



MINISTERUL ADMINISTRAȚIEI ȘI INTERNELOR
Agenția Națională a Funcționarilor Publici

**Raport privind
managementul funcțiilor publice
și al funcționarilor publici
pentru anul 2009**

București, 2010

CUPRINS

1. CONTEXTUL ADMINISTRATIV AL ELABORĂRII RAPORTULUI PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI FUNCȚIONARILOR PUBLICI PENTRU ANUL 2009	4
1.1. FUNCȚIA PUBLICĂ DIN PERSPECTIVA REZULTATELOR MĂSURILOR ÎNTREPRINSE ÎN ANUL 2009	5
1.2. MĂSURI ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE CORESPUNZĂTOARE PERIOADEI 2010-2012, CUPRINSE ÎN PROGRAMUL DE GUVERNARE 2009-2012	6
2. MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN CURSUL ANULUI 2009	8
2.1. PLANIFICAREA STRATEGICĂ ȘI REGLEMENTAREA ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI FUNCȚIONARILOR PUBLICI	9
2.1.1. MĂSURI ÎNTREPRINSE DE AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN DOMENIUL STRATEGIC	11
2.1.2. MĂSURI ÎNTREPRINSE DE AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN DOMENIUL REGLEMENTĂRII FUNCȚIEI PUBLICE	14
2.2. GESTIUNEA FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI A CORPULUI FUNCȚIONARILOR PUBLICI	17
2.2.1. REZULTATE ALE ACTIVITĂȚILOR DE PLANIFICARE ÎN CADRUL SISTEMULUI FUNCȚIEI PUBLICE	18
2.2.2. REZULTATE ALE ACTIVITĂȚILOR DE COORDONARE ÎN CADRUL SISTEMULUI FUNCȚIEI PUBLICE ȘI CORELAREA CU REZULTATELE ACTIVITĂȚILOR DE PLANIFICARE	23
2.2.3. ALTE INFORMAȚII RELEVANTE REFERITOARE LA FUNCȚIA PUBLICĂ	27
2.2.4. ACTIVITATEA DE GESTIONARE A ORGANIZĂRII CONCURSURILOR PENTRU OCUPAREA FUNCȚIILOR PUBLICE	34
2.3. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA EFECTELOR IMPLEMENTĂRII LEGISLAȚIEI ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE	40
2.3.1. REZULTATELE ACTIVITĂȚII DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A EFECTELOR IMPLEMENTĂRII LEGISLAȚIEI ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI DESFĂȘURĂRII RAPORTURILOR DE SERVICIU ALE FUNCȚIONARILOR PUBLICI	41
2.3.2. MONITORIZAREA SPECIALĂ A RESPECTĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ȘI STANDARDELOR ETICE	54
2.3.3. REZULTATELE ORGANIZĂRII ȘI DESFĂȘURĂRII ACTIVITĂȚII DE INSPECȚIE ȘI CONTROL ADMINISTRATIV DE SPECIALITATE EXERCITAT DE CĂTRE AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI	60
2.3.4. REZULTATELE ACTIVITĂȚILOR DESFĂȘURATE ÎN DOMENIUL APĂRĂRII INTERESELOR AGENȚIEI NAȚIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN FAȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI SAU ORGANELOR JURISDICȚIONALE	64
2.4. ACTIVITATEA ÎN DOMENIUL COMUNICĂRII ȘI COLABORĂRII AGENȚIEI NAȚIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI CU PARTENERII NAȚIONALI ȘI EXTERNI, RESPECTIV ÎN DOMENIUL RELAȚIILOR INTERNAȚIONALE	68
2.4.1. PROIECTELE CU ASISTENȚĂ EXTERNĂ ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE	68
2.4.2. ACTIVITĂȚI DESFĂȘURATE ÎN DOMENIUL COLABORĂRII INTERNAȚIONALE ȘI NAȚIONALE ÎN ANUL 2009	73

2.4.3. ACTIVITATEA DE COMUNICARE A AGENȚIEI NAȚIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI VIZÂND FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI FUNCȚIONARII PUBLICI	75
2.5. ACTIVITATEA ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI	81
2.5.1. CARACTERISTICI GENERALE ALE ACTIVITĂȚILOR DESFĂȘURATE ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI	81
2.5.2. PREZENTAREA ACTIVITĂȚILOR DESFĂȘURATE ÎN ANUL 2009	83
2.5.3. CONCLUZII GENERALE PRIVIND ACTIVITĂȚILE DESFĂȘURATE ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE ÎN ANUL 2009	91
3. EVOLUȚII PRECONIZATE ÎN DEZVOLTAREA SISTEMULUI FUNCȚIEI PUBLICE PENTRU ANUL 2010	93

