11.	Medierea și negocierea în administrația publică	350
2.12.	Relații europene și internaționale	118
2.13.	Transparența decizională și liberul acces la informații de interes public	459



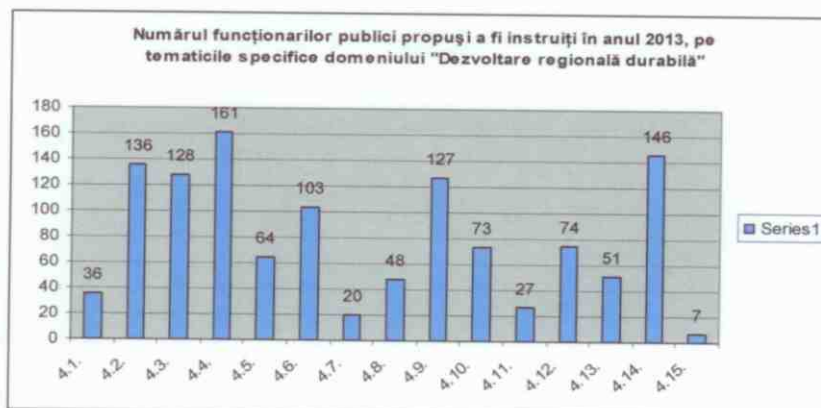
3. DEZVOLTARE PERSONALĂ

3.1.	Coaching-ul - instrument al managementului public modern	169
3.2.	Comportament și conduită publică	801
3.3.	Dezvoltare abilități și aptitudini	638
3.4.	Formare formatori	366
3.5.	Gândire pozitivă	286
3.6.	Inovație și creativitate	224
3.7.	Inteligență socială și emoțională	73
3.8.	Managementul competențelor	488
3.9.	Managementul stresului	380
3.10.	Managementul timpului	420
3.11.	Mentoring (asistență profesională în dezvoltarea carierei)	94
3.12.	Motivarea personalului	244
3.13.	Programarea neuro - lingvistică	20
3.14.	Tehnici de motivare	204
3.15.	Tehnici și programe de dezvoltare personală	227
3.16.	Teleworking (lucrul de acasă, flexibilitatea orelor de program și a locației)	28



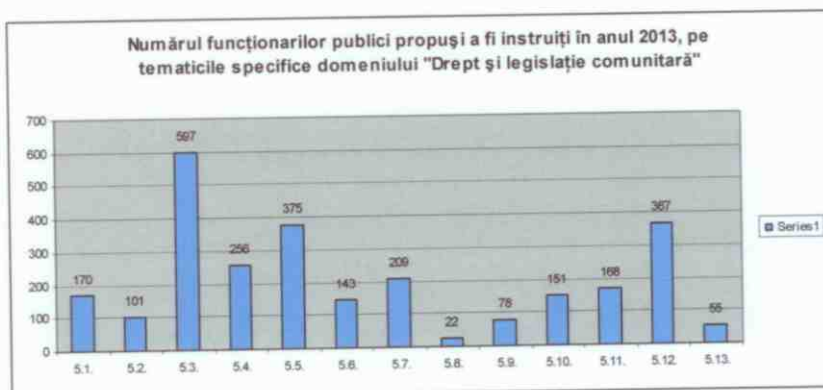
4. DEZVOLTARE REGIONALĂ DURABILĂ

4.1.	Audit energetic	36
4.2.	Concesionarea, vanzarea sau inchirierea bunurilor , concesionarea de servicii ale UAT - organizarea și desfășurarea licitațiilor publice	136
4.3.	Gestionarea durabilă a domeniului public sau privat al UAT	128
4.4.	Dezvoltarea durabilă locală	161
4.5.	Dezvoltarea urbană	64
4.6.	Ecologia și protecția mediului	103
4.7.	Ingineria dezvoltării durabile	20
4.8.	Ingineria valorificării deșeurilor	48
4.9.	Investiții și administrarea patrimoniului	127
4.10.	Managementul dezvoltării durabile	73
4.11.	Managementul energetic	27
4.12.	Managementul mediului	74
4.13.	Protecția ecosistemelor	51
4.14.	Protecția mediului	146
4.15.	Reconstrucția ecologică	7



