



MANAGEMENTUL
PREVIZIONAL AL
RESURSELOR UMANE

SIBIU, CAPITALĂ
CULTURALĂ
EUROPEANĂ 2007

PAȘAPORTUL ȘI
PERMISUL DE
CONDUCERE
ÎN DOAR 2 ORE!

INTERVIU CU MINISTRUL
CRISTIAN DAVID

"Îmi doresc ca funcționarul public să fie perceput de cetățeni ca cel care lucrează pentru binele lor - bun profesionist, echilibrat, dedicat meseriei fără niciun alt imbold care să aibă legătură cu fapte de corupție."





Dragi cititori,

Am plăcerea să inaugurez primul număr al revistei funcționarilor publici **EU-RO funcționar**, o inițiativă realizată cu sprijinul programului Phare RO 2004/016-772.01.03.01.02 “*Implementarea reformei în funcția publică*” finanțat de Uniunea Europeană.

De ce am decis să edităm această revistă a funcționarilor publici? Pentru a da tuturor instituțiilor publice posibilitatea de a se exprima, de a-și expune proiectele și practicile interesante, într-un cuvânt, pentru a lansa o invitație la dialog tuturor participanților la actul administrativ de la nivel central, teritorial sau local.

Ipoteza noastră este aceea că **o informare eficientă a cetățenilor trebuie să înceapă cu un proces de auto-cunoaștere** în cadrul corpului funcționarilor publici. Astfel, am convingerea că o bună imagine a corpului funcționarilor publici trebuie să pornească de la o bună imagine a funcționarilor despre ei înșiși, bazată pe solidaritate și susținere reciprocă, pe schimbul de experiență și de cunoștințe (*knowledge sharing*).

De ce **EU-RO Funcționar**? Pentru că, odată cu aderarea României la Uniunea Europeană, ne propunem să realizăm un salt calitativ nu doar în privința structurilor, practicilor și procedurilor administrative, ci și a mentalității OAMENILOR. Funcționarul public din România trebuie să depășească reminiscențele trecutului și să se îndrepte către viitor, devenind cu adevărat EUROPEAN, adică mai responsabil, mai eficient, mai dinamic și mai receptiv la nevoile cetățenilor.

Cum se poate realiza acest lucru? În primul rând, printr-o conștientizare a statutului de funcționar în serviciul public (*civil servants*), care implică o deschidere totală către nevoile cetățeanului. În al doilea rând, prin construirea încrederii în noi înșine și în valențele noastre ca și corp compact care acționează coerent în folosul societății. În al treilea rând, prin acțiunile și principiile pe care le perpetuăm, printre care transparența, deschiderea, dialogul și consultarea permanentă.

Vă invit, așadar, la o incursiune în spațiul funcției publice din România. În numărul pilot al revistei noastre veți putea găsi informații interesante despre viziunea asupra reformei funcției publice a ministrului internelor și reformei administrative, domnul Cristian David, despre noile evoluții în domeniul funcției publice, despre proiectele derulate de diferitele instituții și autorități publice care ne-au trimis contribuțiile lor. De asemenea, aveți posibilitatea să descoperiți câteva concluzii interesante ale sondajului de opinie efectuat la nivelul opiniei publice cu privire la imaginea funcționarilor publici din România, precum și o serie de informații utile furnizate de experții ANFP la întrebările frecvente adresate de instituțiile și autoritățile publice.

Țin să mulțumesc în mod special tuturor instituțiilor publice care au contribuit prin articole la acest număr al revistei și îmi exprim speranța că numerele viitoare ale revistei se vor bucura de un interes sporit din partea dumneavoastră și vor contribuind la o mai bună informare și colaborare la nivelul corpului funcționarilor publici din România.

Lectură plăcută și utilă!

József Birtalan

Președinte ANFP



- 1 Cuvânt introductiv al Președintelui ANFP
- 5 Interviu cu ministrul Cristian David
- 7 Management Public
- 7 Noul management public
- 9 Managementul previzional al resurselor umane
- 11 Managementul strategic în autoritățile și instituțiile publice
- 12 Managementul riscului
- 14 Programul multianual de modernizare
- 15 Noutăți legislative
- 15 Noul sistem de salarizare
- 17 Administratorul public
- 18 Euro Publica
- 18 European Public Sector Award, Premiul European pentru Administrație Publică
- 19 Proiectul Tinerilor Profesioniști
- 19 Academie europeană pentru viitorii polițiști
- 20 Centrul de Informare Europa Prahova
- 22 Conservarea, dezvoltarea și afirmarea culturii naționale
- 23 Sibiu, capitală culturală europeană 2007
- 26 Încadrarea persoanelor cu handicap în funcția publică
- 27 Bune practici în Administrația Publică
- 27 Cadrul comun de Auto-evaluare a modului de Funcționare a instituțiilor publice (CAF)
- 28 HRMIS - Sistemul Informatic pentru Managementul Resurselor Umane
- 28 Pașaportul și permisul de conducere în doar 2 ore!
- 30 Centrul de informare privind dezvoltarea durabilă din cadrul Instituției Prefectului Județului Bihor
- 30 Strategia de modernizare a administrației din județul Caraș-Severin, Instituția Prefectului Județului Caraș-Severin
- 31 Știri
- 32 Întrebări frecvente
- 35 Sondaj de opinii privind avantajele și dezavantajele statutului de funcționar public

Management Public



P9

Managementul previzional al resurselor umane

Calitatea de membru al Uniunii Europene forțează inevitabil o creștere a presiunilor pe piața forței de muncă...

Euro Publica

Sibiu, capitală culturală europeană 2007

Anul 2007 surprinde un oraș îmbibat de cultură, loc de întâlnire a culturilor...



P23

Bune practici în Administrația Publică

Pașaportul și permisul de conducere în doar 2 ore!

O reușită mureșeană în modernizarea serviciilor publice comunitare...



P28



INTERVIU CU MINISTRUL CRISTIAN DAVID

Interviu solicitată de Revista Funcționarilor Publici



Cristian David, Ministrul Internelor și Reformei Administrative

Care sunt provocările întâmpinate de România în domeniul reformei administrației publice?

Când vorbim de reformă la nivelul administrației publice, vorbim despre îmbunătățirea managementului în sectorul public și de eficientizarea activității administrației publice. În aceste domenii sunt deja în curs de aplicare mai multe măsuri prioritare precum îmbunătățirea planificării resurselor umane, dezvoltarea unui corp de manageri publici profesioniști, creșterea capacității de prevenire și rezistență la corupție și multe altele.

Am considerat absolut necesară dezvoltarea unui corp al funcționarilor publici profesioniști, stabil și neutru din punct de vedere politic, cu atât mai mult cu cât a fost și un deziderat impus de necesitatea îndeplinirii criteriilor de aderare a României la Uniunea Europeană.

E drept că, în practică, ne confruntăm cu o fluctuație de personal către autoritățile sau instituțiile publice care beneficiază de

diferite forme de venituri salariale suplimentare, determinată exclusiv de nivelul salarial nesatisfăcător.

Pentru ca funcția publică să devină atractivă este necesară proiectarea unui sistem de salarizare care să atragă, rețină și să motiveze personalul la toate nivelurile organizației. În acest sens instituția dumneavoastră a avut un rol deosebit de important, prin elaborarea proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare a funcționarilor publici.

O altă provocare cu care se confruntă țara noastră în reforma administrației publice este dezvoltarea durabilă a localităților fiind realizată deja o strategie în acest sens, strategie ce reprezintă documentul programatic prin care se stabilesc și se aprobă, de către autoritățile publice locale, obiectivele prioritare pentru dezvoltarea unei

comunități locale, pe termen mediu și lung.

În baza acestor acte, autoritățile și comunitățile locale pot acționa pentru punerea în aplicare a programelor și proiectelor de dezvoltare generală a fiecărei localități.

E adevărat că acest mod de abordare pragmatică a dezvoltării locale este destul de nou în țara noastră, primii pași fiind făcuți în cadrul Programului Națiunilor Unite AGENDA LOCALĂ 21, începând cu anul 2000. Programul venea în întâmpinarea unor necesități resimțite de comunitățile locale și se încadra în măsurile de descentralizare administrativă și de sporire a autonomiei locale.

Pentru prima dată în România, 9 municipii au beneficiat de asistență internațională pentru a-și putea redacta un Plan Strategic de Dezvoltare Durabilă pe termen lung și mediu. Între timp, beneficiind de experiența acumulată de aceste municipii, și alte localități din România și-au elaborat și aprobat propriile strategii de dezvoltare locală durabilă.

Aceste documente asigură coerența activităților desfășurate de autoritățile administrației publice locale, devenind instrumentul principal în baza căruia acestea își pot concentra eforturile instituționale, financiare și umane în direcția realizării practice a obiectivelor stabilite.

Pe baza acestor strategii, autoritățile publice și comunitățile locale pot elabora programe pentru fiecare domeniu prioritar de dezvoltare, programe ce conțin proiecte punctuale, mijloace tehnice și financiare de realizare a acestora, sursele de finanțare, calendarul acestora etc.

Așadar, întâi se elaborează și se aprobă strategiile de dezvoltare locală durabilă și apoi sunt identificate și promovate proiectele care se încadrează în obiectivele strategice.

Din păcate, în prezent, numărul autorităților publice locale care și-au pus la punct o strategie de dezvoltare durabilă și programele corespunzătoare

este încă redus.

De aceea consider că sunt necesare eforturi suplimentare pentru a determina autoritățile publice locale să folosească acest instrument de planificare strategică care să poată integra proiectele punctuale de dezvoltare a comunităților

Acest mod de abordare pragmatică a dezvoltării locale este destul de nou în țara noastră, primii pași fiind făcuți în cadrul Programului Națiunilor Unite



FOTO: © Addenda

locale, pe termen mediu și mijlociu.

O altă provocare în acest domeniu este reprezentată de accesarea fondurilor Uniunii Europene de către autoritățile publice locale.

Dacă, în perioada 2001-2006, România a beneficiat de aproximativ 1 miliard Euro anual din fondurile de preaderare, în perioada 2007-2013, Uniunea Europeană va aloca României, anual, cca. 5 miliarde Euro din fondurile structurale și de coeziune.

Utilizarea acestor fonduri este însă o problemă dificilă, dată fiind capacitatea instituțională limitată a celor mai multe autorități ale administrației publice și lipsa lor de experiență.

Pentru că această situație era previzibilă, în perioada în care a fost pus la punct sistemul legal și instituțional de management a fondurilor comunitare, Guvernul României, în acord cu Uniunea Europeană, a elaborat **Programul Operațional pentru Dezvoltarea Capacității Administrative**, program care are ca obiectiv general creșterea performanței administrației publice. Prin HG128/2006, **Ministerul Internelor și Reformei Administrative a fost desemnat ca Autoritate de Management pentru acest program**. În cadrul Programului Operațional pentru Dezvoltarea Capacității Administrative, cel de-al treilea domeniu major de intervenție vizează îmbunătățirea capacității de absorbție a fondurilor de dezvoltare, mai ales în cazul autorităților publice locale.

Pentru a putea veni în sprijinul acestora, MIRA a înființat Serviciul pentru dezvoltare locală, regională și parteneriat cu asociațiile aleșilor locali. Acest serviciu urmează să pună în aplicare Programul de asistență tehnică pentru autoritățile administrației publice locale pentru îmbunătățirea capacității administrative și a absorbției fondurilor comunitare, în perioada 2007-2013.

Astfel vor fi identificate sursele de finanțare interne și internaționale destinate unor programe, vor fi organizate diverse forme de

asistență directă sau indirectă pentru autoritățile administrației publice locale, va fi asigurată formarea și perfecționarea funcționarilor publici în domenii ce tin de dezvoltarea locală și utilizarea surselor de finanțare etc.

Care sunt direcțiile prioritare în care va acționa MIRA în domeniul administrației publice în următoarea perioadă?

În zona administrației, direcțiile prioritare în care vom acționa vizează eficacitatea și modernizarea acestui domeniu. Toate eforturile Ministerului Internelor și Reformei Administrative se subsumează ideii că românii merită să beneficieze de serviciile unei administrații care să fie angajată în serviciul cetățeanului.

Ne vom dirija acțiunile spre descentralizarea administrației publice. Avem, de asemenea, ca obiectiv profesionalizarea acestui domeniu, modernizarea lui, creșterea calității actului managerial, în acord cu normele și exigențele care derivă din statutul României de stat membru al UE.

Am precizat deja care sunt principalele provocări pe care le întâmpinăm în reforma administrației publice și am subliniat totodată, în linii mari, modalitățile prin care le vom face față.

Ținând cont de faptul că pași importanți pe această linie au fost deja făcuți, sunt convins că acest deziderat va fi îndeplinit cu atât mai mult cu cât reforma administrației publice reprezintă o prioritate pentru ministerul pe care îl coordonez.

Cum ați caracteriza funcționarul public roman și care este imaginea spre care acesta ar trebui să aspire?

În ultimii ani românii au călătorit foarte mult în Europa. Inevitabil s-au intersectat cu autoritățile din aceste state și cu serviciile publice pe care acestea le pun la dispoziția cetățenilor.

Întorși în țară, așteptările românilor sunt îndreptățite să fie cel puțin la standardele întâlnite în țările europene. Serviciile publice sunt, așadar, supuse unei așteptări calitative ridicate din partea cetățenilor iar acestei cereri trebuie să se răspundă cu o ofertă de servicii publice pe măsură.

Funcționarul public român este exponentul sistemului instituțional pe care îl reprezintă, un sistem în care s-au întâmpnat o serie de transformări, dar în care, trebuie să recunoaștem, mai sunt multe de făcut. Îmi doresc ca această interdependență să fie menținută și atunci când acesta va beneficia și de alte instrumente care vor completa cadrul instituțional și pe care le-am menționat anterior.

Chiar dacă nu avem un aquis comunitar strict în administrația publică, standardele de calitate trebuie respectate. Funcționarii publici vor trebui să ofere românilor serviciile pe care aceștia le merită, caracterizate prin competență și profesionalism.

Am introdus un concept nou – „administration free corruption” iar esența acestuia reprezintă materializarea politicilor de promovare a transparenței și integrității în administrația publică.

Îmi doresc ca funcționarul public să fie perceput de cetățeni ca cel care lucrează pentru binele lor – bun profesionist, echilibrat, dedicat meseriei fără nici un alt imbold care să aibă legătură cu fapte de corupție. Pe de altă parte, îmi doresc să văd un funcționar public motivat de locul său de muncă, mulțumit de recompensa financiară a activității sale și atras de acest sector care implică o mare responsabilitate.

Pentru toate acestea este nevoie de efort susținut

de ambele părți. În ceea ce privește ministerul pe care îl coordonez pot să vă asigur că sunt în atenția noastră o serie de măsuri pentru sprijinirea funcționarilor publici și sunt convins că împreună vom reuși să ne prezentăm în fața cetățenilor la nivelul pe care ei îl așteaptă.

Am introdus un concept nou – „administration free corruption” iar esența acestuia reprezintă materializarea politicilor de promovare a transparenței și integrității în administrația publică

NOUL MANAGEMENT PUBLIC

JÓZSEF POÓR, TEAM LEADER, AAM-MERCER-SOLUZIONE CONSORTIUM

Evoluție

Serviciul public tradițional (birocratic sau Taylorian/Weberian) există de mai bine de o sută de ani și este asociat cu evoluția serviciilor publice din țările care, în cea de-a doua jumătate a secolului XIX, deveneau industrializate. În aceste țări, serviciul public se baza pe reglementări birocratice, scopurile și responsabilitățile incluzând de obicei funcții convenționale, formale și ierarhice. Vechimea îndelungată pe post și experiența profesională relevantă erau extrem de apreciate în cadrul sistemului clasic. În spatele clișeele generice ale serviciului public tradițional, s-au aflat și câteva scheme generale precum modelul Weberian sau sistemul britanic de clase.

Înainte schimbărilor care au avut loc la sfârșitul anilor '80, serviciul public din majoritatea țărilor est-europene era foarte strâns controlat de către partidele unice.

La modul general, diferitele sisteme economice au implementat soluții diferite de managementul resurselor umane în sectorul public.

Noul Management Public (NMP) a apărut recent și a fost implementat într-un număr de state anglo-saxone (Marea Britanie, Noua Zeelandă, Australia, Statele Unite și Canada) cu începere din anii 1980, odată cu lansarea unor programe de reformă pe scară largă, care ofereau atât modelul, cât și experiența acestor țări care puteau fi aplicate și în țările europene aflate în tranziție. La sfârșitul anilor '90, au început mai multe programe de modernizare în regiune, cum ar fi implementarea sistemelor de Management Public în țările est-europene. Diseminarea entuziasă a acestui model către țările europene în tranziție era văzută drept o nouă încercare de colonizare a administrațiilor printr-o abordare standardizată, de tip occidental. Dincolo de aceasta, limbajul NMP și principiile orientării către client, al descentralizării, al separării implementării de reglementare și utilizarea partenerilor privați pentru furnizarea de servicii, continuă să stea la baza propunerilor de modernizare și a gândirii actuale privind NMP.

Figură 1: Comparație între managementul tradițional și NMP

Birocratic (Taylorian/Weberian)	Noul Management Public
• Normativ; • Formal; • Bazat pe reglementări birocratice; • Ierarhic; • Sistem închis de carieră; • Promovare bazată pe nivelul de studii și vechime.	• Orientarea spre performanță, care devine cea mai importantă; • Flexibilitatea continuă devine o cerință; • Componente cheie: eficiență, deschidere, previziune; • Orientat pe poziție; • Așteptând reînnoirea continuă a cunoștințelor, abilităților și competențelor profesionale.

După cum este cunoscut, sistemul politic și de putere bazat pe partidul unic, din țările est-europene, s-a prăbușit la sfârșitul anilor 1980, aceste țări fiind acum angajate pe drumul democrației. Viteza amețitoare a renașterii sistemului capitalist din ultimii 17 ani a legat un număr de zece țări – noi membre UE (Cehia, cele trei state baltice, Ungaria, Polonia, Slovacia, Slovenia, România și Bulgaria – mai strâns de Vest, decât orice alte demersuri efectuate în decadele anterioare. O asemenea tranziție de la un control centralizat al statului și planificare economică națională la piața liberă, capitalism competitiv este una fără precedent în istorie. Acest proces politic și economic dificil a avut consecințe și a creat, de asemenea, oportunități și pentru modernizarea serviciului public românesc.

În ultimii ani, managementul eficient al serviciilor publice este văzut drept ceva mai mult decât o simplă modernizare a instituțiilor de stat sau o reducere a costurilor serviciilor publice. În principal, sunt avute în vedere întemeierea de parteneriate dinamice cu societatea civilă și cu sectorul privat, în vederea îmbunătățirii calității serviciilor furnizate, creșterea responsabilităților sociale și a asigurării unei largi participări a cetățenilor în procesul de luare a deciziilor și în feedback-ul asupra performanțelor serviciului public. În timp ce NMP și-a avut originile într-o admirație pentru eficiența afacerilor private, recent a evoluat un nou model care se focalizează pe crearea de valoare publică. Această nouă valoare poate fi creată prin:



FOTO: © Addenda

József Poór, TEAM LEADER

- Orientare către factorii multipli de interes;
- Interacțiune constructivă între sectoarele public și privat;
- Recunoașterea cetățeanului drept factor de interes cheie;
- Deschidere și transparență în administrația publică;
- Normalizarea sistemului de angajare și evaluare a performanțelor în instituțiile publice;
- Orientare către nevoile cetățenilor și organizațiilor.

Suntem pe deplin conștienți că liderii serviciilor publice au în față o importantă provocare, și anume aceea de a descoperi cum să încorporeze sau să revigoreze, activitățile serviciului public tradițional, spre exemplu orientarea spre cetățean, în timp ce promovează inovarea și eficiența resurselor umane, în domeniul public.

Metode moderne de management al resurselor umane în funcția publică

Atât cercetătorii, cât și practicienii profesioniști din domeniu au dezbătut posibilele surse de soluții moderne de resurse umane pentru sectorul public. Două abordări majore au fost identificate, în ceea ce privește acest subiect:

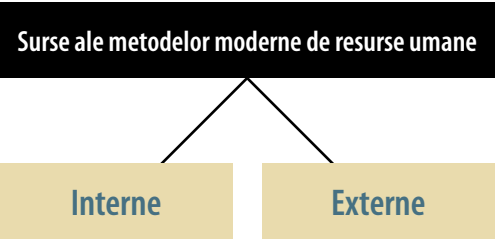
■ **Abordarea internă:** Mulți practicieni presupun că problemele și oportunitățile pot fi soluționate numai cu ajutorul resurselor interne. Noile modele și soluții de resurse umane se pot dezvolta cu succes în interiorul sectorului public.

■ **Abordarea externă:** Susținătorii acestei orientări consideră că reînnoirea sectorului public își poate avea rădăcinile în împreună-



tarea de experiență de la unele arii de cercetare ca și de la sectorul privat, în vederea găsirii de soluții, a plasării sectorului public în locul potrivit din mediul cultural și politic și văd rolul managerului public drept agent activ și motivant. Dincolo de acestea, recunoaște și că multe dintre reformele radicale încercate în țări precum Noua Zeelandă și Marea Britanie sunt prea ambițioase și generează pericole reale pentru majoritatea țărilor aflate în tranziție; numai convingerea administrației publice de a pune în practică voința conducătorilor săi politici reprezintă în sine o provocare.