ANEXE

1. Contextul administrativ al elaborării Raportului privind managementul funcției publice și funcționarilor publici pentru anul 2009

Programul de Guvernare 2009-2012 a fost publicat în Monitorul Oficial al României nr. 869 din data de 22 decembrie 2008. Implementarea acestui Program de Guvernare a demarat într-un context de criză economică și financiară profundă, ale cărei efecte s-au resimțit puternic în toate statele europene dezvoltate. Printre **măsurile propuse, necesare reducerii impactului crizei**, pentru anul 2009, s-a numărat și reducerea cheltuielilor cu personalul din administrația publică, cu până la 20%, prin eliminarea posturilor vacante din instituțiile și autoritățile publice și prin reducerea cheltuielilor care nu au legătură directă cu performanța obținută. O a doua măsură care a vizat administrația publică a fost raționalizarea instituțională prin analizarea numărului, structurii, activității și a personalului instituțiilor.

În ceea ce privește **obiectivele fundamentale în domeniul administrației publice** pe care Guvernul României și le-a asumat, dintre acestea, amintim: descentralizarea administrației publice în scopul creșterii autonomiei administrative; simplificarea administrativă, prin reducerea birocrăției; adoptarea legii privind sistemul unitar de salarizare a personalului plătit din fonduri publice.

Principiile care stau la baza activității guvernamentale pentru perioada mai sus menționată sunt:

- Principiul atribuirii competențelor exclusiv în baza celor atribuite prin Constituție și legile în vigoare;
- Principiul egalității, nediscriminării și garantării drepturilor fundamentale;
- Principiul respectării dreptului fiecărui individ la muncă decentă;
- Principiul eficienței în normarea intervenției statului la nevoile reale pentru minimizarea costurilor și reducerea risipei;
- Principiul subsidiarității pentru limitarea sferei decizionale a Guvernului la domeniile și problematicele care nu pot fi rezolvate mai eficient la nivel local;
- Principiul proporționalității prin limitarea conținutului și formei acțiunilor guvernamentale la ceea ce este strict necesar pentru atingerea obiectivelor;
- Principiul contribuției și al solidarității în promovarea progresului social;
- Principiul transparenței față de cetățeni și față de celelalte instituții ale statului, ale Uniunii Europene și față de societatea civilă;
- Principiul integrității actului de guvernare;
- Principiul responsabilității Guvernului României în fața Parlamentului României și a celorlalte instituții abilitate ale statului, precum și în raport cu instituțiile europene, conform tratatelor și angajamentelor României față de Uniunea Europeană.

1.1. Funcția publică din perspectiva rezultatelor măsurilor întreprinse în anul 2009

În domeniul specific al reformei administrației publice, obiectivele de guvernare au vizat creșterea autonomiei colectivităților locale, prin declanșarea procesului de descentralizare; restructurarea administrației publice, cu accente puse pe eficiență, reducerea birocrăției și a cheltuielilor publice. Cu privire la managementul funcției publice și al funcționarilor publici, **direcțiile de acțiune guvernamentale** prevăzute în capitolul 22, *Reforma administrației publice*, din Programul de Guvernare fac referire la: descentralizarea administrativă, gestiunea resurselor umane și creșterea transparenței și eficienței actului administrativ.

Referindu-se la gestiunea resurselor umane din cadrul administrației publice, principalele acțiuni guvernamentale au vizat: adoptarea proiectului legii sistemului unitar de salarizare a funcționarilor publici și elaborarea unor reglementări similare pentru personalul contractual, funcționarii publici cu statut special, cadrele didactice și personalul sanitar, revizuirea modalității de remunerare a aleșilor locali în relație cu statutul de demnitar al acestora, dezvoltarea și implementarea unui sistem de recrutare, evaluare și promovare bazat pe merit și competență în funcția publică, în vederea creșterii eficienței funcționarilor publici în prestarea serviciilor publice, precum și ameliorarea imaginii funcției publice, prin creșterea transparenței actului administrativ și luarea unor măsuri anticorupție mai ferme, vizibile pentru opinia publică.