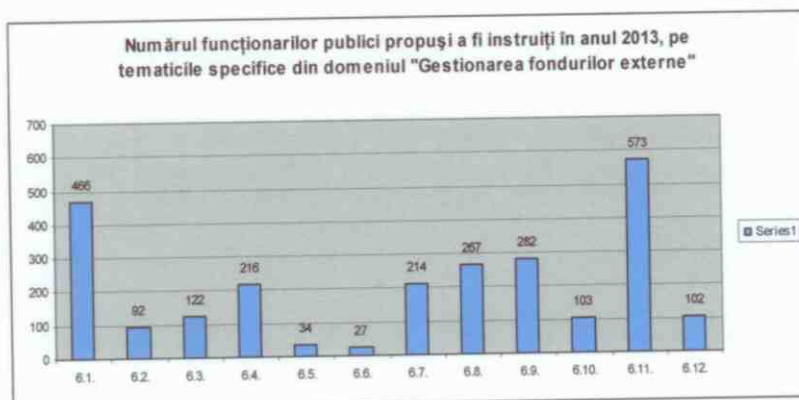
5. DREPT ȘI LEGISLAȚIE COMUNITARĂ

5.1.	Abordare tehnico - legislativa pentru elaborarea si publicarea actelor normative	170
5.2.	Actiunea in revendicare - legile proprietatii si rolul acestora in dezvoltarea comunitatii	101
5.3.	Cod fiscal, cod procedura fiscala	597
5.4.	Controlul legalitatii actelor administrative prin contenciosul administrativ	256
5.5.	Drept administrativ si contencios administrativ	375
5.6.	Drept si drept comunitar	143
5.7.	Drepturile copilului in reglementarile interne si internationale	209
5.8.	Gestionarea drepturilor de autor si conexe in administratia publica	22
5.9.	Legislatie cadastru	78
5.10.	Legislatie privind regimul proprietatii	151
5.11.	Norme si proceduri de tehnica legislativa	168
5.12.	Proceduri de aplicare a legilor speciale in administratia publica	367
5.13.	Protectia juridica a drepturilor omului - jurisprudenta CEDO	55



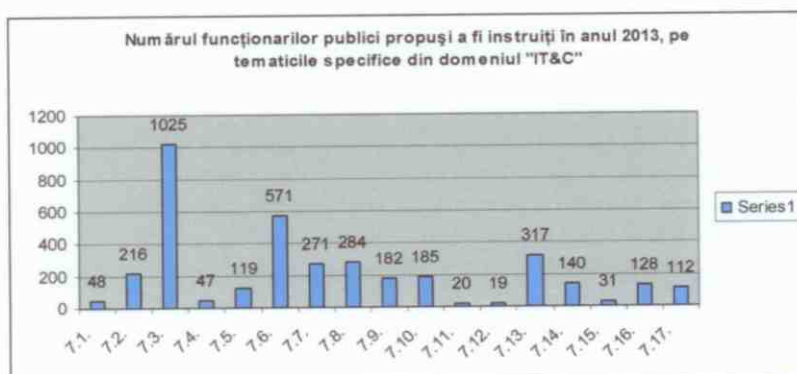
6. GESTIONAREA FONDURILOR EXTERNE

6.1.	Accesarea și utilizarea instrumentelor / fondurilor structurale	466
6.2.	Auditul fondurilor structurale	92
6.3.	Certificarea cheltuielilor	122
6.4.	Elaborarea propunerilor de finanțare pentru accesarea instr. / fondurilor structurale	216
6.5.	Evaluarea și selecția proiectelor	34
6.6.	Evaluarea și selecția propunerilor de finanțare	27
6.7.	Formare consilieri - manageri de proiecte pentru administrația publică	214
6.8.	Implementare proiecte	267
6.9.	Implementarea proiectelor finanțate din instrumente / fonduri structurale	282
6.10.	Managementul instrumentelor structurale	103
6.11.	Managementul proiectelor	573
6.12.	S.M.I.S. - Sistem Unic Informatizat al Proiectelor	102



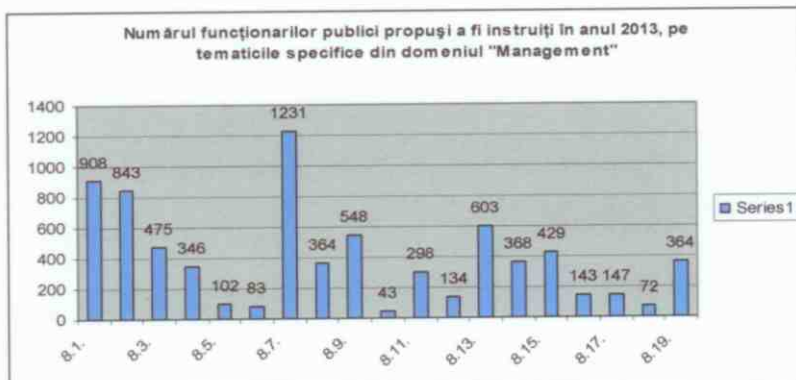
7. IT&C Tehnologia informației și comunicațiilor