Figură 2: Surse ale metodelor moderne de resurse umane



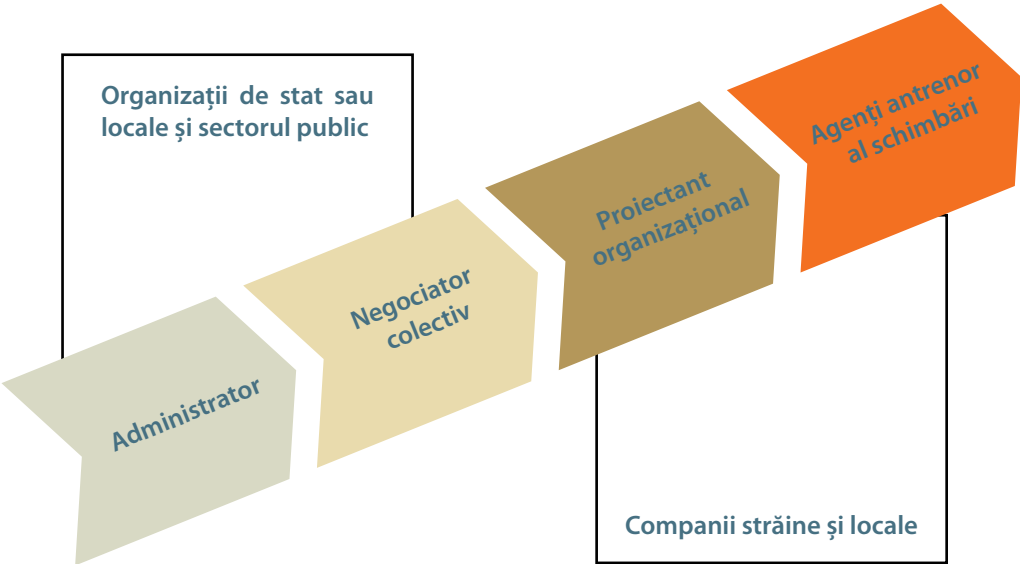
Companiile internaționale au un avantaj semnificativ în comparație cu companiile locale și cu instituțiile publice, în introducerea diverselor instrumente și metode de resurse umane. Am examinat deja acest aspect la începutul anilor 1990. Companiile locale și sectorul public sunt pionieri în negocierea colectivă mai degrabă decât în aplicarea metodelor moderne de resurse umane. Sigur, această afirmație poate fi pusă la îndoială, ca de altfel orice altă tendință generalizată, și avem cunoștința de câteva companii sau instituții de stat în care practica de resurse umane este cu mult înaintea multor companii internaționale, însă lipsa resurselor financiare sau domeniul ori conceptele organizaționale în continuă schimbare, împiedică adesea aplicarea metodelor și procedurilor moderne de resurse umane, chiar dacă intențiile sunt bune la origine. În acest sens, este important de observat că din ce în ce mai mulți experți recunosc problemele și pericolele abordărilor unilaterale. Mulți autori afirmă că, în loc să criticăm abordările interne sau externe, ar trebui să acționăm și să ne bucurăm de beneficiile amândurora.

Rolul resurselor umane

Resursele umane au luat un avânt incredibil și astăzi atenția specialiștilor din instituțiile de succes este îndreptată către subiecte legate de schimbare și de instruire. Din punct de vedere al Resurselor Umane trebuie menționat în plus că, față de caracteristicile tradiționale administrative și de consiliere, rolurile acestora în strategie și

consultanță, sunt din ce în ce mai insistent recunoscute. Atunci când experții în resurse umane introduc diverse sisteme de managementul resurselor umane ori soluționează probleme-cheie de dezvoltare organizațională, munca lor se aseamănă în multe privințe cu cea a consultanților externi, unii considerând chiar că experții în resurse umane joacă rolul de consultanți interni, în situații strategice în instituțiile publice și în funcția publică în general.

Figură 3: Diferitele roluri ale resurselor umane



O serie de analize comparative recente, scot în evidență Evoluțiile diferențiate ale Managementului public în țările din Europa Centrală și de fosta Europă Occidentală, respectiv între noile state emergente recent aderate la UE și vechile state membre UE.

Figură 4: Analiza comparativă

Vechi state membre UE	Noi state membre UE
- O tendință către armonizare a sectorului public cu cel privat - Salariile și pensiile în serviciul public sunt comparabile cu cele din sectorul privat - Structuri descentralizate și federalizate - Politici de mobilitate implementate - Raporturi de muncă flexibile	- Diferențe semnificative față de sectorul privat - Salariile și pensiile sunt la niveluri scăzute în statele emergente - Structuri centralizate; nu există structuri federalizate - Politicile de mobilitate lipsesc; au apărut mișcări haotice de personal - Semne slabe de flexibilizare a raporturilor de muncă numai cu privire la programul de lucru

Priorități ale Reformei Administrative în Funcția Publică din România

În continuare sunt prezentate direcțiile prioritare ale Reformei Administrative în Funcția Publică din România, delimitate din activitățile de consultanță realizate de echipa de consultanți și specialiști ANFP, în cadrul proiectului „Implementarea reformei în funcția publică din România”.



Îmbunătățirea legislației existente și armonizarea cu practicile europene:

- Orientare profesională, recrutare, selecție, promovare și remunerare;
- Sistem eficient și adecvat de formare și perfecționare/instruire a funcționarilor publici;
- Standarde ocupaționale armonizate cu UE;
- Sisteme de remunerare motivante și competitive;
- Coduri de bună practică (Best practice).

Evaluarea impactului legislativ (RIA/EIL)

- Pregătire evaluatori specializați în evaluarea impactului legislativ și dezvoltarea rețelei în teritoriu;
- Corectarea și adaptarea legislației ante-promulgare sau în faza-pilot;
- Monitorizarea aspectelor ce apar pe parcursul implementării și actualizării periodice.

Dezvoltarea compartimentelor MRU din instituțiile publice

- Instruirea și specializarea personalului;
- Determinarea necesităților de instruire prin ANI;
- Elaborare Curriculă generală/specifică, conform modelelor europene;
- Elaborare manuale generale/specifice de instruire;
- Analiza cu experți a relevanței manualelor de instruire în funcția publică.

Perfecționarea sistemului de Recrutare, Selecție și promovare al funcției publice, în vederea armonizării cu standardele europene

- Promovarea sistemelor de recrutare și selecție de tip european;
- Analize comparative și evaluarea decalajelor;
- Sisteme de testare și evaluare, adaptate la specificul funcției publice;
- Utilizarea experților în evaluarea capabilităților și performanțelor funcției publice.

Îmbunătățirea strategiilor și politicilor de comunicare în funcția publică

- Constituirea și/sau dezvoltarea Birourilor de Relații cu Publicul în toate instituțiile publice;
- Publicații profesionale pentru funcția publică cu analize, evaluări, schimb de experiență;
- Materiale de diseminare și informare a publicului larg;
- Organizarea de evenimente publice de lansare « Noi metode și proceduri perfecționate în funcția publică »;
- Utilizarea mijloacelor mass-media și TV naționale/locale pentru promovarea de noi metode și proceduri.

Dezvoltarea sistemelor de tehnologie a informației și comunicare (TIC) prin PORTALURI și WEB-SITURI de informare interactive

- Actualizarea STRATEGIEI TIC pentru Funcția Publică;
- Crearea de PORTALURI și WEB-situri interconectate, inclusiv versiuni selective în limba engleză;
- Introducerea de software specializat în managementul documentelor;
- Analiza comparativă (benchmarking) a programelor software utilizate în vederea achiziționării de software specializat pentru funcția publică pe domenii de activitate;
- Atenție! Supradotarea vs.Subutilizarea (IT Exploitation);
- Implementarea sistemelor teritoriale integrate.

Implementarea noului sistem de remunerare și evaluare a funcției publice pe bază de competențe și merite

- Analiza sistemelor de remunerare utilizate în UE în vederea armonizării;
- Promovarea sistemelor profesioniste de evaluare și selecție pe bază de teste psihometrice și aprobarea capabilităților;
- Instituirea unui sistem de evaluare, bazat pe Managementul performanțelor, armonizat cu practica din UE;
- Sistem adecvat de compensări și bonusuri specifice funcției publice;
- Sistemul de pensii adaptat la practicile UE.

MANAGEMENTUL PREVIZIONAL AL RESURSELOR UMANE

SORIN BUDA, MANAGER PUBLIC, MINISTERUL JUSTIȚIEI

Calitatea de membru al Uniunii Europene forțează inevitabil o creștere a presiunilor pe piața forței de muncă care se manifestă printr-o creștere a cererii și printr-o nevoie din ce în ce mai acută de reconversie a forței de muncă pe ariile în care oferta este deficitară. În ceea ce privește sectorul administrației publice centrale și în particular Ministerul Justiției observăm o acutizare a unor trenduri mai vechi.

Este din ce în ce mai evidentă dificultatea atragerii și în special a menținerii personalului în domeniul IT. La acest capitol instituțiile publice rămân foarte atractive pentru tinerii din domeniu. Ei au acces relativ facil la cursuri de perfecționare și la certificări din partea celor mai importante corporații din domeniul IT și nu în ultimul rând sunt implicați direct în toate proiectele care vizează aplicații software și implementarea celor mai complexe sisteme informatice dezvoltate în prezent în România. Sunt proiecte foarte mari, cu bugete consistente asigurate din fonduri PHARE sau din fonduri de la Banca Mondială care asigură într-un timp foarte scurt experților IT accesul la cele mai importante tehnologii și mai ales la cei mai buni experți din mediul privat. O astfel de experiență acumulată într-o instituție publică face, după doar 2-3 ani, ca tranziția către mediul privat să fie foarte facilă pe poziții de senior expert sau chiar în poziții de middle management. Deși exemplul poate fi considerat un excelent plan de carieră pentru instituțiile publice, situația reprezintă un mic coșmar. Prea multe aplicații software dezvoltate special pentru a răspunde la nevoile specifice administrației rămân adesea fără personalul necesar care să le asigure întreținerea și operarea la parametrii normali. Mai mult, toate aplicațiile, inclusiv infrastructura, au componente care funcționează în țară, la nivel local, unde este aproape imposibil să atragi specialiști IT care să le deservească.



În domeniul economic asigurarea funcțiilor de suport – contabilitate, salarizare, management financiar, bugete, achiziții publice – reprezintă la rândul său un caz particular. Atragerea specialiștilor din acest domeniu este extrem de dificilă pe o piață în care oferta de muncă a instituțiilor publice este mult inferioară din punct de vedere financiar față de oferta organizațiilor private. Mai mult, diferențele legislative care stabilesc modul de operare a proceselor financiare fac aproape imposibilă tranziția personalului de specialitate de la instituțiile publice către mediul privat și foarte anevoioasă integrarea personalului care vine să lucreze din mediul privat într-o instituție publică. Legislația care se aplică în acest domeniu este diferită în domeniul public față de cel privat, procedurile sunt adesea absente și operațiunile țin mai degrabă de cutumă decât de un proces managerial. Responsabilitatea cheltuirii banului public face adesea ca gradul de conservare a funcționarului din domeniul economic să fie foarte ridicat dintr-un instinct natural de autoprotecție. De cele mai multe ori, cariera în departamentele administrativ-economice nu există, personalul trece printr-un proces de specializare după care asigură derularea unei activități repetitive care nu îți poate oferi foarte multe satisfacții și de cele mai multe ori generează blazare.

Managementul operativ care se realizează de către directorii departamentelor și compartimentelor din instituțiile publice este de cele mai multe ori asigurat de cei mai buni specialiști în domeniu. Vechimea în muncă și experiența constituie în majoritatea cazurilor elementele principale de promovare în funcția publică de conducere. Activitatea managerilor de la nivel operativ se axează foarte mult pe soluționarea unor situații critice și pe rezolvarea cazurilor complexe. Sunt de obicei oamenii care petrec cel mai mult timp la serviciu și sunt printre cei mai activi angajați. Foarte puțin timp este alocat pentru analiză și aproape nimic pentru formare profesională. Cu toate acestea nevoile cu care ne confruntăm și modificarea rolului administrației publice în societate face ca rolul managerului operațional să fie un altul. Alături de expertiza pe care o poate oferi pe domeniul său de specialitate, directorul trebuie să urmărească modul de aplicare al procedurilor și să analizeze și să propună soluții pentru neconformități (termeni care țin de managementul calității foarte puțin cunoscuți în administrația publică la acest moment). În egală măsură, este foarte important ca directorul să acumuleze pe lângă experiență și un pachet de cunoștințe manageriale, rezultat al unui proces de formare continuă, care să îi asigure abilitățile necesare analizei situațiilor pe care trebuie să le gestioneze, prioritizării activității, managementului resurselor umane, previzionării acțiunilor pe care direcția sau

compartimentul pe care îl conduce trebuie să le întreprindă pe termen mediu și lung. Nu în ultimul rând, pentru a crește productivitatea și pentru a avea o administrație nu doar eficientă, dar și eficace, directorii vor trebui să se obișnuiască cu utilizarea procedurilor specifice sistemelor de management al calității cum sunt cele deja implementate în procesul de management a fondurilor PHARE și a instrumentelor structurale sau cele specifice SR EN ISO 9001:2000.

Specificul Ministerului Justiției face ca acesta să gestioneze la nivelul resurselor umane o categorie aparte de personal – consilierii juridici care au un statut asimilat cu statutul procurorului și judecătorului. La o primă vedere procesul de recrutare al consilierilor juridici se bucură de un interes crescut din partea potențialilor candidați, acest statut oferind un pachet salarial și de beneficii foarte atractiv. Cu toate acestea, statutul este limitativ deoarece permite doar o mobilitate a personalului restrânsă la aparatul propriu al Ministerului Justiției. Astfel, alături de avocați, procurori și judecători, consilierii juridici fac parte din categoriile de personal care nu se pot bucura pe deplin de deschiderea pieței muncii la nivel european, exercitarea acestor meserii, în alte state membre ale Uniunii Europene, fiind condiționată de apartenența la corpurile profesionale naționale. Ministerul Justiției rămâne însă un angajator care oferă un statut profesional tentant, accesibil și un pachet salarial avantajos absolvenților de studii juridice.

Alături de statutele profesionale discutate mai sus, în administrația românească a apărut, ca rezultat al îndelungului proces de reformă, nevoia expertizei în domeniul afacerilor europene și nevoia creării unui nivel care să asigure managementul strategic în organizațiile publice. Rând pe rând consilierii de afaceri europene și respectiv managerii publici și-au făcut apariția în autoritățile și instituțiile administrației publice. La o primă vedere aceste corpuri profesionale au fost receptate în România ca o cerință a Uniunii Europene, deși nivelul strategic este un dat necesar al oricărei organizații și este foarte bine definit deja în marile corporații din România și în instituțiile publice din celelalte state membre ale UE. Cele două corpuri profesionale vor avea nevoie de stabilitatea cadrului normativ care le reglementează pentru a putea asigura impactul prevăzut prin programele europene prin care au fost create. În egală măsură, trebuie să se asigure o mai bună implicare a acestora pe domeniile de competență pe care sunt responsabili, dar și o evaluare mai consistentă a performanțelor acestora.

În tot acest context în care geografia este încă una variabilă, căci încă există preocupări de modificare a statutelor diferitelor categorii de personal din administrația publică, ministerele, dar și celelalte autorități ale

administrației publice centrale și locale trebuie să aibă o abordare pe termen mediu și lung în managementului resurselor umane. Din exemplele prezentate rezultă foarte clar că în managementul resurselor umane instituțiile se confruntă nu doar cu un volum mare de probleme pentru care trebuie identificat un răspuns, dar mai ales cu specificități și particularități individuale ale fiecărui statut. Pe de altă parte, blocajele la nivelul bunei gestionări a resurselor umane, generează inevitabil blocaje la nivelul activității curente pe care instituția nu și le poate permite. În prezent, soluții există la toate situațiile prezentate mai sus, dar aceste soluții sunt de cele mai multe ori rezultatul unei probleme critice. Toate acestea ne fac să conturăm din ce în ce mai evident nevoia unei abordări strategice care să previzioneze, să anticipeze pe termen mediu și lung nevoile de personal de la nivelul instituțiilor publice, care să identifice nevoi specifice și foarte concrete de formare profesională calată pe un plan de carieră și pe stimularea meritocrației. Abordarea nu este una nouă și nici originală. Este identificată generic ca „Management previzional al resurselor umane” și este larg răspândită la nivelul instituțiilor publice din Uniunea Europeană și din Statele Unite ale Americii și mai ales la nivelul marilor corporații. Acest tip de abordare a relației angajator – angajat este cu atât mai fezabilă cu cât reprezintă un câștig de ambele părți („an win-win situation”).

În aparatul propriu al Ministerului Justiției își desfășoară în prezent activitatea peste 400 de angajați cu statute profesionale diferite:

- (1) consilieri juridici cu statut asimilat statutului procurorilor și judecătorilor,
- (2) magistrați,
- (3) funcționari publici,
- (4) funcționari publici din sistemul penitenciar,
- (5) inspecitori de probațiune,
- (6) manageri publici,
- (7) consilieri pentru afaceri europene,
- (8) înalți funcționari publici,
- (9) auditori și nu în ultimul rând
- (10) demnitari.

Pentru creșterea gradului de profesionalism, a eficacității și în special pentru dezvoltarea carierei personalului propriu, Ministerul Justiției și-a propus implementarea până la sfârșitul anului 2009 a unui sistem de management previzional al resurselor umane. Proiectul face parte din Planului strategic de management pe termen mediu al Ministerului Justiției (2007-2009).

MANAGEMENTUL STRATEGIC ÎN AUTORITĂȚILE ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE

SORIN BUDA, MANAGER PUBLIC, MINISTERUL JUSTIȚIEI

Managementul strategic este un concept nou pentru administrația românească, deși foarte răspândit în instituțiile publice din statele membre ale Uniunii Europene și în special în corporațiile multinaționale. A apărut ca o cerință în procesul de aderare a României la Uniunea Europeană și s-a concretizat în strategii, planuri de acțiune și în programe susținute din fondurile PHARE și mai nou din instrumentele structurale. Cu toate acestea fondurile care provin de la Uniunea Europeană reprezintă doar o mică parte din bugetul de stat, gestiunea resurselor naționale dintr-o perspectivă strategică începând să facă primii pași abia în decembrie 2006 o dată cu apariția HG 1807/2006 pentru aprobarea Componentei de management din cadrul Metodologiei privind sistemul de planificare strategică pe termen mediu al instituțiilor administrației publice de la nivel central. Există deja o practică în elaborarea strategiilor și a planurilor strategice în administrația românească, dar cele mai multe dintre aceste instrumente fie au rămas documente de sertar, fie s-au dovedit imposibil de implementat. Analiza SWOT, la rândul său, a fost pentru o mare perioadă de timp singurul instrument cunoscut administrației publice pentru fundamentarea unor decizii strategice.

Aplicarea HG 1807/2006 poate să ducă la maturizarea managementului instituțiilor publice deoarece prin metodologia pe care o propune asigură un cadru coerent în stabilirea obiectivelor și planificarea activităților la nivelul administrației publice centrale și mai mult introduce conceptul de planificare și previzionare pe termen mediu (3 ani). Cu toate acestea

Porter 5 forces, analiza PEST, Cultural Web, arborele problemei, GANTT sunt încă denumiri exotice, iar procesul este dependent de maturizarea și cimentarea procesului de elaborare a politicilor publice, de succesul procesului de bugetare și execuție bugetară pe proiecte, de implementarea sistemului de consultare structurată cu factorii interesați, de crearea mecanismelor pentru elaborarea studiilor de impact și nu în ultimul rând de implementarea strategiei naționale de evaluare.

Pentru început, rezultatul tangibil al HG 1807/2006 îl reprezintă (1) integrarea într-un singur document (Planul strategic integrat, sau Planul strategic de management pe termen mediu, așa cum îl regăsim la Ministerul Justiției) a tuturor strategiilor și planurilor strategice pe care instituția le are, permițând o abordare unitară a problemelor pe care instituția trebuie să le administreze, (2) implementarea unui sistem unic de monitorizare care angrenează toți factorii de decizie de la nivelul instituțiilor publice centrale de la directori la secretari de stat și miniștrii, și, nu în ultimul rând (3) corelarea măsurilor și acțiunilor previzionate cu planul de achiziții al ministerelor și implicit cu bugetul. Rămâne totuși ca planurile strategice de management să fie transformate, la nivelul fiecărei instituții publice centrale, în instrumente manageriale, utilizate zi de zi. La nivelul Ministerului Justiției, Planul strategic de management pe termen mediu (2007-2009) are următoarele patru funcții de bază:

(1) Tablou de bord sau o reprezentare sintetică a principalilor indicatori de performanță ai instituției

În activitatea specifică instituțiilor publice sunt utilizate diverse instrumente de management (Planul anual de formare profesională, Programul anual de achiziții, Programul legislativ...etc.). Aceste instrumente sunt de cele mai multe ori în responsabilitatea unor direcții/compartimente diferite. Corelarea între aceste documente este de multe ori foarte dificilă și anevoioasă (vezi numărul de modificări pe care le-a suportat Programul anual de achiziții sau corelarea dintre Planul anual de formare profesională, bugetul alocat pentru formare profesională și cursurile de formare la care participă angajații).

Prin intermediul Planului strategic de management sunt sintetizate trimestrial, la nivel de direcții de activitate, măsurile și activitățile care au fost îndeplinite și sunt revizuite, calendarele măsurilor și activităților previzionate pentru perioada următoare. Implicit sunt revizuite bugetele acestor direcții de activitate, necesarul de resurse, activitățile de formare, etc., toate aceste informații fiind corelate cu informațiile furnizate de celelalte instrumente de management.