Aceste direcții de acțiune au avut un rol determinant în stabilirea obiectivelor instituționale pentru Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Astfel, obiectivele ANFP pentru anul 2009 au fost:

Obiectiv Strategic I:

Dezvoltarea cadrului strategic, instituțional și normativ necesar optimizării managementului funcției publice

Obiective operaționale:

- 1) *Actualizarea cadrului strategic și normativ în domeniul managementului funcției publice și funcționarilor publici;*
- 2) *Consolidarea capacității instituționale a ANFP de a realiza managementul funcției publice și al funcționarilor publici;*
- 3) *Eficientizarea gestionării procedurilor administrative referitoare la funcția publică și funcționarii publici;*
- 4) *Creșterea capacității de gestionare a evidenței funcțiilor publice și a funcționarilor publici;*
- 5) *Îmbunătățirea mecanismelor de implementare și evaluare a impactului măsurilor în domeniul managementului funcției publice;*
- 6) *Atragerea de fonduri externe necesare optimizării managementului funcției publice.*

Obiectiv Strategic II:

Ameliorarea imaginii funcției publice

Obiectiv operațional:

Creșterea transparenței și integrității în funcția publică

Obiectivele stabilite pentru anul 2009, prin raportare atât la conținutul documentelor programatice la nivel național, cât și la atribuțiile dispuse prin prevederile actelor normative în

domeniul organizării și funcționării instituției, pot fi considerate realizate, prin prisma rezultatelor întreprinse de Agenție în perioada de referință.

Totodată, și alte măsuri întreprinse de către Guvernul României în anul 2009 au avut un impact semnificativ asupra sistemului funcției publice. Dintre acestea, de o importanță majoră a fost promovarea de către Guvern și adoptarea de către Parlamentul României a Legii nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional.

Referindu-ne la impactul pe care îl are asupra sistemului managementului funcției publice și al funcționarilor publici, Legea nr. 329/2009 a inițiat două categorii de soluții: reducerea cheltuielilor bugetare și sprijinirea mediului de afaceri. Primul tip de soluții a inclus reorganizarea unor autorități și instituții publice, reducerea cheltuielilor de personal, consolidarea disciplinei financiare în cadrul regiilor autonome, companiilor naționale și societăților comerciale cu capital integral sau majoritar de stat și limitarea posibilității de cumul al pensiei cu salariul. Aceste prevederi au influențat modul de gestionare a activităților specifice sistemului funcției publice.

De asemenea, odată cu intrarea în vigoare a actului normativ în discuție, Institutul Național de Administrație a fost desființat prin comasare prin absorbție, iar activitățile desfășurate anterior de acesta au fost preluate de către o direcție nouă în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

În concluzie, prezentul raport va include, alături de domeniile pentru care s-a făcut până în prezent, anual, raportarea, și un subcapitol cu informații referitoare la formarea profesională a funcționarilor publici, domeniu gestionat de către INA până la intrarea în vigoare a actului normativ mai sus menționat.

1.2. Măsuri în domeniul funcției publice corespunzătoare perioadei 2010-2012, cuprinse în Programul de Guvernare 2009-2012

Prin **Programul de Guvernare 2009-2012** actualizat, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 907 din 23 decembrie 2009, în ceea ce privește reforma administrației publice, **modernizarea** acesteia rămâne o țintă prioritară, căreia i se subsumează o serie de alte **obiective de guvernare**:

- Creșterea autonomiei colectivităților locale prin transferul de noi responsabilități decizionale, precum și de resurse financiare și patrimoniale, cu respectarea principiului subsidiarității;
- Restructurarea administrației publice centrale și locale, prin măsuri de creștere a eficienței instituționale, simplificare administrativă, reducere a cheltuielilor curente și creștere a transparenței în relația cu cetățenii;
- Creșterea calității și accesului la servicii publice.

Direcțiile de acțiune care au fost trasate prin documentul programatic vizează: descentralizarea administrativă și creșterea eficienței administrației publice locale,

descentralizarea financiară, gestiunea resurselor umane, creșterea eficienței și a transparenței în activitate a instituțiilor din administrația publică.