7.1.	Administrarea și utilizarea sistemului de operare LINUX	48
7.2.	Administrarea și dezvoltarea rețelelor IT&C	216
7.3.	Atestare pentru obținerea permisului ECDL start sau ECDL complet	1025
7.4.	Baze de date Oracle	47
7.5.	Baze de date SQL	119
7.6.	ECDL - (ABC-ul calculatoarelor, MS Windows, Internet și e-mail)	571
7.7.	ECDL modulul III (MS Word)	271
7.8.	ECDL modulul IV (MS Excel)	284
7.9.	ECDL modulul V (MS Access)	182
7.10.	ECDL modulul VI (MS Powerpoint)	185
7.11.	E - government	20
7.12.	E - learning	19
7.13.	HTML Web Design	317
7.14.	MS - Office	140
7.15.	MS Project	31
7.16.	Securitatea informației conf. Standardelor ISO 17799 și ISO 27001	128
7.17.	Windows - sistem de operare	112



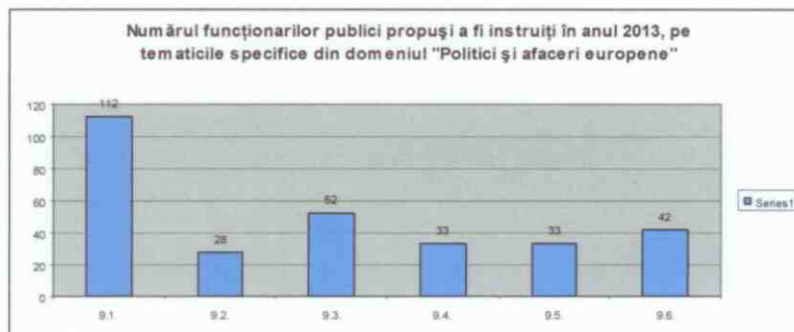
8. MANAGEMENT

8.1.	Audit si control	908
8.2.	Managementul achizițiilor publice	843
8.3.	Managementul administratiei publice	475
8.4.	Managementul calitatii serviciilor publice	346
8.5.	Managementul contractelor de lucrari	102
8.6.	Managementul ciclului de proiect	83
8.7.	Management financiar si contabilitate bugetara	1231
8.8.	Managementul functiei publice	364
8.9.	Managementul impozitelor si taxelor locale - executare silita	548
8.10.	Managementul protectiei civile	43
8.11.	Managementul performantei in administratie	298
8.12.	Management public	134
8.13.	Managementul resurselor umane din entitatile publice	603
8.14.	Managementul serviciilor publice	368
8.15.	Managementul serviciilor sociale si asistenta sociala	429
8.16.	Managementul situatiilor de urgenta	143
8.17.	Managementul strategic	147
8.18.	Politici publice	72
8.19.	S.E.A.P. (Sistem Electronic de Achiziții)	364



9. POLITICI ȘI AFACERI EUROPENE

9.1.	Administrație și afaceri europene	112
9.2.	Coordonarea națională postaderare a politicilor Uniunii Europene	28
9.3.	Integrarea europeană și consecințele ei pentru administrația publică din România	52
9.4.	Instituii Europene	33
9.5.	Politici comunitare	33
9.6.	Politica de coeziune economică, socială și teritorială	42



10. RESURSE ȘI SERVICII PUBLICE

10.1.	Activitatea de autorizare : comerț, producție, servicii și alimentație publică	178
10.2.	Administrare fond funciar	89
10.3.	Administrare fond locativ și utilități	49
10.4.	Asistență socială	681
10.5.	Autoritate tutelară	89
10.6.	Cadastrul - abordări și reglementări în context european	68
10.7.	Evidența persoane	308
10.8.	Ordine și siguranță publică	341
10.9.	Politie comunitară	164
10.10.	Protecția muncii, sănătate și securitatea muncii	240
10.11.	Protecția și drepturile copilului	524
10.12.	Stare civilă	312
10.13.	Stingerea incendiilor	138