Procesul continuu de actualizare a Planului

strategic de management face ca acesta să poată fi folosit ca un tablou de bord care prezintă sintetic principalii indicatori de performanță de la nivelul instituției.

(2) Previzionare și predictibilitate

Planul strategic de management acoperă activitățile Ministerului Justiției pentru o perioadă medie de timp (2007-2009). Astfel, activitatea Ministerului Justiției devine predictibilă pentru o perioadă de aproximativ trei ani, iar la fiecare trei luni, ca rezultat al procesului de monitorizare, există posibilitatea revizuirii și eventual a recorelării activităților cu nevoile curente de la nivelul direcțiilor. Este facilitată astfel: (1) previzionarea resurselor care trebuie alocate pe termen scurt și mediu pentru diversele activități de la nivelul ministerului, (2) corelarea calendarelor activităților, în special atunci când este nevoie de implicarea a două sau mai multe direcții și nu în ultimul rând, (3) o mai bună coordonare a resurselor umane implicate.

(3) Simplificarea procedurilor

Fișele direcțiilor de acțiune și rapoartele trimestriale de monitorizare ale acestora oferă întregul pachet de informații necesar pentru justificarea sau fundamentarea unor decizii. Mai mult, ele sunt aprobate prin Ordin al ministerului ceea ce conferă autoritate acestor documente. Acest tip de abordare ar trebui în timp să creeze premisele pentru reducerea numărului de note justificative, note de informare, note de fundamentare etc. În egală măsură, fundamentarea și/sau justificarea acțiunilor întreprinse la nivelul aparatului propriu al Ministerului ar trebui să se concentreze în perioada de monitorizare trimestrială, lăsând astfel directorilor și întregului management o perioadă de trei luni în care să se orienteze exclusiv pentru buna desfășurare a activității și pentru atingerea rezultatelor previzionate.

(4) Prezervarea memoriei instituțional

Procesul de monitorizare creează premisele acumulării și prezervării lecțiilor învățate și bunelor practici în implementarea diverselor măsuri și în atingerea diverselor rezultate specifice aparatului propriu Ministerului Justiției. Toate aceste bune practici și lecții învățate atât din rezultatele, cât și din eșecuri formează baza pentru crearea memoriei instituționale și pentru fundamentarea viitoare a unor decizii strategice la nivel de management.



MANAGEMENTUL RISCULUI

LILIANA SOCOLL, ANFP

” Nu se câștigă prin prezicerea ploii. Se câștigă prin construirea unei arce ”

(Warren Buffet)

Cuvinte cheie: risc, obiective, managementul riscului, registrul de riscuri, responsabil de risc, analiză de risc, evaluarea riscului.

Abstract:

Gestiunea riscurilor într-o instituție publică se realizează prin implementarea managementului riscului, scopul acestui tip de management fiind optimizarea expunerii la risc. În felul acesta, pot fi prevenite riscurile care pot apărea în activitatea instituției, pot fi evitate amenințările grave iar oportunitățile valoroase pot fi dezvoltate, în vederea asigurării unei eficacități maxime a serviciului public. Evitarea riscurilor majore reprezintă un obiectiv fundamental care, corelat cu utilizarea oportunităților instituționale pot asigura reușita și dezvoltarea organizațională a fiecărei autorități și instituții publice. Astfel, acest materialul își propune să prezinte necesitatea existenței managementului riscului în cadrul instituției noastre precum și rolul important pe care îl au conducătorii departamentelor în stabilirea obiectivelor și identificarea riscurilor care pot interveni pe parcursul realizării activităților concrete, asociate obiectivelor.

Concepte și considerații privind managementul riscului

Managementul riscului este o artă iar actorii principali sunt funcționarii publici. Cu toate că sectorul public este mai rar confruntat cu situații care implică un risc extrem, domeniul specific funcției publice este complex și presupune riscuri de diferite tipuri, cum ar fi: riscuri instituționale; riscuri legate de resursele umane; riscuri legate de infrastructură tehnică, riscuri de implementare asociate diferitelor activități finanțate fie de la bugetul de stat sau din fonduri europene.

Cu toate acestea, multe probleme pot fi anticipate și managementul lor se poate face prin intermediul unui proces de management proactiv al riscurilor. Rolul proactiv al acestui proces revine funcționarilor publici de conducere, în încercarea acestora de a rezolva problemele potențiale înainte ca acestea să apară.

Toate acțiunile au un anumit grad de incertitudine astfel că trebuie adoptat un management instituțional riguros, precum și un efort susținut în vederea stabilirii obiectivelor și a identificării riscurilor. Deși riscurile nu pot fi eliminate, multe din ele pot fi anticipate și gestionate cu suficient timp înainte.

Conceptul de obiectiv:	Conceptul de risc:
♦ Obiectivul general oferă direcția și ținta finală spre care trebuie direcționate eforturile și resursele. Obiectivul trebuie să asigure relația între percepția prezentului și nevoia prognozată și să fie realist, să asigure posibilitatea de a fi efectiv atins. » Exemplu: finalizarea în termenul prevăzut de lege a proiectelor de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici. ♦ Obiectivele specifice reprezintă operaționalizarea obiectivului general în prioritățile de dezvoltare stabilite în funcție de domeniul de activitate. » Exemplu: supunerea proiectului de act normativ privind formarea profesională a funcționarilor publici procedurilor de transparență decizională începând cu data de 01.01.2007 ♦ Obiectivele operaționale sunt desfășurarea temporară a unui set de activități menite să ducă la livrarea unui serviciu sau produs unic, cu obiective, mijloace și resurse predefinite (rezultate concrete). » Exemplu: transmiterea pe circuitul de avizare, în data de 01.07.2007, către Ministerul Economiei și Finanțelor, a proiectului de act normativ privind formarea profesională a funcționarilor publici.	♦ Riscul este definit drept incertitudinea unui rezultat, îmbrăcând forma unei oportunități de natură pozitivă sau a unei amenințări, a unor acțiuni sau evenimente. ♦ Riscul este un eveniment incert sau condiționat, care dacă se întâmplă poate avea un efect pozitiv sau negativ asupra obiectivelor instituției ca și asupra îndeplinirii cu succes a sarcinilor, activităților și a misiunii sale. » Exemplu de risc: ♦ Pasul 1. Stabilire obiectiv: să se călătorească de la punctul A la punctul B cu trenul, pentru întâlnire la un anumit moment. ♦ Pasul 2. Stabilire risc: <u>Risc controlat:</u> Pierd trenul, ceea ce mă face să întârzi și să pierd întâlnirea. <u>Risc necontrolat:</u> Condițiile meteo nefavorabile cauzează întârzierea trenului și eu nu mai ajung la întâlnire.

Relația dintre obiective și riscuri

- ♦ **Riscurile** trebuie să fie relaționate de **obiective**.
- ♦ **Riscurile** trebuie **evaluate** și **prioritizate** doar în raport cu **obiectivele**.
- ♦ Un **risc** poate avea semnificație **pentru mai multe obiective ale instituției**, în parte dar poate avea și o semnificație distinctă, în raport cu acestea.

Riscurile pot fi **externe, operaționale și de schimbare**.

1. **Riscurile externe** sunt acele riscuri care decurg din mediul extern și nu pot fi controlate în totalitate, dar pot fi luate anumite măsuri pentru a fi reduse. Exemple: riscuri politice, socio-culturale, tehnologice, juridice, legale și de mediu.
2. **Riscurile operaționale** sunt riscuri legate de modul curent de desfășurare a activităților dar și menținerea capacității și capabilității: riscuri referitoare la derularea proiectelor, la utilizarea resurselor existente, la existența capacității și a know-how-ului privitor la realizarea acțiunilor.
3. Riscurile de schimbare sunt acele tipuri de riscuri care intervin urmare a noilor proiecte sau situații, urmare a noilor schimbări legislative care generează acțiuni diferite de implementare.



Managementul riscului este un proces care are ca obiectiv identificarea, analiza și răspunsul la riscurile acțiunilor propuse.

Etapele managementului riscului:

- identificarea riscului
- cuantificarea riscului
- stabilirea măsurilor de răspuns la apariția riscului
- controlul riscului.

Analiza riscurilor reprezintă procesul general de gestionare a riscurilor care trebuie examinat periodic pentru a-i asigura funcționalitatea. Toate aspectele procesului de gestionare a riscurilor sunt revizuite cel puțin anual.

Managementul riscului în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

Referințele normative care asigură cadrul legal aplicabil managementului riscului sunt **Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 946/ 2005** pentru aprobarea *Codului controlului intern, cuprinzând standardele de management/ control intern la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control managerial* precum și **Dispoziția secretarului general al M.I.R.A. nr. 467109/20.11.2006** care instituie obligativitatea ca toți conducătorii structurilor din subordinea Ministerului Internelor și Reformei Administrative să asigure cadrul organizatoric necesar desfășurării managementului riscului pentru activitățile proprii.

În vederea eficientizării activității autorităților și instituțiilor publice aflate în subordinea Ministerului Internelor și Reformei Administrative s-a decis **aplicarea și implementarea managementului riscului**. În prezent, riscurile care pot fi asociate activităților din cadrul autorităților și instituțiilor publice nu sunt identificate și nici ierarhizate, în vederea prevenirii corespunzătoare a acestora.

Standardizarea în vederea implementării managementului riscurilor reprezintă o metodă eficientă de identificare și colectare a riscurilor, din partea fiecărui compartiment de specialitate, din cadrul autorităților și instituțiilor publice coordonate.

În executarea ordinului sus-menționat, toate structurile din subordinea Ministerului Internelor și Reformei Administrative trebuie să întreprindă măsurile necesare implementării Standardului *SMAI – A nr. 006/2006 – Principiile și metodologia standardizării. Managementul riscului. Principii generale. Registru de riscuri*, standard metodologic compatibil cu

standardul 11 – Managementul riscului, scop în care a fost elaborat **Ordinul Președintelui A.N.F.P. nr. 1235/ 07.02.2007 privind aprobarea Procedurii pentru întocmirea și actualizarea Registrului de riscuri**.

De asemenea, *Cartea Portocalie – Gestionarea Riscurilor – Principii și Concepte* reprezintă un manual de îndrumare eficient și util în familiarizarea instituțiilor publice cu conceptul de risc, precum și cu etapele necesare în gestionarea acestuia.

În aplicarea Standardului SMAI – A nr.006/2006, tot personalul de conducere va fi implicat în aplicarea procedurii de întocmire și actualizare a Registrului de riscuri.

De asemenea, procedura cuprinde prevederi referitoare la **responsabilul de risc**, stabilind rolul și competențele acestuia precum și atribuțiile pe care le are persoana desemnată în întocmirea și actualizarea **Registrului de riscuri**.

Implementarea *Standardului SMAI – A nr. 006/2006* se poate realiza doar prin aplicarea unei Proceduri cadru, denumită *Procedura pentru întocmirea și actualizarea registrului de riscuri*. Prin procedura instituită a fost stabilit un set de reguli pentru **întocmirea și actualizarea Registrului de riscuri** precum și responsabilitățile privind întocmirea și actualizarea acestuia, la termenele stabilite și cu respectarea procedurii aprobate. De asemenea, a fost reglementată implicarea conducătorilor compartimentelor de specialitate din cadrul Agenției, în stabilirea propriilor activități și riscurilor asociate. Acest lucru implică de asemenea, prevederea unor acțiuni de prevenire și combatere a riscurilor iminente care pot surveni în activitatea curentă a instituției.

Responsabilul de risc este o nouă competență instituită prin Ordinul menționat, prin aprobarea Procedurii, și care va fi **îndeplinită de toate persoanele din cadrul Agenției, care au calitatea de conducători sau șefi de compartimente, pentru fiecare nivel ierarhic**.

Identificarea **riscurilor inerente**, realizarea **analizei de risc**, completarea Tabelor cuprinzând obiectivele specifice și riscurile asociate acestora reprezintă atribuții noi, instituite prin procedură, în vederea implementării managementului riscului, la nivelul Agenției.

Pentru întocmirea și actualizarea **Registrului de riscuri**, ordinul prevede reguli distincte, care au rolul de a evidenția riscurile, în funcție de gradul de complexitate asociat acestora: scăzut, mediu, ridicat. Totodată au fost desemnate persoanele care au calitatea de respon-



Liliana Socoll, ANFP

sabili cu întocmirea și actualizarea Registrului de riscuri.

De asemenea, în aplicarea Standardului *SMAI – A nr. 006/2006* Președintele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici precum și personalul cu funcții de conducere sau de coordonare din cadrul instituției au o responsabilitate importantă în procesul de identificare, corelare a activităților cu riscurile precum și de avizare a situației privind stadiul implementării acțiunilor de minimizare și evaluare a riscurilor reziduale, întocmite în cadrul fiecărui compartiment.

Bibliografie:

1. Cartea Portocalie – Gestionarea Riscurilor – Principii și Concepte – HM Treasury, 2004.
2. <http://www.managementul-riscurilor.ro>
3. http://www.riscuri.ro/pagini/managementul_riscurilor.php





PROGRAMUL MULTIANUAL DE MODERNIZARE

ANDREI LIXANDRU, EXPERT, UCRAP

Reforma administrației publice reprezintă una din principalele mize pentru România. Una din prioritățile acestei reforme este de a furniza noi mijloace pentru a întări capacitatea administrativă de a formula și implementa planuri strategice coerente cu scopul de a îmbunătăți calitatea serviciilor publice. Modernizarea administrației publice are două dimensiuni: aducerea administrație centrale mai aproape de cetățeni și creșterea eficienței guvernării.

În 2003 cu sprijinul Rețelei Naționale de Modernizatori (RNM), Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice (UCRAP) a introdus un instrument modern de management la nivelul administrației publice centrale și locale (ministere, prefecturi, consilii județene) – Programul Multianual de Modernizare (PMM).

Definiție

PMM este instrumentul dezvoltat și pus la dispoziția administrației publice de către UCRAP ca răspuns la necesitatea valorificării inițiativelor de reformă la nivelul instituțiilor publice, acolo unde practica curentă națională sau sectorială nu acoperă toate domeniile vizate. Acest instrument, bazat pe principiile managementului strategic, tratează din perspectivă multianuală zone cheie ale administrației publice: organizarea internă, managementul resurselor umane, noile tehnologii ale informației și comunicațiilor, gestiunea publică și calitatea serviciilor publice.

Atingerea obiectivelor și priorităților PMM va putea contribui la îmbunătățirea administrației publice, va conduce la o mai bună coordonare și coerență a politicilor și strategiilor elaborate de către instituțiile publice ca și la stabilirea de mecanisme adecvate de monitorizare pentru a asigura supervizarea implementării lor.

Care este structura instrumentului?

- Programul Multianual de Modernizare este compus din trei instrumente principale:
1. **Strategia de Modernizare** conține analiza contextului intern, identificarea priorităților sectoriale, stabilirea obiectivelor, procedurile de implementare, monitorizare și evaluare;
 2. **Planul de Acțiune** include pașii de urmat, rezultatele așteptate, indicatorii de performanță, termenele, persoanele responsabile și resursele alocate;
 3. **Rapoartele de Monitorizare** reprezintă un instrument de corectare a disfuncționalităților care pot apare în timpul implementării, corectează anumite acțiuni și anticipează prioritățile pentru următorul an.

Care au fost realizările principale?

În prima perioadă de programare 2004-2006, PMM-uri a fost implementat la nivelul a 8 Ministere, 42 de Instituții ale Prefectului și 42 de Consilii Județene.

Situația inițiativelor de modernizare (obiective /acțiuni cuprinse în Planurile de Acțiune) ale instituțiilor și realizările concrete :

Tip și număr de instituții	PMM implementat / nr. total al instituțiilor	Numărul total al acțiunilor de modernizare prevăzute	Acțiuni de modernizare realizate / prevăzute
Ministere (8)	50,53%	654	65%
Prefecturi (42)	100	1115	73%
Consilii județene (42)	100	73%	69%

Exemple de acțiuni de modernizare concrete care au fost realizate pe baza metodologiei PMM: certificarea ISO, introducerea semnăturii digitale, organizare Front Desk, simplificarea procedurilor interne, simplificarea procedurilor de eliberare a pașapoartelor, îmbunătățirea raporturilor cu cetățenii (introducerea InfoKiosk-urilor) etc.

Pașii viitori - 2007- 2009

Având în vedere că prima perioadă de implementare 2004-2006 s-a încheiat cu succes în decembrie 2006, intenționăm să extindem implementarea PMM-urilor la nivelul consiliilor locale și serviciilor publice deconcentrate. Implementarea se va face pe baza de **voluntariat** și cu sprijinul grupurilor județene de modernizatori deja formați în colaborare cu Centrele Regionale de Formare și cu Institutul Național de Administrație în anul 2006.

UCRAP și RNM vor furniza asistența tehnică autorităților locale și vor monitoriza implementarea acestui instrument. Promovarea PMM-ului va fi descentralizată cu sprijinul RNM. Membrii în grupurile județene de modernizare vor răspunde de promovarea și introducerea PMM la nivelul serviciilor deconcentrate și descentralizate, precum și la nivelul instituțiilor administrației publice locale.



NOUL SISTEM DE SALARIZARE PENTRU FUNCȚIONARII PUBLICI

LUMINIȚA DUMITRU, ANFP

Elaborarea și implementarea unui sistem unitar de salarizare a funcționarilor publici a constituit și continuă să constituie o **condiție esențială pentru continuarea reformei funcției publice** în vederea întăririi capacității administrative, pentru profesionalizarea și stabilitatea funcționarilor publici. De altfel, aceasta este atât una dintre măsurile de reformă asumate în cadrul procesului de aderare a României la Uniunea Europeană, în Raportul de Monitorizare al Comisiei Comunităților Europene din mai 2006, arătându-se că *revizuirea sistemului de salarizare și a structurilor de carieră din sectorul public reprezintă o chestiune de o importanță deosebită pentru etica profesională*, precum și unul din obiectivele Strategiei actualizate a Guvernului României privind accelerarea reformei în administrația publică, 2004-2006.

În atingerea rezultatelor preconizate, în perioada decembrie 2003 – iunie 2004, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în calitate de instituție inițitoare, a beneficiat de un program cu finanțare europeană ale cărui componente principale au vizat *elaborarea sistemului unitar de salarizare*. Activitățile acestui proiect au presupus realizarea de studii comparative privind salarizarea funcționarilor publici din unele țări ale Uniunii Europene și salarizarea funcționarilor publici din România, respectiv salarizarea din sectorul public și cea din sectorul privat românesc, rezultatul final constituindu-l elaborarea și supunerea spre dezbatere, în procedură de transparență decizională, **un prim proiect de lege privind sistemul unitar de salarizare a funcționarilor publici**.

Ca urmare a modificărilor intervenite în contextul socio-economic, precum și a recomandărilor formulate cu ocazia întâlnirilor de lucru din luna iulie 2004, privind aprofundarea analizelor necesare în vederea fundamentării soluțiilor de reglementare, prin programe finanțate de Banca Mondială (PAL) și derulate pe parcursul anilor 2005-2006 au fost elaborate **un studiu comparativ privind salarizarea din sectorul privat și din sectorul public din România și un studiu comparativ privind salarizarea din unele țări europene membre ale Uniunii Europene**. Activitățile implicate de obținerea rezultatelor au fost unele complexe și de durată. Spre exemplu, programul „*Servicii de consultanță pentru elaborarea unui studiu comparativ privind salarizarea din sectorul privat/public*” a necesitat colectarea, analiza, prelucrarea și corelarea de informații privind 38.383 de posturi din instituții publice centrale și locale, pentru colectarea datelor fiind necesară aprobarea de către Primul-ministru a *Memorandumului „Urgentarea procedurii de colectare a datelor necesare derulării în bune condiții și la termenele stabilite și asumate a proiectului finanțat de Banca Mondială prin fonduri PPIBL”* și aplicarea cu celeritate a prevederilor *Ordinului ministrului administrației și internelor nr.1158/2006 privind aprobarea unor măsuri pentru urgentarea procedurii de colectare a datelor necesare derulării în bune condiții și la termenele stabilite și asumate a proiectului finanțat de Banca Mondială prin fonduri PPIBL „Servicii de consultanță pentru elaborarea unui studiu comparativ privind salarizarea din sectorul privat/public”*. Concluziile studiilor au arătat existența unei serii de inconsistențe și diferențe în sistemul de salarizare a funcționarilor publici, constituind punctul de plecare pentru derularea unui al doilea program finanțat prin Banca Mondială - „**Servicii de consultanță pentru elaborarea unui sistem unitar de salarizare adecvat**”.

De asemenea, în vederea obținerii unor rezultate concludente pentru identificarea opțiunilor de politică salarială și elaborarea politicii publice privind salarizarea funcționarilor publici, Comisia interministerială pentru finalizarea politicii de salarizare a unui sistem unitar de salarizare a funcționarilor publici (înființată prin *Hotărârea Guvernului nr.1588/2004 privind constituirea, organizarea și funcționarea Comisiei Interministeriale pentru finalizarea politicii publice de stabilire a sistemului unitar de salarizare a funcționarilor publici*) a asigurat **cadrul de consultări și dezbateri între toți factorii implicați în reforma salarizării funcționarilor publici**. Astfel, în luna septembrie 2006 Comisia a aprobat opțiunile de salarizare ce trebuie dezvoltate în cadrul politicii publice și a proiectului de lege privind salarizarea funcționarilor publici, iar în luna noiembrie 2006 Agenția Națională a Funcționarilor Publici a elaborat, în colaborare cu experții străini, varianta de lucru a **proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici**.