Prin mandatul și rolul pe care le are, ANFP va contribui la îndeplinirea obiectivelor din cadrul **direcției de acțiune stabilite expres în domeniul gestiunii resurselor umane**, mai exact în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici:

- Implementarea prevederilor Legii nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, pentru funcționarii publici; participare la procesul de elaborare și implementare a legislației sectoriale și a normelor metodologice aferente;
- Revizuirea procedurilor de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici; evaluarea complexității posturilor aferente categoriilor de personal din administrația publică;
- Formarea continuă a personalului din administrația publică centrală și locală în vederea creșterii performanțelor profesionale.

De asemenea, și alte **obiective și direcții de acțiune** stabilite prin Programul de Guvernare 2009-2012 **vor determina măsurile ce se vor stabili în domeniul managementului funcției publice și funcționarilor publici**:

- Dezvoltarea capacității administrative a instituțiilor publice centrale și locale în vederea planificării și implementării politicilor de dezvoltare, precum și a furnizării serviciilor publice la standardele de calitate prevăzute de legislația în vigoare;
- Îmbunătățirea și standardizarea procedurilor administrative prin elaborarea și implementarea Codului administrativ și a Codului de proceduri administrative;
- Implementarea prevederilor legii privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional;
- Elaborarea și implementarea de măsuri pentru standardizarea înființării, organizării și funcționării structurilor instituționale din administrația publică centrală;
- Restructurarea mecanismelor de cooperare interministerială și utilizarea lor în stabilirea priorităților de politici publice, investiționale și bugetare ale guvernului;
- Realizarea și implementarea unui sistem de indicatori de monitorizare și evaluare a furnizării serviciilor publice și funcționării tuturor instituțiilor din administrația publică centrală și locală, inclusiv a gestiunii resurselor umane și execuției bugetare;
- Introducerea standardelor de calitate pentru serviciile publice, cu prioritate pentru cele descentralizate;
- Simplificarea accesului cetățenilor la informațiile publice prin publicarea acestora pe portalurile Internet ale instituțiilor publice;

- Simplificarea accesului la servicii publice prin furnizarea acestora, acolo unde este posibil, pe cale electronică și prin generalizarea „birourilor/ ghișeelor unice”.

2. Managementul funcției publice și al funcționarilor publici în cursul anului 2009

Conform art. 21 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **Agencia Națională a Funcționarilor Publici** a fost înființată în anul 2000, având ca misiune „crearea și dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial”. Mandatul instituțional este prevăzut la art. 2 alin. (1) din HG nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu modificările și completările ulterioare: „*Agencia Națională a Funcționarilor Publici, (...), asigură aplicarea strategiilor și a Programului de guvernare în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, precum și în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică*”.

Pentru îndeplinirea rolului său, Agenția îndeplinește **atribuții în domeniile:**

- a) **reglementarea funcției publice**, respectiv: elaborare, analiză și avizare proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici, precum și coordonare și sprijin acordat celorlalte autorități și instituții publice cu competență de reglementare, pentru proiectele de acte normative care conțin prevederi referitoare la funcțiile publice și la funcționarii publici;
- b) **managementul funcției publice și al funcționarilor publici**, respectiv: elaborare și urmărire a modului de aplicare a principiilor, politicilor, strategiilor și programelor privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici; elaborare studii, analize și prognoze în domeniul de competență; organizare, gestiune și evidență a funcțiilor publice și funcționarilor publici, gestiune proceduri administrative, precum și coordonare metodologică și acordare sprijin de specialitate compartimentelor de resurse umane din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale;
- c) **perfecționarea profesională a funcționarilor publici**, respectiv: stabilire domenii prioritare pentru perfecționarea pregătirii profesionale a funcționarilor publici, avizare strategii sectoriale privind formarea continuă a funcționarilor publici; centralizare informații în domeniu, transmise de autorități și instituții publice, precum și acordare de sprijin instituțiilor care organizează programe de perfecționare a pregătirii profesionale a funcționarilor publici; organizare programe de formare specializată și programe de perfecționare; coordonare metodologică a centrelor regionale de formare continuă pentru administrația publică locală;
- d) **gestiune de programe în domeniul funcției publice**, respectiv: elaborare, gestionare și monitorizare de programe privind funcția publică și funcționarii publici, precum și elaborare și administrare bază de date cuprinzând evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, precum și a funcțiilor publice vacante;
- e) **monitorizarea și controlul activităților referitoare la funcția publică și la funcționarii publici**, respectiv: coordonare metodologică, monitorizare, verificare și control al aplicării și

respectării prevederilor legale privind funcția publică și funcționarii publici, sesizare instanță de contencios administrativ, dacă este cazul, constatare contravenții și aplicare sancțiuni, precum și raportare periodică cu privire la gradul de îndeplinire a atribuțiilor și sarcinilor;

f) **reprezentare**, respectiv: reprezentare autorități ale administrației publice centrale și locale în raporturile cu persoanele juridice și fizice, române și străine, în domeniul de competență, colaborare cu autorități și instituții publice, instituții și organisme similare din țară și din străinătate conform domeniului de competență, participare la negocierile cu organizațiile sindicale reprezentative ale funcționarilor publici, încheiere acorduri și proiecte de colaborare internațională în domeniul funcției publice, al funcționarilor publici și al managementului resurselor umane, precum și alte forme de colaborare cu societatea civilă, în sens larg.

Este de menționat faptul că, odată cu intrarea în vigoare a Hotărârii Guvernului nr. 1373/2009 pentru reglementarea unor aspecte determinate de aplicarea măsurilor de reorganizare stabilite de Legea nr. 329/ 2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional și pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, aceste domenii au fost completate cu cel al „**formării profesionale în administrația publică**”, respectiv: asigurarea formării continue pentru diferite categorii de funcționari publici, coordonare metodologică a centrelor regionale, elaborare, monitorizare și evaluare a implementării strategiei de formare continuă a funcționarilor publici, organizare programe de formare specializată și a programelor de perfecționare.

Modalitatea de organizare și funcționare a ANFP, precum și detalierea atribuțiilor se regăsesc în Hotărârea Guvernului nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu completările și modificările ulterioare. Gestiunea curentă a resurselor umane și a funcțiilor publice este organizată și realizată, în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, de către un compartiment specializat, care colaborează direct cu ANFP.

2.1. Planificarea strategică și reglementarea în domeniul funcției publice și funcționarilor publici

Planificarea strategică reunește într-un singur cadru de management aspecte determinante, precum planificarea politicilor publice (a instrumentelor, procedurilor și arhitecturii instituționale dezvoltate pentru îmbunătățirea calității și eficienței procesului de luare a deciziei), elaborarea bugetului, stabilirea priorităților și planificarea organizațională¹.

Orice instituție publică trebuie să-și bazeze deciziile pe planificare strategică, întrucât aceasta aduce claritate prin stabilirea mandatului, viziunii instituționale și a direcțiilor de acțiune, are un rol foarte important în managementul politicilor publice, pentru coerență în acțiunea guvernamentală, pentru a asigura o legătură sustenabilă între politicile publice planificate și

¹ Conform H.G. nr. 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.

planificarea bugetară, implică un management bazat pe obiective și rezultate, implică eficientizare, responsabilizare și raționalizare.

Interacțiunea în parcurgerea ciclului de politici publice presupune, în primă instanță, o fundamentare corespunzătoare a stabilirii de măsuri strategice. **Elaborarea documentelor de fundamentare în domeniul funcției publice și funcționarilor publici** este stabilită prin lege în competența ANFP și este asigurată de aceasta pe baza a patru dimensiuni distincte:

- obiectivele și măsurile stabilite la nivel guvernamental, prin Programul de Guvernare și actele emise în aplicarea acestuia;
- obiectivele și măsurile stabilite la nivel european, prin documentele comunitare ce stabilesc obligațiile României în calitate de stat membru, cu incidență asupra domeniului funcției publice;
- rezultatele activităților de monitorizare și de evaluare a implementării legislației funcției publice și funcționarilor publici din România, așa cum rezultă acestea din documentele administrative de evaluare;
- rezultatele practicii instanțelor judecătorești și a diferitelor evaluări independente realizate de reprezentanți ai societății civile.