Luminița Dumitru, ANFP

În ceea ce privește propunerea de legiferare, **scopul actului normativ îl constituie instituirea cadrului general pentru aplicarea de standarde și proceduri unitare la stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi ale funcționarilor publici, vizând:**

- a) **aplicarea prevederilor art.31 din Legea nr.188/1999** privind Statutul funcționarilor publici, republicată, având în vedere că din anul 2000 și până la momentul intrării în vigoare a legii, componentele salariale *suplimentul postului și suplimentul corespunzător treptei de salarizare* sunt suspendate de actele normative privind salarizarea funcționarilor publici;
- b) **crearea unei ierarhii a salariilor pe categorii și clase de funcționari publici;**
- c) **stabilirea unui raport echitabil între partea fixă și elementele variabile ale salariului**, în raport cu nivelul studiilor, cu importanța, răspunderea, complexitatea și riscurile activității desfășurate, cu interdicțiile și incompatibilitățile prevăzute de lege, precum și cu performanțele profesionale ale funcționarilor publici;
- d) **stabilirea de norme transparente și ușor de administrat.**

Proiectul propus prevede că **salariul reprezintă remunerarea funcționarului public pentru activitatea desfășurată lunar, pe durata normală a timpului de lucru stabilit de lege, potrivit atribuțiilor din fișa postului, și cuprinde următoarele componente:**

- a) **salariul de bază**, care se stabilește în funcție de nivelul prevăzut de lege pentru studiile necesare ocupării funcției publice precum și în funcție de nivelul atribuțiilor, fiind reglementate **patru niveluri ale salariilor de bază** și anume: salariul de bază corespunzător categoriei înalților funcționari publici și funcțiilor publice de conducere, sala-



- riul de bază corespunzător funcțiilor publice de execuție clasa I, salariul de bază corespunzător funcțiilor publice de execuție clasa II și cel corespunzător funcțiilor publice de execuție clasa III;
- b) **suplimentul postului**, care se stabilește în funcție de complexitatea, importanța, atribuțiile și gradul de responsabilitate a postului; competențele necesare pentru ocuparea postului, **pornind de la clasificarea funcțiilor publice** în funcții publice de stat, funcții publice teritoriale, funcții publice locale, pe categorii funcției publice precum și conform condițiilor specifice prevăzute pentru ocupare;
- c) **suplimentul corespunzător treptei de salarizare**, care se acordă în funcție de performanța profesională individuală a funcționarului public și de vechimea în treapta de salarizare, fiind prevăzute **patru trepte de salarizare**, atât pentru funcționarii publici de execuție, pentru fiecare grad profesional deținut, cât și pentru funcționarii publici de conducere și înalții funcționari publici;
- d) **sporul pentru vechime în muncă**, corespunzător timpului lucrat în program normal de lucru, acordat pe tranșe de vechime și atingând un maximum de 25 %.

În ceea ce privește salariile funcționarilor publici care beneficiază de statute speciale, proiectul prevede că drepturile salariale și de natură salarială ale acestora se stabilesc în condițiile actelor normative prin care au fost aprobate respectivele statute speciale sub rezerva că, în termen de 10 luni de la intrarea în vigoare a legii, autoritățile și instituțiile publice care au, potrivit legii, competența de a iniția acte normative prin care se stabilesc statute speciale au **obligatia de a asigura armonizarea prevederilor speciale referitoare la salarizare, în concordanță cu dispozițiile legii referitoare la componentele salariale.**

Referitor la **calcularea drepturilor funcționarilor publici** prevăzute de alte acte normative, a căror stabilire se face prin raportare la salariul de bază, acestea se vor realiza luând în calcul salariul stabilit potrivit legi cumulat cu indemnizația salarială.

Drepturile de asigurări sociale ale funcționarilor publici se vor stabili prin luarea în calcul a salariilor, a altor drepturi salariale care se acordă lunar, a suplimentului salarial sau a indemnizației, stabilite potrivit legii.

Un element deosebit de important îl reprezintă **principiul protecției veniturilor**, prevăzut a fi aplicat tuturor funcționarilor publici.

Schimbările introduse prin noul sistem presupun în practică, printre altele, și o creștere diferențiată a salariilor pentru diferite categorii de funcții publice, asimilarea unor sporuri sau indemnizații în salariul de bază ori în alte elemente ale salariului, precum și dispariția



FOTO © ANFP

unor sporuri. Aceste aspecte pot determina scăderi ale venitului salarial pentru unele persoane, caz în care **funcționarii publici afectați vor beneficia de protecția veniturilor până la integrarea în sistemul unitar.** Astfel, în cazul în care prin aplicarea prevederilor legii, salariile stabilite sunt mai mici decât salariile de bază la care aveau dreptul în luna anterioară intrării în vigoare a legii, **funcționarii publici beneficiază de o indemnizație salarială egală cu diferența dintre salariul de bază și alte drepturi salariale cu caracter permanent primite înainte de intrarea în vigoare a legii și salariul și alte drepturi salariale cu caracter permanent diminuate care ar rezulta prin aplicarea acesteia.** Indemnizația salarială prevăzută în proiectul legii se diminuează proporțional cu creșterea salariului de bază și a suplimentului postului stabilite în condițiile legii și se acordă persoanelor **în drept până la data la care veniturile din salariile de bază și alte drepturi salariale cu caracter permanent obținute în luna anterioară intrării în vigoare a legii devin egale cu cele din salariu și alte drepturi de natură salarială cu caracter permanent, stabilite potrivit noii legi.**

Procedura de transparență decizională a fost demarată în ianuarie 2007, proiectul Legii sistemului unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici fiind publicat pe pagina de internet a inițiatorului. Totodată, având în vedere implicațiile majore la nivel social, au fost organizate ample consultări și ședințe de lucru cu **organizațiile sindicale ale funcționarilor publici și personalului contractual din administrația publică centrală și locală**, cu reprezentanții **asociațiilor profesionale ale funcționarilor publici**, cu **reprezentanții structurilor asociative din administrația locală**, precum și cu reprezentanți ai Ministerului Administrației și Internelor, ai Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și ai Ministerului Finanțelor Publice.

În data de 1 martie 2007, proiectul Legii

sistemului unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici a fost transmis, potrivit reglementărilor interne, Ministerului Administrației și Internelor, care a emis observațiile și propunerile sale asupra proiectului. Punctele de vedere divergente au fost analizate prin raportare la opțiunea de politică publică aprobată spre implementare iar anumite prevederi din proiect au fost modificate în mod corespunzător.

Proiectul revizuit a fost transmis de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în vederea promovării, Ministerului Internelor și Reformei Administrative, sub formă de **proiect de Ordonanță a Guvernului privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici.** În prezent, proiectul se află pe circuitul de avizare conform legii.

Actul normativ, în forma elaborată și înaintată spre avizare, va intra în vigoare după publicarea în Monitorul Oficial al României, iar cuantumul efectiv al salariilor este condiționat de:

- valoarea punctului, ce va fi aprobată prin hotărâre a Guvernului, inclusiv pe baza informațiilor publice referitoare la date macroeconomice, previziuni financiare și alocații bugetare destinate cheltuielilor de personal.
- gradul de corespondență dintre situația de fapt la momentul intrării în vigoare (data estimată fiind 1 ianuarie 2008) și previziunile economice și financiare, raportate la programul elaborării proiectului bugetului de stat pentru anul 2008 și a procedurilor legislative parlamentare.

NOTĂ: Material elaborat în cadrul Direcției politice, strategii și reglementare pe baza raportărilor și informărilor privind stadiul proiectului legii privind sistemul unitar de salarizare



FOTO © Adenda

ADMINISTRATORUL PUBLIC

CRISTINA POP, MANAGER PUBLIC, UCRAP

Proiectul Administratorului public are drept scop promovarea și implementarea unui nou concept, a unei noi funcții, atât la nivelul unităților administrativ-teritoriale (județe, orașe, comune), precum și în cadrul asociațiilor de dezvoltare intercomunitară. Conceptul de administrator public a fost introdus prin Legea nr. 286/2006 care modifică și completează Legea administrației publice locale nr. 215/2001. Cadrul legal oferă posibilitatea delegării anumitor atribuții de la primar, respectiv de la președintele Consiliului Județean către administratorul public, în baza unui contract de management. În spiritul respectării principiilor descentralizării, autonomiei decizionale și auto-reglementării, angajarea administratorului public are caracter opțional. Autoritățile administrației publice locale decid asupra numărului și importanței atribuțiilor delegate către acesta.

Printre acțiunile inițiate și realizate de către Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice (UCRAP) în vederea promovării acestui nou concept se înscriu următoarele:

- o **cercetare administrativă** pentru evaluarea necesității și disponibilității pentru

introducerea funcției de administrator public la nivelul municipiilor (realizată în colaborare cu Universitatea „Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca);

- **Inițierea unei baze de date** privind experiențele relevante înregistrate de administratorii publici la nivel național și internațional.

În vederea promovării acestei noi funcții, au fost organizate ateliere de lucru/întâlniri consultative cu actorii implicați în procesul de modernizare a administrației publice. Ocupația de administrator public a fost introdusă în Clasificarea Ocupațiilor din România și totodată a fost reglementată și salarizarea persoanelor care ocupă această funcție.

Cu sprijinul proiectului de înfrățire instituțională „Coordonarea procesului de descentralizare și de-concentrare de către administrația centrală” (PHARE RO/2004/IB/OT/01) derulat de către UCRAP în parteneriat cu Institutul de Administrație Publică din Olanda și Asociația Municipaliților din Olanda, s-au desfășurat activități de promovare a conceptului de administrator public: diferite seminarii, întâlniri de lucru cu primarii

și cu administratorii publici angajați, sesiuni de instruire și de formare.

Pentru a veni în sprijinul autorităților administrației publice locale interesate de angajarea de administratori publici a fost elaborat și editat „**Ghidul administratorului public**”, care poate fi consultat în format electronic la următoarea adresă: <http://modernizare.mai.gov.ro/documente/GhidAP23.04.07.pdf> (pagina de internet a Unității Centrale pentru Reforma Administrației Publice).

Până la această dată, la nivelul județelor, municipiilor, orașelor și comunelor din România au fost angajați un număr de 18 administratori publici, iar un număr de 15 unități administrativ-teritoriale au optat pentru includerea acestui post în organigrama instituțiilor lor.

Pentru acest important proiect, pentru perioada următoare, Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice din cadrul Ministerului Internelor și Reformei Administrative și-a propus:

- » continuarea procesului de informare în cadrul autorităților administrației publice locale asupra oportunității introducerii acestei noi funcții;
- » promovarea și diseminarea „Ghidului administratorului public”;
- » promovarea cazurilor de bună practică de la nivelul unităților administrativ-teritoriale care au angajat administratori publici;
- » organizarea de ateliere de lucru/întâlniri consultative;
- » sesiuni de instruire și de formare.



EUROPEAN PUBLIC SECTOR AWARD

PREMIUL EUROPEAN PENTRU
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ, MONICA
DIMITRIU, ȘEF SERVICIU ANFP ȘI
LAVINIA NEMEȘ, MANAGER PUBLIC
ANFP

Grupul European pentru Administrație Publică (Bruxelles), Fundația Bertelsmann Stiftung și Universitatea Speyer au inaugurat Premiul European pentru Administrație Publică (European Public Administration Award- EPSA). Obiectivul acestei inițiative este de a motiva instituțiile publice din Europa să efectueze schimburi de experiență/de bune practici, în vederea continuării procesului comun de modernizare a administrației publice. Astfel, cei mai buni și mai inovativi funcționari din administrația publică vor fi motivați să colaboreze și să creeze un stil nou de învățare, bazat pe schimbul de bune practici.

În anul 2007 EPSA s-a adresat următoarelor teme specifice:

• Guvernanță participativă

Conform acestei teme au fost invitate să aplice instituțiile care au implementat proiecte în care au folosit cu succes parteneriatele public-privat și au oferit servicii publice în colaborare. Astfel, această temă se referă la exemple inovative de cooperare și parteneriat între instituțiile publice și organizațiile reprezentative ale societății civile, cu precădere cele care sunt caracterizate de implementarea principiilor de bună guvernare.

• Rezultate deosebite cu resurse limitate

În cadrul aceste teme s-a dorit promovarea exemplelor de bună practică referitoare la inovații în domeniul managementului la nivel instituțional, exemple ce ar putea fi introduse și implementate și în alte autorități/instituții publice, în vederea creșterii satisfacției cetățenilor și îmbunătățirii vizibile a calității serviciilor publice oferite acestora.

• Confruntarea cu schimbările demografice

Conform ultimelor schimbări demografice apărute la nivelul Uniunii Europene și a migrației forței de muncă, atât la nivel instituțional cât și teritorial, autoritățile publice au fost nevoite să-și adapteze modalitatea de intervenție astfel încât să vină în întâmpinarea nevoilor și cererilor cetățenilor din categorii sociale diferite: persoane cu origini/

cetățenii mixte, populație în vârstă, categorii defavorizate. Această temă din cadrul premiului a vizat promovarea exemplelor de succes din acest domeniu de intervenție.

Astfel, EPSA oferă posibilitatea ca instituțiile publice care au obținut rezultate deosebite să primească o recompensă, indiferent de mărimea lor, sfera de activitate ori tipul de administrație (locală, regională).

Participarea la această competiție nu a presupus nicio taxă pentru instituțiile interesate; fișa de înscriere în competiție și alte detalii referitoare la modul de desfășurare al acestei competiții de nivel european au putut fi vizualizate și descărcate la adresa www.eps-award.eu. Termenul limită de depunere a fișelor de înscriere a fost 30 iulie 2007.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici și-a exprimat interesul față de această inițiativă europeană de premiere a bunelor practici și a funcționarilor cu rezultate deosebite și a susținut instituțiile publice din România, în vederea participării acestora la această competiție.

Ca urmare a campaniei de informare și a diseminării informațiilor referitoare la acest premiu european, mai multe instituții publice din România și-au manifestat interesul față de această inițiativă, după cum urmează:

- Instituția Prefectului - județul Caraș-Severin
- Instituția Prefectului - județul Iași
- Instituția Prefectului - județul Vaslui
- Instituția Prefectului - județul Hunedoara
- Instituția Prefectului - județul Tulcea
- Instituția Prefectului - județul Vrancea
- Instituția Prefectului - județul Tulcea
- Instituția Prefectului - județul Alba
- Instituția Prefectului - județul Giurgiu
- Primăria Crișcior - județul Hunedoara
- Institutul Național de Statistică
- Consiliul județean Teleorman - jud. Teleorman
- Primăria municipiului Simeria - jud. Hunedoara
- Primăria Ialomița - județul Ialomița
- Instituției Prefectului - Județul Mureș
- Instituția Prefectului București
- Direcția Publică de Asistență Socială- primăria municipiului Hârșova, județul Constanța
- Primăria Totești, județul Hunedoara
- Ministerul Mediului și Dezvoltării Durabile
- Instituția Prefectului- județul Suceava
- Primăria Uricani, județul Hunedoara
- Ministerul Familiei și Egalității de Șanse, Agenția Națională a Egalității de Șanse între Femei și Bărbați
- Agenția Națională a Funcționarilor Publici



Lavinia Nemeș, MANAGER PUBLIC ANFP · Monica Dimitriu, ȘEF SERVICIU ANFP

- Agenția Națională pentru Administrare Fiscală
- Departamentul pentru Luptă Antifraudă- Guvernul României

Criteriile conform cărora s-a efectuat evaluările aplicațiilor sunt următoarele: inovația, strategia și calitatea proiectului, modalitatea și impactul implementării, beneficiile aduse și valoarea adăugată adusă în instituție, posibilitatea de multiplicare în alte instituții, sustenabilitatea și orientarea către rezultat.

Cele mai bune exemple vor fi publicate pe site-ul oficial al organizatorilor, în publicații de specialitate și vor fi premiate în cadrul ceremoniei oficiale ce va avea loc în Lucerne, Elveția (12, 13 Noiembrie 2007). Toți aplicanții vor fi invitați la ceremonia finală de premiere, iar câștigătorilor (câte 2 pentru fiecare temă specifică) le vor fi rambursate cheltuielile de transport și cazare.

Acest eveniment a avut un impact deosebit la nivelul instituțiilor și autorităților publice din Statele Membre ale Uniunii Europene. Astfel, au fost înregistrate 332 de aplicații din 25 de State Membre. Ca urmare a evaluării acestora de către membrii juriului, organizatorii au selectat 16 aplicații în vederea efectuării unor vizite „on the spot” – etapă a procesului final de selectare a câștigătorilor, pentru a se evalua „la fața locului” conformitatea și impactul pe care l-au avut proiectele ca urmare a aplicării acestora. În urma acestei etape, juriul a declarat câștigătoare 6 aplicații din următoarele țări: Suedia, Belgia, România, Marea Britanie și Germania. Totodată, un număr de 59 de aplicații vor primi certificate de recunoaștere a bunelor practici la nivel european.

În 2008 va avea loc a V-a Ediție a Conferinței de Calitate, ce va fi organizată de European Public Administration Network – EUPAN în Paris, iar următorul Premiu European pentru Administrație Publică va fi organizat și decernat în 2009.

PROIECTUL TINERILOR PROFESIONIȘTI

IULIA DAVID, MANAGER PUBLIC, INA

Institutul Național de Administrație a organizat joi, 11.10.2007, la sediul instituției din str. Eforie nr. 5 o Conferință de Presă care a avut ca scop principal promovarea Proiectului Tinerilor Profesioniști (Young Professional Scheme).

Domnul Dragoș Dincă – Secretar de Stat, Directorul General al INA a subliniat faptul că :

„ Proiectul Tinerilor Profesioniști (Young Professional Scheme) reprezintă o inițiativă importantă, finanțată de Uniunea Europeană și Guvernul României care are rolul de a Pregăti un nucleu de lideri ai unei noi generații în cadrul funcției publice, neutri din punct de vedere politic și formați profesional în spiritul valorilor și principiilor moderne ale managementului sectorului public în Uniunea Europeană. ”

Directorul general INA a făcut o prezentare a programului, menționând că până la această dată s-au derulat 2 cicluri urmând ca în viitorul apropiat să se deruleze cel de-al treilea ciclu al proiectului.

Proiectul a sprijinit pregătirea României în vederea aderării la Uniunea Europeană, contribuind la dezvoltarea capacității administrației publice la nivel central și local și urmărește accelerarea modernizării administrației publice.

Fiecare ciclu cuprinde două tipuri de programe: bursieri și stagiaari. Ambele componente combină instruirea practică și experiența cu instruirea formală în administrația publică.

Programul bursierilor cuprinde programul de formare specializată cu durata de 2 ani, care constă într-un an de studii post-universitare într-un centru de excelență din Uniunea Europeană (Anglia, Franța, Italia, Belgia, Germania, etc.) și un an de formare continuă în România în cadrul INA, incluzând un stagiul de 14 săptămâni în cadrul unor instituții din administrația publică centrală și locală.

Programul stagiariilor constă într-un program de formare specializată la INA și un stagiul de 4 luni în diverse instituții de prestigiu europene.

Managerii publici reprezintă o categorie aparte de funcționari publici, care, prin exercitarea atribuțiilor și responsabilităților lor, contribuie la asigurarea eficienței și continuității reformei în administrația publică, de la nivelurile strategice la cele operaționale. De asemenea, managerii publici contribuie și la integrarea în structurile Uniunii Europene prin implementarea și urmărirea aplicării acquis-ului comunitar, în cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.

Până în prezent cei 171 de manageri publici care au absolvit proiectul au fost plasați în funcții în diferite structuri ale administrației publice centrale și locale.

Dintre managerii publici care au absolvit proiectul, peste 140 au fost plasați la diferite ministere și agenții, inclusiv la Secretariatul General al Guvernului, 14 la prefecturi, 3 la diferite consilii județene și locale iar 7 la servicii publice deconcentrate din toată țara.

Directorul general al INA, domul Dragoș Dincă a subliniat rolul deosebit de important al presei în mediatizarea Proiectului Tinerilor Profesioniști, datorită faptului că managerii publici au rolul de agenți ai schimbării pentru administrația publică din România.

ACADEMIA EUROPEANĂ PENTRU VIITORII POLIȚIȘTI

OANA CIOBOATĂ

Europa comună nu semnifică doar zona Euro, cea a băncilor și a economiei, ci reprezintă, mai cu seamă în ultimul timp, și o Europă a cunoștințelor, a învățământului și a culturii. În urmă cu opt ani, 29 de miniștri europeni semnav Declarația de la Bologna, care stabilea un set de măsuri menite să conducă la realizarea unui spațiu european al învățământului superior; deși acest moment este cunoscut mai ales drept demersul de structurare a studiilor pe trei cicluri (3/2/3) și de recunoaștere a diplomelor la nivel european, el presupune și alte obiective, cum ar fi: educația permanentă, stabilirea unui sistem de credite, promovarea mobilității studenților, profesorilor și cercetătorilor și a cooperării europene în asigurarea calității învățământului superior. Odată cu aderarea României în Uniunea Europeană, și instituțiile de învățământ din structura Ministerului Internelor și Reformei Administrative (M.I.R.A.) au conștientizat necesitatea de a se înscrie într-o astfel de evoluție. Astfel, recent, a fost aprobat un nou act normativ, Hotărârea de Guvern 294/2007 care reglementează organizarea și funcționarea Academiei de Poliție „Alexandru Ioan Cuza”.

Conform noilor norme, principalele atribuții ale Academiei se referă la formarea ofițerilor și arhiviștilor prin studii universitare de licență și continuarea specializării personalului M.I.R.A. prin studii universitare de masterat și doctorat în domeniile și specializările de interes pentru minister. Structura organizatorică cuprinde, începând cu anul universitar 2007-2008: Facultatea de Poliție - constituită prin reorganizarea actualei Facultăți de Drept, Facultatea de Arhivistică, Facultatea de Pompieri și, ca element de noutate, Departamentul Studii de Masterat, Doctorat și Pregătire Psihopedagogică, cu statut de facultate. Aliniindu-se la prevederile în vigoare care reglementează procesul educațional universitar la nivel național, formarea ofițerilor de poliție, poliție de frontieră și jandarmi se realizează



prin studii universitare de licență cu durata de 3 ani (180 de credite de studii transferabile) cursuri de zi, cu domeniul fundamental „științe juridice”, domeniul studiilor universitare de licență „drept”, specializarea „ordine și siguranță publică”. De aceleași condiții beneficiază și arhiviștii, având ca domeniu fundamental - „științele umaniste”, ca domeniu al studiilor de licență - „istorie” și specializarea - „arhivistică”. Formarea ofițerilor de pompieri se realizează prin studii universitare de licență cu durata de 4 ani (240 de credite de studii transferabile) cursuri de zi, cu domeniul fundamental „științe ingineresti”, domeniul de studii universitare de licență „ingineria instalațiilor”, specializarea „instalații pentru construcții - pompieri”.

Această nouă concepție de pregătire asigură studii superioare în Poliție, care sunt suficiente ca și condiție de a accesa treptele profesionale în carieră, dar nu mai sunt recunoscute în afara ministerului. Aceasta pentru că, până acum, Academia avea o dublă programă analitică: una identică cu a Facultății de Drept din București, iar cealaltă, de specialitate. Prin reorganizare și reducerea duratei de studii de la patru la trei ani, s-a pus accent pe învățământul de tip special, care se realizează pe criteriile muncii de poliție. Adică, a crescut semnificativ ponderea orelor, respectiv a disciplinelor de specialitate. Ceea ce nu înseamnă că, după încheierea studiilor, absolvenții nu își pot obține licența juridică la o altă facultate de drept din țară, susținând

examene de diferență, pe perioada a minimum doi ani. Noua programă de învățământ a fost reconstruită într-o strânsă colaborare cu „beneficiarii”, respectiv cu inspectoratele generale, în structurile cărora își vor desfășura activitatea viitorii absolvenți. Și ceilalți doi piloni de bază ai „algoritmului Bologna”, studiile de masterat și doctorat, vor fi organizate exclusiv în domenii de interes pentru M.I.R.A. Dacă infracționalitatea a devenit fără frontiere și poliția trebuie să fie fără frontiere, în câțiva ani, va exista un model de polițist european, cu competențe generale, fie că își va desfășura activitatea în România, în Germania sau în orice alt stat al Uniunii Europene. Mai mult decât atât, se pune inclusiv problema trecerii la o uniformă comună a polițiștilor din statele comunitare. În continuare, va fi acordată atenția necesară și laturii practic-aplicative a instruirii studenților. Astfel, în afara stagiilor permanente de practică (30 de zile compacte vara și 30 iarna), va continua și așa-numita „practică de week-end”, începută în 2006, în baza unui protocol cu Direcția Generală de Poliție a Municipiului București, potrivit căruia, la fiecare sfârșit de săptămână, prin rotație, studenții îi însoțesc pe agenții de la secțiile de poliție în misiunile de ordine publică. Tot în scopul de a lua contact cu realitatea din teren, încă de pe băncile Academiei, studenții jandarmi participă, ori de câte ori sunt solicitați, la misiuni executate de Jandarmeria Română. La referendum, circa o mie de studenți s-au aflat

în dispozitivele de asigurare a ordinii și liniștii publice în zona secțiilor de votare, iar în lunile iulie și august, studenții Academiei se vor afla, potrivit tradiției, pe litoral. Dar nu în vacanță, ci tot în misiuni, alături de celelalte efective ale M.I.R.A.

Un alt element de noutate, care va fi aplicat însă abia începând din anul universitar 2008-2009, pentru motivarea agenților de poliție/subofițerilor cu rezultate profesionale foarte bune, îl reprezintă admiterea acestora în Academia la ciclul studiilor universitare de licență prin metoda „la alegere”, în conformitate cu criteriile de selecție stabilite de M.I.R.A., pe locuri distincte față de candidații pentru forma de învățământ la zi (dar care nu pot depăși zece la sută din numărul acestor locuri). Candidații care vor fi admiși vor fi înmatriculați în anul I, cursuri cu frecvență redusă. La absolvirea Academiei, cei care promovează examenul de licență, primesc primul grad de ofițer odată cu promoția care finalizează studiile la forma de învățământ la zi.

CENTRUL DE INFORMARE EUROPA PRAHOVA

AURORA MARILENA BRUTARU,
CONSILIER, CJ PRAHOVA

Scurta prezentare a proiectului

Scopul proiectului a fost crearea unui Centru de Informare Europeană în județul Prahova, având în vedere nevoia de informare pe teme europene înainte și după momentul aderării României la structurile europene. Prin crearea unui Centru dedicat acestei activități se identifică adevăratele necesități ale grupurilor țintă în ceea ce privește nevoia de informare, se instituționalizează practic activitatea de multiplicare de informație europeană.

Grupurile țintă identificate sunt: tinerii (elevi, studenți), administrația publică locală din județ, publicul larg, asociațiile non-guvernamentale, de afaceri și profesionale, mass media locală.

Activitățile principale în cadrul proiectului:

- Pregătirea și lansarea Centrului de Informare Europeană, Prahova;
- Organizarea instrumentelor de comunicare – crearea mai multor produse personalizate pentru caracteristicile grupurilor țintă-pliante, broșuri, CD-uri, prezentări multimedia;
- Folosirea produselor de comunicare respective;
- Îmbunătățirea lor permanentă;
- Atragerea unor reprezentanți ai grupurilor țintă în îmbunătățirea produselor de informare.
- Organizarea de evenimente atât la sediul centrului, cât și în locații cum sunt școli, universități, administrații publice locale, etc.

Durata proiectului a fost de 9 luni, iar după încheierea contractului de grant, centrul va funcționa minim 5 ani, respectiv până în 2009.

a) Ce a fost original și inovativ în acest proiect?

Prin punerea bazelor unei activități dedicate informării în problematica Uniunii Europene, se creează condițiile pentru creșterea vizibilității Uniunii Europene în județul Prahova. Crearea unui centru de informare contribuie la:

- sensibilizarea opiniei publice la nivel județean asupra integrării europene și asupra procesului de extindere a Uniunii Europene (ținând cont de impactul integrării României în structurile europene la 1 ianuarie 2007).
- acces rapid la informație europeană și susținerea interesului pentru informație europeană în rândul grupurilor țintă.
- educarea în spiritul căutării informației la sursa primară și corectă (de încredere).

b) Când a fost lansat proiectul? Care a fost motivația?

Centrul de Informare Europa, Prahova a fost deschis oficial pe data de 5 mai 2004, ca rezultat al finanțării de către Delegația Comisiei Europene în România a unui proiect Phare, prin programul Fondul Europa. Fondul Europa avea ca obiective înființarea de centre de informare europeană și campanii de informare europeană în viitoarele state membre ale UE.

O dată cu stabilirea datei de 1 ianuarie 2007, ca moment al aderării României în Uniunea Europeană, a devenit imperios necesar ca procesul de informare a opiniei publice în legătură cu procesul de integrare să se intensifice, să crească gradul de interes și cunoaștere a problematicii complexe europene, astfel încât populația (respectiv grupul țintă) să poată deveni un adevărat motor al transformărilor pe care le implică statutul de stat membru.

Au existat extrem de multe cereri din partea cetățenilor, profesorilor, publicului larg, ONG-urilor, IMM-urilor – care băteau zilnic la ușa

administrației publice, în special la Direcția Integrare Europeană cu solicitări diverse pe teme europene.

Astfel, am ținut cont de cererea existentă și profitând de oportunitatea de finanțare oferită de Fondul Europa, am înființat un centru de informare europeană pentru a răspunde cererii de informare.

c) Cine este implicat în proiect?

Activitatea Centrului se regăsește în cadrul Direcției Integrare Europeană a Consiliului Județean Prahova, info-officerii fiind funcționari publici, angajați ai autorității județene (practic s-a instituționalizat activitatea de comunicare și informare pe teme europene la nivelul autorității județene).

Centrul de Informare Europa Prahova are un program de funcționare de 8 ore pe zi, din care 6 ore zilnic sunt destinate programului direct cu publicul.

Exista 2 info-officeri care lucrează în mod permanent în cadrul centrului.

În prezent, cei 2 info-officeri sunt sprijiniți în activitatea lor de o echipă extinsă.

S-a căutat ca de la înființarea centrului, echipa care lucrează aici să fie sprijinită printr-o activitate de back-office, să se atragă parteneri noi, cât și să se diversifice conținutul și calitatea informației.

Se lucrează mult pe principiul parteneriatului, în cadrul unor acțiuni comune cu solicitanții de evenimente, pentru a avea o cât mai bună organizare și un impact cât mai bun.

d) Care a fost bugetul proiectului? Cum este finanțat proiectul în prezent?

Bugetul proiectului poate fi prezentat astfel:

- **Bugetul pentru înființarea CIE** a fost de 29,582 €, din care contribuția Comisiei Europene a fost de 21,003 € (71%), iar contribuția proprie a beneficiarului (Consiliul Județean Prahova) a fost de 8,579 € (29%).

- **Bugetul de funcționare** – consumabile, salariile celor 2 info-officeri, utilități (telefonie, internet), întreținerea IT și a echipamentelor în general, papetăria de rigoare, materiale oferite în procesul de comunicare și pentru evenimente ajung la aproximativ 35.000 €/an.

Impactul proiectului

a) Care au fost grupurile țintă cărora li s-a adresat proiectul?

- Elevi, studenți, profesori;
- Mass-media locală;
- Administrația locală din județ (104 de primării) și alte instituții publice locale și

- județene;
- Publicul larg;
- Asociații non-guvernamentale, de afaceri și profesionale, IMM-uri.

b) Care este numărul de beneficiari ai proiectului? Care este populația județului?

Centrul de Informare Europa Prahova are în medie 5-7 vizitatori pe zi, adică aproximativ 120 – 150 de vizitatori pe lună.

La evenimentele organizate de Centrul de Informare Europa, Prahova de la lansare (5 mai 2004) și până în prezent au participat 6.507 elevi (dintr-o populație școlară de circa 115.000 elevi).

- 2004: 584 elevi și profesori;
- 2005: 3.253 elevi și profesori;
- 2006: 2.152 elevi și profesori;
- 2007: 518 elevi și profesori.

Județul Prahova este județul cu cel mai mare număr de locuitori din România: 823.509 locuitori la 1 iulie 2006 (având cea mai mare densitate de populație, respectiv 174,6 locuitori/km2, aproape dublu față de media la nivel național de 94 locuitori/km2).

c) Cum se măsoară impactul proiectului?

Pentru vizitatori – La sediul Centrului de Informare Europa, Prahova există „Registrul vizitatorilor”, în care fiecare vizitator care dorește își trece numele, instituția unde lucrează, funcția și domeniul de interes. Mai există și o rubrică de aprecieri și comentarii, în care vizitatorii își notează impresiile personale.

Pentru evenimente - La sfârșitul întâlnirilor organizate de către centru în școli, instituții publice, etc., participanții completează un chestionar din care se poate evalua impactul informării sau răspund la anumite întrebări cu privire la informațiile transmise.

Înregistrarea vizitatorilor și a cererilor de informații primite direct sau prin poștă, e-mail, fax, telefon.

Domeniile de informare cele mai solicitate au fost:

- Programe de finanțare: 32,7%;
- Aderarea României la UE și probleme post aderare: 12,5%;
- Justiție și afaceri interne: 10%;
- Instituțiile UE: 9%;
- Ocupația celor mai interesați vizitatori:
- elevi: 13,7%;
- studenți: 19,4%;
- profesori: 13,3%;
- reprezentanți ai ONG-urilor: 17,2%;
- juriști: 4,5%;
- pensionari: 3,4%.





CONSERVAREA,
DEZVOLTAREA ȘI AFIRMAREA
CULTURII NAȚIONALE

PROF.UNIV. DRD. ANA HĂRĂPESCU,
DIRECTOR EXECUTIV AL
D.J.C.C.P.C.N. BRAILA

Recenta aderare a României la Uniunea Europeană impune ca necesitate stringentă atât **conservarea și dezvoltarea**, cât și **afirmarea culturii naționale** în cadrul Europei culturale. Acest deziderat, în perfect acord cu politica în domeniul culturii susținută de Comunitatea Europeană care, are în vedere respectarea, protejarea și promovarea identității culturale a unei națiuni sau colectivități regionale, precum și favorizarea dialogului dintre culturi, se regăsește de altfel în prevederile Art. 151 din Tratatul Comunității Europene.

Astfel România, în calitatea sa de stat membru al Uniunii Europene, egală în drepturi cu celelalte state membre, are nu numai dreptul, ci și datoria de a-și prezerva, dezvolta, afirma și susține întreg patrimoniul său cultural – material și imaterial, mobil și imobil – prin instituții și autorități, legi și măsuri adecvate îndeplinirii acestui deziderat.

Ipsa facto, modestia gratuită ori lipsa inițiativei sau perpetuarea tarelor proletcultismului – răsturnarea valorilor autentice, agresiunea mediocrității, mutilarea și alterarea patrimoniului material, denaturarea patrimoniului imaterial, improvizația și diletantismul în cultură, ș.a. – trebuie să fie iremediabil abandonate în favoarea demnității, competiției și calității superioare în cultură.

Însăși principiile Fondurilor Structurale – instrumente de finanțare ale Uniunii Europene dedicate diminuării decalajului între regiunile mai dezvoltate și cele mai puțin dezvoltate din cadrul Uniunii, la care dorim și trebuie să aplicăm până în 2013 - acordă culturii locul cuvenit în cadrul dezvoltării regionale și a reabilitării și revigorării comunităților.

Astfel, 0,4% din Fondurile Structurale sunt alocate acțiunilor inovatoare în dezvoltarea regională prin stimularea cunoașterii, a inovației tehnologice, a societății informaționale, a identității regionale și a dezvoltării durabile. În măsura în care patrimoniul cultural local contribuie la îmbunătățirea/creșterea competitivității economice, sociale și ambientale, așadar își dovedește aplicabilitatea practică și efectul de creștere economică - locală, regională, națională, transnațională - procentul indicat mai-sus din fondurile comunitare este folosit pentru finanțarea proiectelor culturale integrate.

În contextul arătat, Direcția Județeană pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Cultural Național - Brăila, în calitatea sa de serviciu public deconcentrat al unuia dintre cele mai importante – prin misiunea sa, cel puțin – organe de specialitate ale administrației publice centrale din România, Ministerul Culturii și Cultelor, prin întreaga sa activitate, urmărește îndeaproape atât realizarea obiectivelor și direcțiilor de acțiune ale ministerului de resort circumscrise politicii și strategiilor culturale pentru perioada 2005-2013, cât și valorificare și prioritizarea inițiativelor de reformă instituțională raportate la resursele și contextul instituției, în termeni europeni și în timp real.

În concordanță cu Programul Multianual de Modernizare și obiectivele lui, în spiritul principiilor managementului calității totale și abordării bottom-up și, din interesul real pentru modernizare, inovare și creștere continuă a performanțelor sale administrative și publice, instituția noastră a tratat – cu predilecție în ultimii doi ani - cu deosebită atenție și consecvență procesul de planificare strategică a modernizării sale.

Dovezile preemptorii ale acestui demers progresiv al D.J.C.C.P.C.N – Brăila, în realizarea propriei sale reformări bazată pe modernizare și inovare continuă, prognozabilitate și adaptabilitate, transparență și responsabilitate, eficiență și eficacitate, sunt date de :

♦ **concordanța între obiectivele propuse** - raportate la resursele existente - și **feedbackul** obținut până acum, în relația cu autoritățile administrației publice locale, cu instituții publice locale și centrale, cu societatea civilă, mai ales în raport cu cetățeanul;

♦ **reorganizarea internă pe principiile transparenței, comunicării, noilor tehnologii ale informației și comunicațiilor, managementului participativ**, care să pună în congruență serviciul public de calitate - orientat spre satisfacerea cerințelor, așteptărilor și necesităților cetățeanului, cu exigențele și imperativele cadrului normativ în vigoare de protejare și gestionare a patrimoniului cultural național;

♦ **consolidarea capacității profesionale și instituționale a DJCCPCN Brăila**, prin reușita procesului de recrutare și selecție de personal - conform necesităților profesionale și conținutului științific incumbat de domeniile de activitate specifice instituției noastre -, dar și prin continua perfecționare a personalului în specialitate și în funcția publică, a competențelor și probității profesionale interne, în scopul dezvoltării personale continue a angajaților instituției;

♦ **declanșarea și susținerea diverselor inițiative privind calitatea la nivelul instituției**, cum sunt: **implementarea Sistemului de Management al Calității ISO 9001:2001** pentru serviciile publice oferite, conform standardelor europene în domeniu, **implementarea progra-**

mului e-Gispat - program național de implementare a unui **sistem informațional geografic (GIS) pentru protecția patrimoniului cultural imobil**, având drept obiectiv principal realizarea unui inventar cartografic al siturilor arheologice și a monumentelor istorice destinat ameliorării condițiilor de identificare, documentare și inventariere a patrimoniului, precum și a eficientizării protecției juridice și materiale a acestuia, în beneficiul indubitabil și implicit al proprietarului de monument istoric, nu doar al instituțiilor de specialitate.

♦ **asigurarea comunicării inter-instituționale interactive**, a comunicării și **permanentului dialog cu publicul**, cu diferitele instituții publice de profil, în mod direct și/sau intermediat de mass-media, în scopul asigurării unui climat cultural și spiritual coerent și a unei oferte culturale locale cât mai armonizată cu solicitările, interesul, preferințele de consum cultural, așteptările și nevoile publicului brăilean, coroborate cu standardele calitative obligatorii ale oricărui demers cultural, indiferent de anvergura lui;

♦ **implicarea constantă în activitatea de ameliorare, optimizare și creștere calitativă a cadrului major de ordin juridic, profesional, metodologic și administrativ-organizatoric în domeniul protejării patrimoniului cultural**, în conformitate cu exigențele contemporane în domeniu, exprimate într-o serie de documente internaționale cu caracter profesional – Charte, Convenții, Rezoluții, Declarații, Recomandări, Concluzii etc., în bună parte ratificate și de țara noastră;

♦ **sprijinirea logistică și materială**, în limitele competențelor legale, a unor **programe, proiecte și activități** de promovare și punere în valoare a patrimoniului cultural local, precum și **realizarea unor activități periodice de educație publică în și prin cultură, de explicitarea și diseminare a informațiilor** de strictă actualitate în domeniul finanțării proiectelor culturale prin Programul Uniunii Europene „Cultura 2007-2013”, „Promocult 2007”, „Programul Operațional Comun de Cooperare în Bazinul Mării Negre(2007-2016)”, „Grantul cultural japonez pentru anul fiscal 2009-2010”, Fonduri Structurale etc. către instituțiile publice de cultură, ONG-uri cu activitate culturală, instituțiile de învățământ, societatea civilă ș.a..

În pofida caracterului relativ rigid dat de enumerarea exemplelor de mai-sus, acestea sunt realități cuantificabile și demonstrabile pentru instituția noastră, în deplin acord, credem noi, cu aspectul practic al reformei administrative din țara noastră și vis-a-vis de gradul de implicare a unui actor local – DJCCPCN Brăila, deopotrivă în formularea inițiativelor și susținerea proiectelor de reformă în administrația publică, și în consolidarea capacității administrative și funcționale a Ministerului Culturii și Cultelor la nivelul județului Brăila prin reprezentantul său în teritoriu.



Sibiu - Capitală Culturală Europeană 2007

SIBIU, CAPITALĂ CULTURALĂ EUROPEANĂ 2007

Misiunea programului

Programul Sibiu-Capitală Culturală Europeană 2007 are datoria ca, pe lângă recunoașterea oficială a vieții și moștenirii culturale de excepție pe care o are orașul Sibiu, să încurajeze comunitatea să dezvolte și să imagineze modalități inovatoare de dezvoltare prin acțiune culturală. Programul este gândit astfel încât să promoveze cooperarea culturală și să celebreze destinul european al orașului Sibiu printr-un program cultural cu dimensiuni și semnificație europeană. Programul Sibiu-Capitală Culturală Europeană 2007 este gândit astfel încât să ofere oportunități pentru probleme de incluziune și coeziune socială, educație, turism patrimoniu și regenerare urbană la toate nivelurile. Programul pune cultura în centrul vieții orașului și caută în ea inspirație pentru a conduce comunitatea spre viitor.

Scopuri și obiective clar definite

Conducerea Asociației a stabilit declarația de misiune a Programului Sibiu Capitală Culturală Europeană 2007 (pe scurt Programul Sibiu 2007) și lista de obiective majore, care urmează să fie propuse spre aprobare Adunării generale la proxima întrunire a acesteia. Definirea și agrearea obiectivelor este un pas esențial în succesul programului, un instrument decisiv pentru eliminarea neînțelegerilor dintre parteneri cauzate de lipsa unor obiective comune sau de neclaritatea acestora. Luând în considerare aceste valori, caracterul specific al proiectului, precum și prioritățile comunității pe termen mediu și lung am definit următoarele obiective ale Programului Sibiu 2007:

1. Îmbunătățirea vizibilității internaționale a Sibiului;
2. Dezvoltarea culturală pe termen lung a orașului;
3. Atragerea vizitatorilor de pe plan național și internațional;
4. Îmbunătățirea sentimentului de mândrie locală și încredere;
5. Creșterea audienței pentru actul cultural;
6. Îmbunătățirea coeziunii sociale și dezvoltării comunitare;
7. Îmbunătățirea infrastructurii culturale și non-culturale;
8. Promovarea cooperării la nivel european;
9. Promovarea creativității și inovației.

Sibiul de astăzi

Anul 2007 surprinde un oraș îmbibat de cultură, loc de întâlnire a culturilor, în care orice activitate obișnuită devine o manifestare artistică. Pentru Sibiu, exercițiul cotidian



FOTO: © ScottEastman

și spontan al culturii generează un efect secundar - normalitatea. Însuși sloganul actual al Sibiului, “Tânăr din 1191”, este un aparent contrast absurd, un oximoron, care legitimează atât istoria orașului, cât și contextul modern al evoluției naturale a sibiienilor.

Sibiul european păstrează încă imaginea de acum trei secole a celei mai bogate și mai influente dintre cele șapte cetăți transilvane, care era în același timp și un centru al artelor și culturii. Centrul istoric, de un șarm deosebit, alături de clădiri de perioade și stiluri diferite – de la gotic și Renaștere până la baroc și Jugendstil – ca o adevărată cronică a celor opt secole de istorie a orașului. Aceasta este „perla” orașului, dar aici veți descoperi și locații care vibrează de tinerețe și locuri moderne sau inedite în care sa vă petreceți șederea în Sibiu.

În anul 2000 era orașul cu o economie în plină dezvoltare, un paradis al investitorilor, în 2004 era orașul din inima Transilvaniei în care începeau cele mai mari lucrări de infrastructură din istoria post-decembristă a României, dintr-o dată a fost orașul cu o ofertă turistică și cu o bogată activitate universitară iar în acest an este orașul – model de europenism, orașul cu cea mai variată viață culturală și artistică, un oraș demn de titlul de Capitală Culturală Europeană.

Noua imagine a Sibiului, cea de Capitală Culturală Europeană s-a născut cu aproape trei ani în urmă, în 2004, în momentul desemnării sale oficiale. Dacă alte orașe au aflat că vor deține acest statut cu zece ani înainte, Sibiul

a avut la dispoziție doar 2 ani și jumătate de pregătire efective. Și ca în povești, Sibiu a crescut în trei ani cât alte orașe în zece ani, lucru sesizat de toți cei care au revenit la Sibiu în acest an. Sibiu este primul oraș din România desemnat Capitală Culturală Europeană și poate ultimul, și asta ar trebui să spună tot. Un alt lucru inedit ar fi ca noi am câștigat acest statut când România încă nu era membră a Uniunii Europene. „Secretul” a constat în parteneriatul cu Luxemburgul, de care ne leagă o istorie comună, care s-a arătat dornic să împartă acest titlu cu Sibiu.

Principalul argument pe care l-a avut Sibiu în momentul prezentării candidaturii pentru a deveni Capitală Culturală Europeană a fost caracterul multicultural al orașului. Aceasta trăsătură a fost dată de conviețuirea de-a lungul secolelor a românilor cu germanii, maghiarii și alte culturi. Pe lângă aceasta, șirul impresionant de manifestări culturale existente deja, cunoscute pe plan internațional, lunga conectare la valorile europene, au reprezentat niște bile „albe” în fața Europei.

Pentru oraș, acest program a fost o șansă, de care a profitat din plin. Sibiu a câștigat pe mai multe planuri, pe de o parte, numărul de turiști s-a dublat, pe de altă parte sibiienilor le vor rămâne nu numai infrastructura modernizată, dar și câteva evenimente culturale care au debutat în 2007 grație statutului de Capitală Culturală Europeană și care vor continua. Pentru consumatorii de cultură, cel mai mare câștig este atragerea unor noi festivaluri, care se alătură celor cu îndelungată tradiție, cum sunt cele de teatru, de jazz sau de film documentar. Pentru noi cel mai mare câștig este dezvoltarea capacității de management cultural dobândită în urma asigurării bunei desfășurări a peste 1000 de evenimente.

Dezvoltarea turismului

Sibiul a fost întotdeauna un oraș cu un potențial turistic și cultural de excepție. Patrimoniul istoric al orașului, statutul de oraș al culturii dobândit de-a lungul anilor în care am găzduit evenimente culturale de mare anvergură, faptul că în acest loc au reușit să coexiste mai multe culturi au reprezentat atuurile care au făcut ca Sibiu să primească în unanimitate, votul de încredere dat de Consiliul de Miniștri ai Comisiei Europene. Pentru noi, acest statut nu a fost o surpriză ci o recunoaștere internațională a unei realități, a unui fapt de normalitate. Din momentul acceptării aplicației toți cei implicați au făcut eforturi mari pentru ca Sibiu să se ridice la nivelul unui oraș european din punctul de vedere al infrastructurii, însă Sibiu nu a convins juriul printr-un plan de dezvoltare urbană ci prin calitatea programului propus. Cele peste 220 de proiecte culturale înscrise în program

încearcă să satisfacă exigențele tuturor categoriilor de public, de la simpli participanți la un act cultural până la specialiști, de la evenimente care atrag zece spectatori la evenimente care atrag zeci de mii de spectatori.

Deși inițial, conceptul de Capitală Culturală Europeană a pornit de la ideea de a apropia popoarele Europei, cultura reprezentând doar un pretext, un lucru este evident, un astfel de program se adresează unei anumite categorii de public. De aici poate așteptările mult prea mari în ceea ce privește ecoul manifestărilor. Este drept, de-a lungul anilor popularitatea programului a crescut, influența culturală, socială și economică a acestuia fiind sporite de numărul tot mai mare de turiști atrași. Este unul dintre marile câștiguri pe care Sibiu îl va avea în acest an și în anii următori. Numai de la începutul anului s-a înregistrat o creștere a numărului de turiști cu 10%, iar acum, în perioada de primăvara-vară creșterea interesului pentru Sibiu este vizibilă.

Anul 2007 a reprezentat pentru noi toți o provocare, pentru că în România, un astfel de program nu a avut precedent. Să organizezi peste 1000 de evenimente pe durata unui an de zile nu este un lucru ușor, dar nici imposibil. Toate realizările de până acum pot fi numite niște experimente. Un astfel de program cultural nu se clădește după un anumit tipar. Noi am beneficiat doar de experiența organizatorilor din anii precedenți, însă de multe ori acest atu nu a putut fi exploatat pentru că nu a putut fi adaptat specificului nostru.

Sibiul după 2007

Marele câștig al Sibiului după acest an este cu certitudine vizibilitatea sporită de care beneficiază. Sibiu a ajuns într-un timp foarte scurt „celebru”, poate cel mai cunoscut oraș din România după capitala țării. Deși la prima vedere acest statut este doar un titlu onorific, gândiți-vă la investițiile în infrastructura orașului realizate în perioada premergătoare anului 2007. Sunt investiții ce vor fi continuate și în perioada următoare și vor rămâne sibiienilor, îmbunătățindu-le considerabil viața de zi cu zi.

Programul cultural din acest an reprezintă pentru Sibiu un prilej de relansare a industriei turismului din Sibiu și județul Sibiu. Încă de la începutul anului s-a înregistrat o dezvoltare considerabilă. Primăria Municipiului Sibiu a eliberat, în 2006, șase autorizații de construcții de hoteluri noi sau de amenajare a celor existente. Majoritatea nu vor fi terminate în acest an, sunt investiții pe termen lung, semn că hotelierii și-au dat seama de potențialul turistic al orașului. Am certitudinea că majoritatea celor care au vizitat Sibiu în acest an vor reveni și în anii următori.

Un alt beneficiu ar fi experiența pe care o



FOTO: © ScottEastman

Sibiu - “Tânăr din 1191”

vom dobândi în urma organizării unui program de o asemenea anvergură care va fi cu siguranță luată în considerare de operatorii culturali. Ei vor alege și pe viitor Sibiu ca partener în derularea proiectelor lor. Nu în ultimul rând, deloc de neglijat, este mândria locală care îi va motiva pe sibiieni într-o mai mare măsură și îi va determina să-și aprecieze și mai mult orașul.

Anii premergători CCE 2007

Rolul nostru a fost acela de a le oferi investitorilor străini un partener și nu o piedică în dezvoltarea afacerilor lor. Administrația locală s-a implicat activ în dezvoltarea Zonei Industriale Vest. Ne-am asumat în anul 2000 sarcina de a realiza infrastructura de rețele din aceasta zonă. Am contribuit la construirea drumurilor de acces, a rețelelor de apă, a canalizării, a energiei electrice, gazului, scăpând astfel investitorii de multe drumuri și bătaie de cap, permițându-le să se concentreze pe derularea activității propriu-zise. Am oferit informații și asistență cu privire la profilul economic al zonei, legislația în vigoare, terenuri și proceduri de achiziție. Această asistență a scurtat foarte mult timpul pentru începerea investițiilor. Rezultatul: o zonă industrială care a readus acest oraș în competiția orașelor cu o mare dinamică a dezvoltării economice. Am reușit practic să

transformăm un câmp de la marginea orașului într-un centru industrial ce găzduiește deja investitori mari europeni. Boom-ul economic la care faceți referire nu este însă doar meritul nostru ci poate fi explicat și prin poziția geografică a Sibiului, la intersecția unor importante rute de transport rutier și feroviar. În anii care urmează faptul că vom avea un aeroport modern care deja efectuează curse zilnice către Europa va spori cu siguranță această atracție a investitorilor străini.

Campania de promovare

Campania de promovare a programului “Sibiu – Capitală Culturală Europeană 2007” a demarat oficial pe 7 octombrie sub platforma “Normal. Sibiu”. Conceptul creativ propune o interpretare neobișnuită, modernă și atrăgătoare a orașului Sibiu și a culturii. Concepută, implementată și coordonată la nivel internațional și național în 2006 și 2007 de către agenția de GAV/Scholz&Friends București pe componentele de publicitate, evenimente și relații publice, campania de comunicare a fost inițiată prin difuzarea în premieră la TVR a spotului de promovare, începând cu 07.10.2006

“Normal. Sibiu.” surprinde un oraș îmbibat de cultură, loc de întâlnire a culturilor, în care orice activitate obișnuită devine o manifestare artistică. Pentru Sibiu, exercițiul cotidian si

spontan al culturii generează un efect secundar - NORMALITATEA. Însuși sloganul actual al Sibiului, “Tânăr din 1191”, preluat de mesajul publicitar, este un aparent contrast absurd, un oximoron care legitimează însă atât istoria orașului, cât și contextul modern al evoluției naturale a locuitorilor săi.

Conceptul “Normal. Sibiu” înseamnă o nouă viziune asupra rolului și prezenței artei și culturii într-un context social postmodern, tânăr și dezinhbat.

Campania de comunicare se adresează populației adulte active din Europa și România – tineri în spirit și vârstă, moderni, europeni în gândire și împătimiți ai exercițiului comunicării culturale și interculturale. Campania vizează segmentul țintă extern în principal în țări precum Germania, Luxemburg, Franța, Belgia, Austria, Spania, și Marea Britanie.

Campania media își propune să atingă 50 milioane persoane din spațiul european și peste 75% din populația urbană a României, printr-un mix care include televiziune, internet și radio. Spoturile TV vor fi difuzate prin spațiile EuroNews, Travel Channel, prin rețeaua regională Național Geographic și prin Societatea Română de Televiziune (TVR, TVR2, TVR Cultural și TVR Internațional).

La toată aceasta campanie se adăuga promovarea în baza parteneriatelor media pe care le-a gestionat Asociația Sibiu 2007 și acțiunile de lobby ale Primăriei și acțiuni de promovare prin tipărituri începute încă din anul 2005.



ÎNCADRAREA PERSOANELOR CU HANDICAP ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ

DIANA LUPESCU, MANAGER PUBLIC,
ANFP

De drepturile sociale au avut un rol predominant în dezvoltarea europeană în decursul secolului trecut, dar se apreciază că, în ciuda progresului din multe zone, nu toți europenii se bucură de ele. **Consiliul European** a început să lucreze, încă din anul 1999, la diferite proiecte destinate identificării de soluții pentru numeroasele probleme cu care se confruntă cetățenii când încearcă să-și solicite drepturile la protecție socială, locuință, sănătate și educație. Principalele obiective în domeniu au fost definite ca: garantarea unui nivel adecvat al protecției sociale, promovarea ocupării forței de muncă, pregătirii profesionale vocaționale și a drepturilor muncitorilor, asigurarea protecției pentru grupurile cele mai vulnerabile ale societății, promovarea oportunităților egale, combaterea excluderii și discriminării și consolidarea cooperării europene în domeniul migrației.

În atingerea obiectivelor sale, printre instrumentele juridice ale Consiliului se regăsește și **Carta socială europeană**, document ce stabilește un număr de drepturi și libertăți sociale, dar și procedurile de supraveghere, ga-

rantând respectarea de către statele membre. Toți europenii se bucură de aceste drepturi conform Cartei, ele afectând fiecare aspect al vieții cotidiene, inclusiv locuința, sănătatea, educația, locul de muncă, protecția juridică și socială, circulația persoanelor și nediscriminarea.

Comitetul european al drepturilor sociale (CEDS) este organismul care verifică, practic, dacă și în ce măsură statele membre își onorează angajamentele conform Cartei. Statele părți raportează anual în privința implementării Cartei în drept și în practică. CEDS examinează rapoartele, hotărăște dacă aceste proceduri sunt conforme cu Carta și publică anual concluziile sale. Dacă un stat nu întreprinde nici o măsură ca urmare a deciziei CEDS, Comitetul Miniștrilor adresează o recomandare statului pentru a-și modifica legile sau practicile.

Motivul pentru care aceste informații sunt relevante pentru subiectul articolului este faptul că, de la 1 ianuarie 2007, România este stat membru al Uniunii Europene, bucurându-se atât de drepturile cât și de obligațiile aferente. Iar în luna august a acestui an, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici i-au fost solicitate informații necesare în ceea ce privește analiza măsurilor de remediere a cazurilor de neconformitate, aferente perioadei 1 ianuarie 2005 – 31 decembrie 2006, evidențiate de Comitetul pentru Drepturi Sociale cu privire la cel de-al 2-lea raport național (Concluzii 2003 Articolele 9 și 15), în domeniul măsurilor de promovare a angajării persoanelor cu handicap în funcția publică.

În ceea ce privește deținerea de către persoane cu handicap a statutului de funcționar public, Agenția a apreciat că **legislația în vigoare nu face diferențiere**, la organizarea și desfășurarea concursurilor organizate conform legii pentru ocuparea funcțiilor publice, **între candidații care sunt încadrați într-o categorie de handicap**, indiferent de natura acestuia, și

cei care nu sunt încadrați într-o astfel de categorie. În justificarea punctului său de vedere au fost aduse drept argumente prevederile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor Publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, corelate cu cele ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare și ale Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, precum și precizările Ministerului Sănătății Publice referitoare la formularele utilizate pentru adeverințele medicale și pentru avizul medical. Astfel:

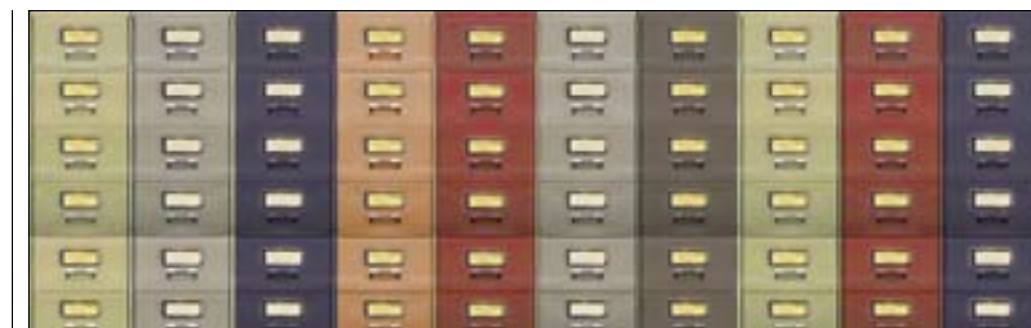
1. Conform Statutului funcționarilor publici, **poate ocupa o funcție publică persoana care îndeplinește condițiile prevăzute lege**, dintre care de interes pentru domeniul supus analizei au fost identificate ca fiind cele vizând *deținerea capacității depline de exercițiu* și, respectiv, *o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate*;

2. În ceea ce privește **deținerea capacității depline de exercițiu**, s-a apreciat că situația **pierderii acesteia urmare a punerii sub interdicție**, în condițiile legii, nu poate face obiectul nici unei discuții privind eliminarea sau modificarea condiției prevăzute ca obligatorii la ocuparea unei funcții publice, date fiind definiția interdicției judecătorești, trăsăturile caracteristice ale acesteia și efectele juridice generale ale declarării acesteia de către instanța competentă;

3. Referitor la starea de sănătate **corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate**:

◇ conform OUG nr. 102/1999, *„persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă în condițiile legii, de către persoane fizice sau juridice care angajează personal salariat, conform pregătirii lor profesionale și capacității fizice și intelectuale de care dispun”*;

◇ Legea nr. 188/1999 face referire exclusiv la **necesitatea dovedirii capacității de exercitare a funcției publice pentru care o persoană candidează**, pornind de la premisa că orice persoană are șanse egale de a fi declarată admisă în urma desfășurării concursului pentru ocuparea funcției publice respective, iar **documentul solicitat în acest scop este**, potrivit prevederilor din Regulamentul de organizare și desfășurare a concursurilor, parte integrantă a HG nr. 1209/2003 privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, **adeverința medicală**;



CADRUL COMUN DE AUTO-EVALUARE A MODULUI DE FUNCȚIONARE A INSTITUȚIILOR PUBLICE (CAF)

STELUTA BULĂCEANU, MANAGER PUBLIC, UCRAP

Cadrul comun de Auto-evaluare a modului de Funcționare a instituțiilor publice (CAF) reprezintă un instrument bazat pe managementul calității totale ce oferă conducerii unei instituții un diagnostic clar, real, cuprinzător și indică, pe de o parte, domeniile din cadrul instituției evaluate, care trebuie neapărat îmbunătățite pentru a eficientiza activitatea acesteia, iar pe de altă parte, modalitățile de intervenție, prin indicarea unor posibile soluții de utilizat.

CAF reprezintă un chestionar, structurat pe 9 criterii. Calitatea totală stimulează colectarea și analizarea sugestiilor și opiniilor clienților și angajaților, ca surse principale de îmbunătățire a produselor și serviciilor instituției respective, având ca scop eficientizarea modului de funcționare a acesteia.

Modelul CAF este conceput pentru a fi utilizat în interiorul instituției publice și se dorește a fi înțeles, asimilat și aplicat de instituția însăși, într-un proces care se numește auto-evaluare, fără a mai apela astfel, în mod constant, la consultanți externi.

CAF pune un accent mai mare pe noțiunea de management al schimbării și pe crearea unui proces de reformă în instituțiile din sectorul public din România.

Obiectivul CAF este acela de a sprijini instituțiile din sectorul public în realizarea unui exercițiu de auto-evaluare pentru a identifica, cu exactitate, care sunt domeniile care trebuie îmbunătățite și cum trebuie îmbunătățite, reușind astfel să răspundă cât mai rapid și mai concret nevoilor crescânde și variate ale beneficiarilor/cetățenilor.

Până în prezent 42 instituții publice românești (instituții ale prefectului, consilii județene, primării, etc.) au solicitat Unității Centrale pentru Reforma Administrației Publice implementarea acestui instrument în

vederea îmbunătățirii continue a modului lor de funcționare și din dorința de a se compara cu celelalte instituții similare din țară sau din străinătate, având la bază același ansamblu de criterii care face obiectul auto-evaluării.

În urma implementării CAF, principalele acțiuni de îmbunătățire au vizat domeniile:

- **comunicare internă** (exemplu de tipuri de acțiuni propuse: elaborarea unei strategii de comunicare internă și externă eficiente, introducerea rețelei intranet, introducerea managementului integrat al documentelor)
- **planificare strategică** (exemplu de tipuri de acțiuni propuse: revizuirea Programelor Multianuale de Modernizare pentru o definire cât mai clară și realistă a obiectivelor, resurselor, responsabililor și a termelor limită; consultarea și informarea periodică a tuturor angajaților cu privire la PMM-ul instituției pentru o implicare efectivă a acestora în elaborarea și monitorizarea PMM-ului)
- **măsurarea rezultatelor, atât în ceea ce privește rezultatele legate de personal, cât și de beneficiari** (exemplu de tipuri de acțiuni propuse: realizarea de chestionare pentru personal și beneficiari, stabilirea unui set de indicatori care să fie urmăriți în evaluarea satisfacției personalului și a beneficiarilor)
- **implicarea și motivarea personalului** (exemplu de tipuri de acțiuni propuse: numirea lor în grupuri de lucru pentru elaborarea planului de acțiune CAF și a diverselor strategii ale instituției – strategia de comunicare, PMM).

◇ conform precizărilor Ministerului Sănătății Publice referitoare la formularele utilizate pentru adeverințele medicale și pentru avizul medical, **formularul tip al adeverinței medicale care atestă starea de sănătate este cel prevăzut de Ordinul ministrului sănătății publice nr. 576/2007** privind aprobarea sistemului de evidențe și tehnico-operative ale spitalelor și utilizat în sistemele informaționale specifice sistemului de asistență medicală, **reglementările în vigoare neprevăzând posibilitatea de înlocuire a formularului de adeverință cu alte formulare**;

◇ tot în conformitate cu prevederile OUG nr. 102/1999, **încadrarea într-o categorie de persoane cu handicap se face de către comisii de expertiză medicală special constituite în acest scop iar gradul de handicap se atestă exclusiv prin certificat emis în acest scop**;

◇ conform prevederilor OG nr. 137/2000, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, **inclusiv pe bază de handicap** care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, în orice domeniu ale vieții publice;

Având în vedere argumentele prezentate, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a propus constatarea de către Comitetul European pentru Drepturi Sociale, precum și de către instituțiile abilitate ale statului român, a faptului că în domeniul supus analizei **handicapul, deși nu este prevăzut în mod explicit ca un motiv ilegal de discriminare, nu constituie și nu poate constitui criteriu de recrutare și selecție pentru ocuparea unei funcții publice**.

În măsura în care se consideră necesară și oportună inițierea unor măsuri în ceea ce privește promovarea încadrării persoanelor cu handicap în funcția publică, Agenția a apreciat ca necesară modificarea corespunzătoare a Cap. VII Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap din OUG nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare, **în sensul extinderii ariei de aplicabilitate a prevederilor respective și la raporturile de serviciu** (născute în baza actului administrativ de numire a funcționarului public), **aceasta fiind limitată în prezent la raporturile de muncă** (născute în baza contractului individual de muncă, încheiat conform legii).

În consecință, în opinia instituției responsabile cu realizarea managementului funcției publice și funcționarilor publici din România, în prezent încadrarea persoanelor cu handicap în funcția publică nu reprezintă o problemă, ci mai degrabă o eventuală direcție de dezvoltare a politicilor sociale și ocupaționale în domeniu.



HRMIS - SISTEM INFORMATIC PENTRU MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

CIPRIAN PASAILĂ, EXPERT, ANFP

Proiectul HRMIS

Parte a Programului PHARE RO-2004/016-772.01.03.01.03, Proiectul HRMIS constituie mai mult decât un simplu program de gestionare a datelor. Acest program va deveni principalul instrument de lucru în domeniul managementului resurselor umane și va asigura buna comunicare inter instituțională în cadrul administrației publice centrale și locale din România.

Proiectul este structurat pe mai multe componente, care vor fi prezentate detaliat în materialul următor. Ne propunem să descriem cadrul general și stadiul de dezvoltare al acestui proiect.

Dezvoltarea Proiectului HRMIS a fost atribuită, prin licitație firmei ASESOFT, care împreună cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici au colaborat pentru a duce la bun sfârșit acest program.

Componentele Proiectului sunt:

1. Modulul de Resurse Umane este componenta care gestionează informațiile aferente tuturor instituțiilor publice din administrația publică centrală și locală din România. Modulul colectează datele referitoare la resursele umane pe următoarele zone:

- date despre instituțiile și autoritățile publice
- funcții publice
- funcționari publici
- situația disciplinară a funcționarilor publici
- date despre experiența profesională
- concursuri
- formare, perfecționare
- taskuri.

2. Modulul Portal conține web-site-ul extern al agenției adresat publicului larg și secțiunea internă adresată funcționarilor publici.

Portalul extern conține un set de pagini, care sunt accesate de publicul larg fără a fi necesară autentificarea, pagini ce vor conține informații privind legislația, concursurile și detalii despre proceduri administrative. Portalul intern este accesibil doar după autentificare și este adresat funcționarilor publici care sunt auto-înregistrați în sistem utilizând funcțiunea de „Înregistrare” disponibilă pe portal și va conține informații detaliate referitoare la funcțiile publice ocupate și vacante, concursuri, acces la informații de interes pentru funcționarii publici autentificați în sistem.



Modulul Portal conține web-site-ul extern și o secțiune internă

3. Modulul de Management al Cunoștințelor va conține teste și materiale de informare și documentare publicate în portalul intern în secțiunea de bibliotecă.

4. Modulul de Salarizare se adresează exclusiv Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Prin intermediul acestui modul se va efectua calculul salarial al personalului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

5. Modulul de Management al Documentelor este, de asemenea adresat exclusiv Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și este responsabil de gestionarea documentelor interne și externe ale Agenției.

Proiectul se află în faza finală de testare, urmând să aibă loc instruirea personalului responsabil din instituțiile și autoritățile publice ale administrației publice centrale și locale. Finalizarea proiectului va consta în implementarea lui atât la nivel de ANFP cât și la nivel de administrație publică centrală și locală.

PAȘAPORTUL ȘI PERMISUL DE CONDUCERE ÎN DOAR 2 ORE!

MIHAI SUCIU, CONSILIER, INSTITUȚIA PREFECTULUI MUREȘ

O reușită mureșeană în modernizarea serviciilor publice comunitare:

Sectorul public este circumscris procesului de reformă în întreaga lume, vizând creșterea performanței organizațiilor și serviciilor publice, proces intensificat în România, în urma aderării la Uniunea Europeană. Responsabilitatea, neutralitatea și transparența în relația cu cetățeanul român - de acum european - sunt principiile care trebuie să primeze.

În România, finalitatea exercitării unei funcții publice, fie ea de conducere, de execuție sau cu caracter special, nu diferă de celelalte țări ale Uniunii Europene: îndeplinirea promptă, într-un timp cât mai scurt, a cererilor cetățeanului, al cărui timp dedicat acestor activități, într-o lume în continuă transformare și provocare, devine din ce în ce mai redus. Deziderat la care două servicii publice mureșene integrate în structura Instituției Prefectului - Județul Mureș, Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple și Serviciul Public Comunitar Regim Permise de Conducere și Înmătrăcări ale Vehiculelor, au percutat prompt.

A fost, odată...

În anul 2003, eliberarea unui pașaport se realiza într-un termen de 3 luni (deși termenul legal de eliberare era de maximum 20 de zile), într-o clădire veche, improprie activității cu publicul, unde preluarea documentelor se făcea pe o singură stație de lucru de către un singur lucrător. În aceeași locație, într-un spațiu impropriu (două birouri mici și o săliță de așteptare ticsită de oameni, cu două ghișee pentru înmatriculări și unul pentru permise de conducere), se derula și o altă prestație solicitată și solicitant: înmatricularea și evidența vehiculelor rutiere, precum și eliberarea și preschimbarea permiselor de conducere. Compartimentul Regim Permise Auto și Cer-

tificate de Înmatriculare era inclus în cadrul Serviciului de Evidență Informatizată a Persoanei. În organigrama compartimentului figurau 6 lucrători, un ofițer și 5 subofițeri, angajați ai MI. Certificatul de înmatriculare, numerele de înmatriculare și permisele de conducere se eliberau după 7 zile, iar durata de așteptare pentru solicitanți, tradiționala coadă, în vederea depunerii documentelor însuma 4-6 ore. Nu o dată, oblonul ghișeului era trântit brusc și brutal în fața clienților, motivat: „Time is over !” În aceeași perioadă, preluarea actelor pentru pașaport se făcea pe o singură stație de lucru, de către un singur lucrător. Metodologia ineficientă impunea „proceduri complementare”, intervenții colaterale, incomode și pentru personalul instituției.

Schimbarea la față a celor două servicii

Astăzi, la Serviciul Public Comunitar pentru Evidență și Eliberarea Pașapoartelor Simple Mureș, eliberarea unui astfel de document este posibilă, în regim normal, în 7 zile lucrătoare, iar în regim de urgență în numai 2 ore, termen prevăzut în Dispoziția Secretarului de Stat pentru Relații cu Instituțiile Prefectului nr. 24 din 10.05.2007 emisă în temeiul art. 9 alin (2) lit.b din Regulamentul de organizare și funcționare al Aparatului central al Ministerului Internelor și Reformei Administrative, aprobat prin Ordinul M.I.R.A. nr. 265/2004 și a Memorandumului privind măsuri necesare pentru îmbunătățirea activității serviciilor publice, aprobat în ședința Guvernului din 09.05.2007. Permisul de conducere se eliberează în aceleași condiții de Serviciul Public Comunitar, Regim Permise de Conducere și Înmatriculare a Vehiculelor Mureș. Este efectul direct al managementului impus la nivelul celor două servicii publice prin trecerea lor în subordinea Instituției Prefectului - Județului Mureș. Prin conectarea la Internet a serviciului, în 2007, timpul de așteptare pentru depunerea documentelor s-a redus substanțial, documentele fiind eliberate la două ore de la depunerea solicitării.

Dotări

Primul pas spre eficiență a fost schimbarea locației, cele două servicii comunitare beneficiind acum de un spațiu modern și funcțional, în fosta clădire a Bancorex. Activitatea de înmatriculare se desfășoară la 5 ghișee, iar cea de examinare și programare beneficiază de 3 ghișee. Solicitanții de pașapoarte au la dispoziție 3 ghișee și un ghișeu separat pentru informații. Au fost redimensionate schemele de personal, simultan cu dotări tehnice fiabile.



FOTO: © Addenda

Biroul de Permise de Conducere și Examinări, Biroul Înmatriculare și Evidență Vehiculelor Rutiere și Compartimentul Informatic structurează prestația permiselor de conducere auto și a înmatriculării vehiculelor, acoperită de către un efectiv de 26 de cadre - 5 ofițeri, 16 agenți și 5 personal civil. S-a creat un post de inginer de sistem. Sunt în derulare demersurile de identificare a unor spații pentru examinarea în sistem informatic la proba teoretică a viitorilor conducători auto, cât și pentru atelier de confecționat numere de înmatriculare

Nu-i mai puțin adevărată creșterea adresabilității publicului, saltul cantitativ evident al solicitării unor asemenea prestații. Suportul cifric devine cel mai convingător: peste 16.000 de certificate de înmatriculare, 12.150 de radieri, 10.000 autorizații provizorii eliberate, peste 23.000 de permise de conducere emise în acest an.

Dotarea cu echipament informatic de ultimă generație, server-dedicat I.B.M., reducerea timpilor de procesare a pașapoartelor, calculatoare de ultimă generație în ghișee, organizarea unei săli de așteptare moderne pentru public, dotată cu sistem de afișaj electronic al numărului de ordine, camere de preluări imaginii, în așa fel încât publicul să poată monitoriza activitatea de la ghișee chiar prin internet, o modalitate alternativă de lucru cu publicul care și-a dovedit de mult timp utilitatea în țările dezvoltate; securizarea accesului pe bază de cartelă, toate s-au concretizat în eliminarea așteptărilor interminabile în fața ghișeelor. În aceeași incintă, au fost amenajate mai multe ghișee strict necesare : ghișeu Taxe Primărie, C.E.C. și un ghișeu al Trezoreriei Tg.-Mureș

pentru preluarea sumelor de bani reprezentând contravaloarea taxelor aferente eliberării pașapoartelor și permiselor de conducere. În felul acesta, s-a eliminat necesitatea deplasării cetățeanului la aceste unități cu locații distincte și, implicit, diminuarea timpului de soluționare a problemelor acestuia.

„Omul sfințește locul”. Valabil și reversul!

Saltul calitativ este vizibil. Dinspre aceste prestații, Mureșul a devenit veritabil spațiu european, în măsură să ofere servicii de nivel european.

Spre a fi performant, important este ca funcționarul public implicat în desfășurarea acestor activități să fie bine pregătit în domeniul de referință, bun cunoscător al legislației în vigoare și competent în utilizarea bazei tehnice; suportul reușitei îl constituie motivația și asumarea răspunderii în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, soluționarea cu celeritate și la nivel profesionist a problemelor cetățeanului în relația acestuia cu statul.

Finalmente, cetățeanul este „barometrul” eficienței noastre, elementul de feed-back. El este în măsură să aprecieze sau să sancționeze prestația. Față de domnia sa, enunțăm și noi două pretenții: 1. să ne ajute cu sugestii și critici întemeiate și 2. să manifeste, la rândul său, față de o prestație europeană, o conduită europeană. Reciprocitatea este obligatorie.

Pe moment, pădurea mai prezintă și uscături. Și nu ocolesc niciunul dintre „versanți”.



CENTRUL DE INFORMARE PRIVIND DEZVOLTAREA DURABILA, DIN CADRUL INSTITUȚIEI PREFECTULUI - JUDEȚUL BIHOR

MIRCEA MOLDOVAN, CONSILIER DE AFACERI EUROPENE

Un instrument util pentru dezvoltarea capacității administrative a județului Bihor

Centrul de Informare pentru Dezvoltare Durabilă din cadrul Instituției Prefectului - Județul Bihor (componență: d-na Codruța Meșter-coordonator, consilier, d-na Nicoleta Balaci - membru, consilier de afaceri europene, dl. Florin Băran - membru, consilier și dl. Mircea Moldovan - membru, consilier de afaceri europene) a devenit un instrument util pentru dezvoltarea capacității administrative a județului Bihor prin acordarea de asistență și consultanță, precum și scrierea de proiecte pentru atragerea fondurilor europene de către administrațiile publice locale.

Lansarea Fondului de Modernizare a Administrației la nivel local a constituit o oportunitate ca în cadrul acestui centru să fie oferite cursuri și informații pentru reprezentanții primăriilor, de asemenea, asistență și consultanță, respectiv scrierea de proiecte pentru dezvoltarea capacității administrației publice locale.

A fost vizată dezvoltarea unor proiecte pe domeniile eligibile: dezvoltare locală prin achiziționarea de echipamente IT și soft-uri de gestionare a documentelor, dezvoltarea serviciilor de voluntariat pentru situații de urgență prin achiziționarea de utilaje de intervenție în situații de calamități, alimentarea cu apă și canalizare, gestionarea deșeurilor solide, etc.

Unitățile teritorial-administrative (primării sau consilii locale) din județul Bihor care au depus proiecte au fost: Primăria Rieni, Primăria Măgești, Primăria Gepiu, Primăria Nucet, Consiliul Local Oradea, Primăria comunei Tăuteu, Primăria Cociuba Mare, Primăria Săcădat, Primăria municipiului Sălonta, Primăria Pomez, Primăria Răbăgani, Primăria Cetariu, CJ Bihor, Primăria Chișlaz, Primăria Ineu, Primăria comunei Popești, Primăria Chișlaz, Primăria Sânmartin, U.A.T.

municipiului Marghita, Primăria Paleu, Consiliul Local Oradea, Consiliul Local Ștei, Consiliul Local Șimian, Asociația Crișul Repede, Consiliul Local Aleșd, Consiliul Local Holod, Primăria Cefa, Primăria Remetea, Orașul Valea lui Mihai, Primăria Municipiului Beiuș, Primăria Girisu de Criș, județ Primăria Roșiori, Primăria Pietroasa.

Prin aceste proiecte, considerăm că vor fi atinse câteva priorități importante ale modernizării administrației publice locale din județul Bihor: creșterea calificării personalului specializat de la nivelul colectivităților locale în gestionarea serviciilor publice, introducerea de noi instrumente, proceduri și mecanisme care să conducă la îmbunătățirea gestionării fondurilor la nivel local și a managementului serviciilor publice, precum și dezvoltarea parteneriatului la nivelul comunităților locale pentru accesarea de fonduri europene.

STRATEGIA DE MODERNIZARE A ADMINISTRAȚIEI DIN JUDEȚUL CARAȘ-SEVERIN, INSTITUȚIA PREFECTULUI CARAȘ-SEVERIN

Instituția Prefectului - Județul Caraș-Severin - Serviciul Integrare Europeană în parteneriat cu Consiliul Județean Caraș-Severin - Direcția pentru Monitorizarea Serviciilor Comunitare de Utilități Publice a organizat în perioada 24 mai - 12 iunie 2007, în cadrul a 7 primării din județ, seminarii zonale de instruire pe problematica strategiilor de dezvoltare locală, adresate tuturor celor 77 de primării ale județului. Această acțiune a vizat prezentarea principalelor aspecte legate de întocmirea strategiilor de dezvoltare locală și înmânarea unei machete orientative pentru participanți, cu scopul de a facilita elaborarea propriu-zisă a strategiei, precum și trecerea în revistă a fondurilor structurale ce vor putea fi accesate de către autoritățile publice locale bazându-se pe prioritățile stabilite în acest document programatic local. Materialele -model prezentate primăriilor au fost elaborate de către specialiștii Serviciului Integrare Europeană din cadrul Instituției Prefectului, care asigură și secretariatul tehnic al Grupului județean de modernizare a administrației.

La seminariile zonale au participat reprezentanți din partea a 52 de primării din cele 77 de primării invitate. Un număr de 30 de primării prezente au realizat deja strategiile de dezvoltare ale localităților sau au în lucru



FOTO © ANFP

aceste strategii. Informațiile prezentate au fost apreciate de către participanți ca fiind utile, iar întrebările adresate lectorilor s-au referit în principal la modul de accesare a fondurilor structurale și la întocmirea planului de acțiuni aferent strategiei.

Primăriilor care nu au participat la aceste seminarii din diferite motive, li s-au transmis în format electronic (pe e-mail) prezentările realizate în cadrul întâlnirilor, precum și macheta de lucru.

Toți cei prezenți au fost informați cu privire la necesitatea elaborării strategiei și au fost conștientizați de consecințele grave care pot apărea dacă nu au realizat strategiile de dezvoltare locală și totodată au fost anunțați că strategiile în forma lor finală, aprobate prin hotărâre de consiliu local, vor fi transmise către Instituția Prefectului până la finele lunii septembrie 2007, în scopul elaborării unei strategii de dezvoltare a județului pentru programarea 2007-2013.

În luna ianuarie 2006, Grupul județean de modernizare a decis extinderea experienței acumulate, la toate celelalte instituții ale administrației și conceperea pe baza propunerilor primite de la primăriile de municipii, orașe și servicii deconcentrate a unei strategii de modernizare a administrației publice județene.

Scopul Strategiei județene: crearea unor instituții ale administrației publice, funcționale, adecvate realităților românești și compatibilizarea lor cu instituțiile similare din țările membre ale Uniunii Europene.

Obiectiv general: întărirea capacității instituționale a structurilor administrației publice din Județul Caraș-Severin



FOTO © ANFP

Structura strategiei:

Pentru eficiență și claritate, având în vedere ariile de activitate diferite, strategia a fost structurată pe trei secțiuni:

- Secțiunea autorității publice locale;
- Secțiunea servicii deconcentrate;
- Secțiunea Planuri Multianuale de Modernizare.

Ultima secțiune conține planurile detaliate de punere în aplicare a direcțiilor de modernizare și a obiectivelor propuse prin Strategie la nivel județean.



FOTO © ANFP

Mod de lucru

Grupul Județean de modernizare a efectuat o întâlnire cu toți cei ce urmau a fi implicați în strategie și a conceput o machetă de întocmire a strategiei și a Planurilor multianuale. Membrii grupului și-au împărțit serviciile deconcentrate și primăriile pe persoane abilitate să acorde consultanță pentru elaborarea strategiei fiecărei instituții.

După primirea materialelor de la fiecare instituție, secretariatul tehnic al grupului - Serviciul Integrare Europeană din cadrul Instituției Prefectului - a efectuat o centralizare a acestora, structurată pe problematice comune și specifice.

După elaborarea strategiei, structurată pe trei mari capitole, așa cum s-a menționat mai sus, lucrarea a fost supusă atenției și aprobată prin Hotărâre în cadrul Colegiului Prefectural. Hotărârea și strategia a fost transmisă tuturor celor implicați cu recomandarea de a fi pusă în aplicare.



ȘTIRI-ACTUALITĂȚI

Incompatibilități

Conform Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, în cadrul entităților unde persoanele care, în conformitate cu prevederile legale, au obligația de a depune declarații de avere și de interese, se desemnează, din luna noiembrie a acestui an, persoane care vor asigura implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese în cadrul fiecărei autorități și instituții publice.

În exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, printre care se numără inclusiv acordarea de consultanță persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor referitor la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și verificarea averilor, conflictele de interese și incompatibilitățile, persoanele desemnate se subordonează direct conducătorului autorității sau instituției respective, care răspunde pentru desfășurarea în bune condiții a activității acestora.

DIANALUPESCU, MANAGER PUBLIC, ANFP

FLASH

- Pregătirea profesională a salariaților din cadrul instituțiilor publice se va desfășura în centre de perfecționare proprii, acolo unde acestea există, sau în locații situate în localitățile de reședință/reședință de județ ale ordonatorilor de credite (art. 13 din O.U.G. nr. 88/2007 cu privire la rectificarea bugetului de stat pe anul 2007);
- În data de 16 august 2007 a intrat în vigoare H.G. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;
- Legea nr. 7 privind Codul de conduită al funcționarilor publici a fost republicată, act normativ care a intrat în vigoare la data de 5 august 2007;
- H.G. nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici a fost modificată și completată prin H.G. nr. 522/2007;



CUM SE TRANSFORMA UN POST CONTRACTUAL ÎN FUNCȚIE PUBLICĂ?

MIHAELA BACIU, CONSILIER JURIDIC, ANFP

Posibilitatea transformării unui post contractual în funcție publică a fost reglementată o dată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 251/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 574 din 4 iulie 2006. Această reglementare a venit ca un răspuns la o situație de fapt anormală, des întâlnită în practica noastră, creându-se cadrul legal necesar corectării ei.

Temeiul juridic se găsește în dispozițiile art. 111 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (r2). Prevederile legale dispun în alin. (1) al art. 111, că autoritățile și instituțiile publice care au prevăzute în statele de funcții posturi de natură contractuală, ce presupun exercitarea prerogativelor de putere publică, au **obligatia** de a stabili funcții publice. Activitățile care presupun exercitarea prerogativelor de putere publică sunt prevăzute de dispozițiile art. 2 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, republicată (r2).

Alin. (3) este cel ce reglementează situația posturilor contractuale ce fac obiectul transformării, și delimitează persoanele încadrate cu contract individual de muncă pe perioadă **determinată**, de cele încadrate pe perioadă **nedeterminată**. Dispozițiile legale stabilind că **numai** persoanele încadrate pe perioadă **nedeterminată**, ce exercită prerogativelor de putere publică care au fost stabilite și avizate ca funcții publice, vor fi numite în funcții publice de **execuție**. Astfel, nici un post contractual de **conducere** deținut de o persoană nu va putea fi transformat în funcție publică de conducere, ci numai de execuție.

Persoanele în cauză trebuie să îndeplinească condițiile generale de ocupare a unei funcții publice, (condiții prevăzute de dispozițiile art. 54 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată), precum și condițiile de vechime în specialitatea studiilor corespunzătoare clasei și gradului profesional aferente funcției publice (condiții prevăzute de dispozițiile art. 57 alin. (5) lit. a), b) și c) din actul normativ menționat anterior).

Salariile persoanelor care fac obiectul dispozițiilor art. 111 vor fi stabilite potrivit salarizării funcțiilor publice în care au fost numite.

Modalitatea de realizare a transformărilor este cea prevăzută de dispozițiile art. 107 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (r2) și presupune întreaga procedură de avizare a funcțiilor publice.



Mihaela Baciu, CONSILIER JURIDIC, ANFP

CUM SE ÎNFIINȚEAZĂ O FUNCȚIE PUBLICĂ ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ LOCALĂ?

MIHAELA BACIU, CONSILIER JURIDIC, ANFP

Necesitatea înființării unei funcții publice pleacă, de obicei, de la nevoia de a răspunde unui domeniu de activitate al administrației, în vederea îndeplinirii competențelor și responsabilităților acesteia, într-un mod general sau specific. Astfel, întâlnim o gamă largă de domenii, plecând de la cele generale cum ar fi domeniul financiar, contabil, juridic, asistență socială, stare civilă, etc. și până la cel specific cum ar fi, de exemplu, poliția comunitară. Nevoile se nasc având la bază necesitățile cetățenilor, ca beneficiari ai serviciilor publice, precum și obligația colaterală a instituțiilor publice de a oferi aceste servicii. De asemenea, nu trebuie neglijat nici obiectivul unei instituții publice.

Nevoile și așteptările beneficiarilor administrației publice de astăzi sunt bazate pe o schimbare a rolurilor: cerințele nu mai vin din partea administrației, care în trecut se concentra pe respectarea regulilor de către cei “administrați”, ci din partea “consumatorilor”, respectiv a cetățenilor, care au pretenții crescute față de serviciile publice și față de modul în care aceștia sunt tratați. Cetățenii au dreptul de a apela la un serviciu public de calitate, ce utilizează tehnici manageriale și informaționale inexistente în trecut. De aici necesitatea existenței unui serviciu public performant, capabil să răspundă în mod corespunzător cerințelor societății.

Stabilirea unei funcții publice, pleacă așa cum spuneam anterior, de la o nevoie. Funcția publică se poate încadra numai în una din formele pe care legislația în domeniu o prevede, respectiv Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (r2).

Funcțiile publice, în cadrul administrației publice locale se stabilesc pentru fiecare instituție în parte de conducătorul acesteia, prin hotărâre a consiliului local sau, după caz, a consiliului județean, pe baza activităților ce implică exercitarea prerogativelor de putere publică, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Avizul ANFP este un aviz preliminar și este necesar tocmai pentru a preîntâmpina o eventuală stabilire eronată a funcțiilor publice.

Astfel, în funcție de atribuțiile și responsabilitățile prevăzute în fișa postului pentru o funcție publică, aceasta poate fi generală sau specifică, ca primă clasificare, de conducere sau de execuție (încadrată, în cazul celei de execuție, în una din clasele I, II sau III), ca o a doua clasificare.

Structura organizatorică a unei instituții publice din România reprezintă totalitatea persoanelor și subdiviziunilor organizatorice care asigura îndeplinirea atribuțiilor specifice fiecărei instituții publice.

Într-o instituție publică locală pot exista, ca structură organizatorică, compartimente, birouri, servicii, direcții și direcții generale, cu funcțiile publice de conducere aferente, respectiv: șef birou, șef serviciu, director executiv, director executiv adjunct și secretar al unității administrative teritoriale. Ca o excepție, poate fi stabilită și funcția publică de director general, dar numai pentru acele instituții din administrația publică locală care au un număr minim de 150 de posturi.

Numărul persoanelor conduse de către un funcționar public de conducere, în cazul autorităților administrației publice locale, este minimum 5 posturi de execuție pentru constituirea unui **birou**, minimum 7 posturi de execuție pentru constituirea unui **serviciu**, minimum 15 posturi de execuție pentru constituirea unei **direcții**, minimum 25 de posturi de execuție pentru constituirea unei **direcții generale**.

Numărul total al funcțiilor publice de conducere din cadrul unei



FOTO © ANFP

instituții publice locale, cu excepția funcției publice de conducere de secretar al unității administrative-teritoriale, este de maximum **12% din numărul total al funcțiilor publice**.

Temeiul juridic al acordării avizului privind stabilirea funcțiilor publice poate fi: art. 107, art. 111, art. 112, art. 100 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (r2), precum și art. XVI alin. (2), din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Documentația necesară solicitării și acordării avizului privind stabilirea funcțiilor publice cuprinde:

- adresă de solicitare privind stabilirea funcțiilor publice;
- proiect de act administrativ;
- organigramă;
- stat de personal.

Adresa prin care se solicită acordarea avizului privind stabilirea funcțiilor publice trebuie să cuprindă, în mod obligatoriu, următoarele informații:

- ANTET: denumirea instituției publice solicitante, județul, adresă, telefon, fax, număr de înregistrare.
- CONȚINUT: solicitarea de avizare a structurii de funcții publice prevăzută în *anexe*.

Anexa I:

- **proiectul de act administrativ** (proiect HCL sau HCJ, după caz) de înființare a instituției publice solicitante sau de modificare a structurii de funcții publice.
- **nota de fundamentare/referatul de aprobare și referatul compartimentului de specialitate** reprezentând anexe ale proiectului de hotărâre, care să cuprindă:
 - indicarea modificărilor solicitate;
 - motivarea efectuării modificărilor de structură solicitate;
 - informațiile trebuie să fie detaliate pentru fiecare categorie de funcții publice înființate/modificate.

Anexa II:

- **organigrama instituției publice solicitante care să cuprindă:**

- numărul total de posturi (defalcăt pe: funcții publice de conducere, funcții publice de execuție, funcții contractuale de conducere și funcții contractuale de execuție);
- numărul de posturi pe fiecare departament (direcție generală, direcție, serviciu, birou etc.), compus din conducător și numărul aferent de posturi de execuție;
- nivelele ierarhice: săgețile verticale reprezintă relații de subordonare între departamente de niveluri diferite și funcția de la nivel superior; săgețile orizontale reprezintă relații de colaborare între departamente de același nivel.

Anexa III:

- **statul de personal al instituției publice solicitante, care să cuprindă:**
 - structura de funcții completă a instituției publice solicitante;
 - numărul de funcții publice și cel de funcții contractuale din cadrul fiecărui compartiment, cu mențiunea categoriei și denumirii funcției publice, a gradului și treptei de salarizare;
 - numele și prenumele persoanelor care ocupă fiecare funcție publică sau contractuală sau mențiunea „vacant” pentru cele neocupate.

Toate documentele trebuie asumate prin semnătura și ștampila conducătorului instituției publice solicitante, în original, pe fiecare pagină.

Solicitarea de aviz trebuie să cuprindă și numele persoanei care a întocmit-o și datele de contact ale acesteia (telefon, fax, e-mail).

Termenul de soluționare a solicitării de avizare a funcțiilor publice este de 30 zile de la data comunicării documentației complete (certificată prin numărul de înregistrare – intrare al A.N.F.P.). Prin urmare, este necesar ca programarea ședințelor de aprobare a organigramei și statului de funcții să țină cont de termenul de 30 de zile necesar soluționării cererii de aviz de funcții publice și de perioada necesară transmiterii corespondenței prin poștă, cu confirmare de primire.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici are obligația verificării documentației necesare acordării avizului privind stabilirea funcțiilor publice dintr-o instituție publică, în termenul legal, precum și emiterea avizului favorabil în situația în care documentația este conformă cu dispozițiile legale în vigoare.

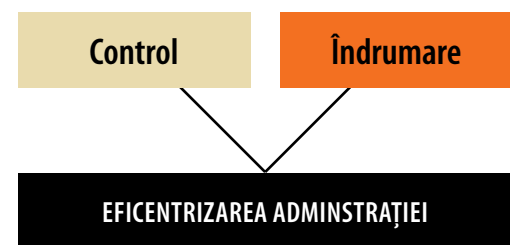
Refuzul acordării avizului va fi motivat și va cuprinde obiecțiunile avute asupra documentației respective.

CE PRESUPUNE CONTROLUL EFECTUAT DE ANFP ÎN INSTITUȚIILE PUBLICE?

ADRIAN BUDESCU, EXPERT, ANFP

Încă din cele mai vechi timpuri controlul a apărut ca o necesitate firească de îmbunătățire a mecanismelor de funcționare ale statului și de confirmare „în concret” a rolului coercitiv etatic. Însă controlul ca funcțiune s-a dovedit necesar nu numai la nivel pur administrativ, el regăsindu-se cu aceeași esențialitate în actul managerial privat. Mecanismele controlului s-au dezvoltat și se dezvoltă în mod continuu atât în spațiul public cât și în cel privat, existând în același timp o întrepătrundere benefică între cele două medii care duce la perfecționarea permanentă controlului.

Inițial controlul a avut un rol strict formativ, urmărindu-se respectarea legalității, regulii, de către subiecții controlați și aplicarea măsurilor care se impun pentru intrarea în legalitate, în conformitate. Teoria controlului a căpătat însă noi aplicații și îmbunătățiri o dată cu lărgirea sferei sale de aplicare prin ideea de eficientizare a activității, care nu ar fi fost posibilă fără îndrumarea metodologică de specialitate. Tocmai de aceea vorbim astăzi despre control ca despre un fenomen complex care se dorește a fi, nu doar conformativ și coercitiv, ci și factor de eficientizare.



Controlul exercitat de A.N.F.P. este un control administrativ de, care îmbină cu eficacitate elementele tradiționale și moderne existente în teoria controlului. Nu ne dorim ca în cele ce urmează să prezentăm o simplă radiografie a acestui control, ci vom încerca să abordăm inclusiv aspectele practice care explicitează și întăresc regulile și considerentele teoretice.

Necesitatea controlului a apărut încă din momentul înființării A.N.F.P. (2000), dar ca-

pacitatea administrativă redusă a făcut ca el să fie organizat și să devină operațional abia în anul 2003, când se înființează Corpul de Control al Președintelui A.N.F.P. Fiind o activitate relativ nouă, controlul Agenției a trebuit să fie organizat inclusiv la nivel de norme, elaborându-se în acest sens un regulament, care cu mici modificări este în vigoare și astăzi. În anul 2006, Corpul de Control, organizat la nivel de compartiment în subordinea președintelui A.N.F.P., a fost transformat în Serviciul Inspecție și Control, întărindu-i-se rolul și atribuțiile.

Încă de la început activitatea de control a fost îmbinată cu îndrumarea metodologică, ceea ce a făcut ca funcționarii publici care își desfășurau activitatea în cadrul acestui compartiment să contribuie eficient nu doar la stoparea și îndreptarea unor practici în administrație, ci și la o îmbunătățire a fundamentării actului decizional, bazată pe aplicarea unitară a normelor de drept existente. Astfel, ordinele de constituire a echipelor de control au cuprins ca temei juridic atât activitatea fundamentală de control cât și îndrumarea metodologică (art. 20 alin. (1) lit. c) și l) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici).

În conformitate cu regulamentul mai sus amintit, au fost realizate o serie de controale tematice (*a priori*) și inopinate (*a posteriori*), la sesizarea unor persoane interesate, funcționari publici sau simpli cetățeni, inclusiv societatea civilă prin diferitele ei organizații, interesate de o bună practică a administrației românești în general și de soluționarea unor spețe a căror complexitate impunea rezolvarea pe calea controlului administrativ de specialitate.

Obiectivele controlului administrativ de specialitate al Agenției pot fi împărțite în două categorii. Pe de o parte identificăm **obiective generale**, cum ar fi: respectarea legalității, asigurarea unei bune practici la nivel instituțional în domeniul funcției publice și funcționarilor publici care se regăsesc cu precădere în cazul controalelor tematice, iar pe de altă parte, **obiective speciale**, diferite de la caz la caz, care se regăsesc mai cu seamă în cazul controalelor inopinate („țintite” care au ca scop rezolvarea unei anumite spețe al cărei grad de complexitate este diferit). Oricât de specializat ar fi fost însă un anumit control, membrii echipei de control au întocmit tematici mai largi, de natură a cuprinde în verificare și aspecte mai generale de natură a extinde aria controlului, ceea ce a permis descoperirea unor situații nesesizate și care de multe ori depășeau ca gravitate sesizarea inițială.

Acțiunea de control se materializează în procesul verbal de control, care se stă la baza raportului de control aprobat de președintele Agenției, cu observația că, uneori, datorită complexității, au fost încheiate mai multe procese verbale de control care au surprins aspecte și situații de natură a clarifica aspectele sesizate



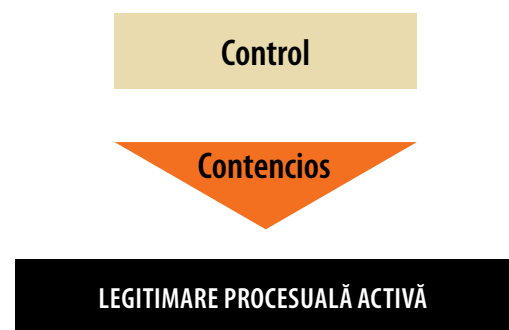
FOTO: © ANFP

(uneori succesiv și din mai multe surse). Astfel, odată cu finalizarea activității de control prin raportul de control aprobat, obiectivele controlului devin **concrete**. Astfel, Agenția, poate:

- să dispună sau să solicite revocarea sau anularea unor acte ori operațiuni administrative, modificarea sau înlocuirea actelor ori a operațiunilor administrative, considerate nelegale;

- să dispună măsurile necesare pentru restabilirea legalității.

Una dintre cele mai importante activități ale Agenției, care contribuie la complinirea controlului este legitimarea procesuală activă. În această relaționare „controlul” furnizează „contenciosului” surse proprii și verificate administrativ de manifestare a acestei legitimări, care prelungește și sporesc în eficacitate acțiunea de control, atunci când se dorește anularea unui act administrativ.



Întreaga activitate de control se desfășoară în mod transparent, rapoartele de control fiind în totalitate publicate pe site-ul Agenției, www.anfp-map.ro. Tocmai de aceea recomandăm celor interesați diferitele spețe editate aici.

SONDAJ DE OPINIE PRIVIND AVANTAJELE ȘI DEZAVANTAJELE STATUTULUI DE FUNCȚIONAR PUBLIC

CRISTIAN VOINESCU, EXPERT, ANFP

Sondajele de opinie despre instituțiile publice sunt importante din perspectiva testării opiniilor cetățenilor cu privire la activitatea desfășurată de instituția respectivă, tocmai pentru a verifica ce anume funcționează și care sunt palierele unde trebuie să se intervină pentru a se eficientiza activitatea.

În perioada **ianuarie – noiembrie 2007**, Agenția Națională a Funcționarilor Publici beneficiază de asistență tehnică prin proiectul **Phare RO 2004/016-772.01.03.01.02 “Implementarea Reformei în Funcția Publică din România”**. Implementarea proiectului este coordonată de un consorțiu format din companiile AAM Management Information Consulting Ltd, Mercer Human Resources Ltd și Soluziona SA.

În cadrul acestui proiect, în perioada **aprilie – iulie 2007**, cu sprijinul Mercury Research, a fost realizat un sondaj de opinie pe un eșantion de **1203 persoane**, cu vârsta minimă de 18 ani, cu privire la percepția cetățenilor asupra funcționarilor publici și a reformei funcției publice. Concomitent, a fost realizat și un sondaj de opinie privind percepția funcționarilor publici asupra Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pe un eșantion de **142 funcționari publici** din autorități și instituții publice din administrația publică centrală, teritorială și locală.

Conform rezultatelor sondajului adresat cetățenilor, **39%** dintre respondenți au auzit de Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Dintre aceștia, **56%** cred că **cele mai importante atribuții** ale Agenției sunt **supervizarea și controlul**, **44%** - **consilierea și suportul asigurat altor instituții publice**, **30%** - **reglementarea și 19%** - **recrutarea funcționarilor publici**. Din aceste cifre, se remarcă slaba percepție asupra recrutării funcționarilor publici, ceea ce presupune o mai bună informare a cetățenilor în ceea ce privește modalitățile în care sunt recrutați funcționarii publici. Referitor la notorietatea instituțiilor statului, printre cele mai cunoscute se numără Guvernul și ministerele, nominalizate de **33%** dintre respondenți, în timp ce **17%** au nominalizat Parlamentul, iar



Cristian Voinescu, EXPERT, ANFP

FOTO: © Jddenda

15%, ANFP. În ceea ce privește eficacitatea instituțiilor publice, părerile sunt împărțite: în timp ce **39%** le consideră eficiente, **43%** le consideră ineficiente.

Doar **13%** dintre respondenți asociază **funcționarul public cu loialitatea, angajamentul și responsabilitatea**, în timp ce **51%** au o **percepție predominant negativă**. **Competența profesională** a funcționarilor publici din România nu este percepută favorabil: **68%** dintre respondenți cred că ar trebui ca funcționarii publici să-și îmbunătățească abilitățile. Prin comparație cu **funcționarii publici europeni**, diferențele cele mai semnificative percepute de opinia publică cu privire la funcționarii publici din România se referă la **serviciile oferite cetățenilor (32%** dintre respondenți) și **nivelul de salarizare (28%** dintre cei intervievați).

Printre avantajele conferite de statutul de funcționar public, au fost identificate: **saleriul (36%)**, **stabilitatea funcției (21%)**, **munca ușoară și plăcută (13%)**. Paradoxal, aceleași caracteristici sunt considerate dezavantaje de către o parte dintre cei intervievați: **15%** consideră că salariul este mic, iar alți **15%** apreciază mediul de lucru din sectorul public drept stresant.

În privința competenței profesionale a funcționarilor publici, **36 %** dintre persoanele interviuate cred că funcționarii publici sunt la fel de capabili ca și angajații din sistemul privat, **35%** - mai puțin capabili, iar **14%** cred că funcționarii publici sunt mai capabili decât cei din mediul privat. Aproape jumătate dintre respondenți (**48%**) consideră că **implementarea reformei în serviciul public s-ar putea realiza prin scăderea birocrăției**. Alte modalități identificate sunt **îmbunătățirea serviciilor oferite cetățenilor și o salarizare mai bună**. Doar **8%** dintre respondenți ar fi dispuși să devină **funcționari publici**, în timp ce **78%** nu sunt interesați de o carieră în serviciul public.

Sondajul privind percepția funcționarilor publici asupra Agenției Naționale a Funcționarilor Publici a reliefat alte informații interesante. Astfel, **69% dintre respondenți consideră ANFP ca fiind instituția responsabilă**

cu **managementul funcției publice**, **15%** dintre funcționarii publici cred că responsabil cu managementul funcției publice este Ministerul Internelor și Reformei Administrative, în timp ce **10%** cred că Guvernul este cel abilitat. Funcționarii publici intervievați consideră că cea mai mare **diferență dintre ei și funcționarii europeni** este reprezentată de nivelul scăzut al salariilor (**60%**), **remunerația** fiind principala sursă de nemulțumire pentru cei care lucrează în sistemul administrației publice din România (**89%**).

ANFP a utilizat rezultatele celor două sondaje pentru fundamentarea unei strategii de comunicare interne și externe, în scopul creșterii vizibilității instituției și al credibilității corpului funcționarilor publici.



Fondată 2007
Nr.1
NOIEMBRIE 2007
36 pagini

Comitetul Redacțional:

Lavinia NEMEȘ, manager public
Diana LUPESCU, manager public
Alina ROTARIU, consilier juridic
Mihaela Luminița BACIU,
consilier juridic
Cristian VOINESCU, expert
Ciprian PASAILĂ, expert
Adrian BUDESCU, consilier juridic

Coordonator:

Cireșica Lavinia BUȚIU, consilier

Adresa:
Str. Smârdan, nr. 3, Sector 3, București,
cod 030071
Tel: (+4 021) 315 04 84,
(+4 021) 312 56 06;
Fax: (+4 021) 315 37 47;

E-mail: anfp@anfp.gov.ro
Web-site: www.anfp.gov.ro

PROIECT FINANȚAT DE



UNIUNEA EUROPEANĂ

CONȚINUTUL ACESTUI MATERIAL NU PREZINTĂ ÎN MOD
NECESAR POZIȚIA OFICIALĂ A UNIUNII EUROPENE
PENTRU SESIZĂRI PHARE: CFCU.PHARE@MFINANTE.RO

TIPĂRITĂ ȘI EDITATĂ ÎN CADRUL PROIECTULUI PHARE RO
2004/016-772.01.03.01.02; EuropeAid/121990/D/SV/RO



Sediul ANFP din str. Smârdan nr. 13. București

Guvernul României
Ministerul Internelor și Reformei Administrative
AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Strada Smârdan nr. 3; Sector 3, București;
Tel: (+ 40 21) 315 04 84; (+ 40 21) 312 56 06;
Fax: (+ 40 21) 315 37 47;

www.anfp.gov.ro