Un al doilea tip de activități corespunzătoare proceselor reglementate în parcurgerea ciclului de politici publice îl reprezintă **monitorizarea și evaluarea implementării noilor măsuri**. Activitatea administrativă corespunzătoare acestei etape în parcurgerea ciclului de politici publice este una complexă, pe baza căreia:

- se urmărește și se evaluează gradul de conformitate cu obiectivele stabilite, cu prevederile legale și procedurile administrative;
- ca domeniu general de monitorizare, se evaluează calitativ și cantitativ modalitatea de implementare a măsurilor aprobate în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici, iar ca domeniu specific de monitorizare, se urmărește gradul de respectare a normelor de conduită și a standardelor etice în administrația publică, pe baza datelor cantitative și a informațiilor calitative primite de la autoritățile și instituțiile publice și sunt întocmite rapoarte semestriale care sunt, ulterior aprobării, puse la dispoziția publicului;
- se identifică deficiențele sau lacunele legislative și procedurale și se propun măsuri de ameliorare a procesului de implementare;
- ca activități de suport, se elaborează documente care stau la baza consolidării unei culturi favorabile dezvoltării proceselor de monitorizare, evaluare și control la nivelul autorităților și instituțiilor publice, de tip ghiduri, manuale de proceduri și proceduri specifice;
- se acordă asistență și sprijin metodologic în vederea implementării corespunzătoare a noilor măsuri.

Ultimul tip de activități corespunzător domeniului supus analizei sunt cele de la finalul ciclului de politici publice, respectiv **activitățile de evaluare a implementării în vederea identificării necesarului de actualizare**. În urma desfășurării acestor activități sunt obținute rezultate care sunt utilizate în procesul de fundamentare și de luare a deciziilor viitoare cu privire la managementul funcției publice și al funcționarilor publici.

2.1.1. Măsurile întreprinse de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în domeniul strategic

Pentru perioada 2007-2009, **prioritățile** Agenției Naționale a Funcționarilor Publici au fost stabilite astfel:

a) **În domeniul de competență:**

- Continuarea procesului de descentralizare a competențelor de management al funcțiilor publice și funcționarilor publici;
- Asigurarea unor mecanisme flexibile și eficiente de dezvoltare a carierei funcționarilor publici și încurajare a mobilității în funcția publică;
- Dezvoltarea cadrului normativ și instituțional necesar eficientizării procesului de formare profesională a funcționarilor publici;
- Motivarea funcționarilor publici prin crearea și implementarea unui sistem unitar de salarizare motivant și transparent.

b) **La nivel instituțional:**

- În domeniul organizării și funcționării Agenției și a departamentelor din cadrul acesteia: asigurarea continuității la nivelul abordării strategice și operaționale în cadrul instituției;
- În domeniul culturii organizaționale și managementul resurselor umane: dezvoltarea Agenției prin resursele umane aflate la dispoziția instituției;
- În domeniul planificării și desfășurării activităților și comunicării interne: valorificarea potențialului de dezvoltare permanentă oferită de parcurgerea întregului ciclu de management în organizarea și derularea activităților (planificare – organizare – implementare – evaluare - actualizare);
- În domeniul comunicării externe și relației cu terții: valorificarea avantajului oferit de poziționarea Agenției în cadrul sistemului autorităților și instituțiilor publice din România;
- În domeniul promovării imaginii instituției: promovarea imaginii Agenției ca promotor al reformei administrației publice din România, instituție capabilă a înțelege mediul și a se adapta corespunzător, deschisă și orientată către beneficiari.

În strânsă legătură cu prioritățile stabilite și în aplicarea prevederilor **H.G. nr. 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, precum și ale **H.G. nr. 158/2008** pentru aprobarea Componentei de programare bugetară din cadrul Metodologiei privind sistemul de planificare strategică pe termen mediu al instituțiilor administrației publice de la nivel central, **a fost definit, conform Ordinului MIRA nr. 897/2008, ca sub-program în domeniul de competență al instituției, Crearea și dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial.** Sub-programul este destinat asigurării premiselor pentru ameliorarea procesului de management al funcției publice și funcționarilor publici, inclusiv prin întărirea capacității instituționale și întărirea relațiilor de colaborare dintre ANFP și partenerii naționali și internaționali.

Obiective definite în atingerea scopului programului:

- a) Asigurarea parcurgerii etapelor corespunzătoare realizării managementului funcției publice și funcționarilor publici – planificare, implementare, monitorizare, evaluare și control, actualizare;
- b) Gestiunea procedurilor administrative, avizarea și evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
- c) Colaborarea cu parteneri naționali și internaționali (include funcția de reprezentare în relația cu terții, dialogul social și participarea la activități externe de nivel comunitar).

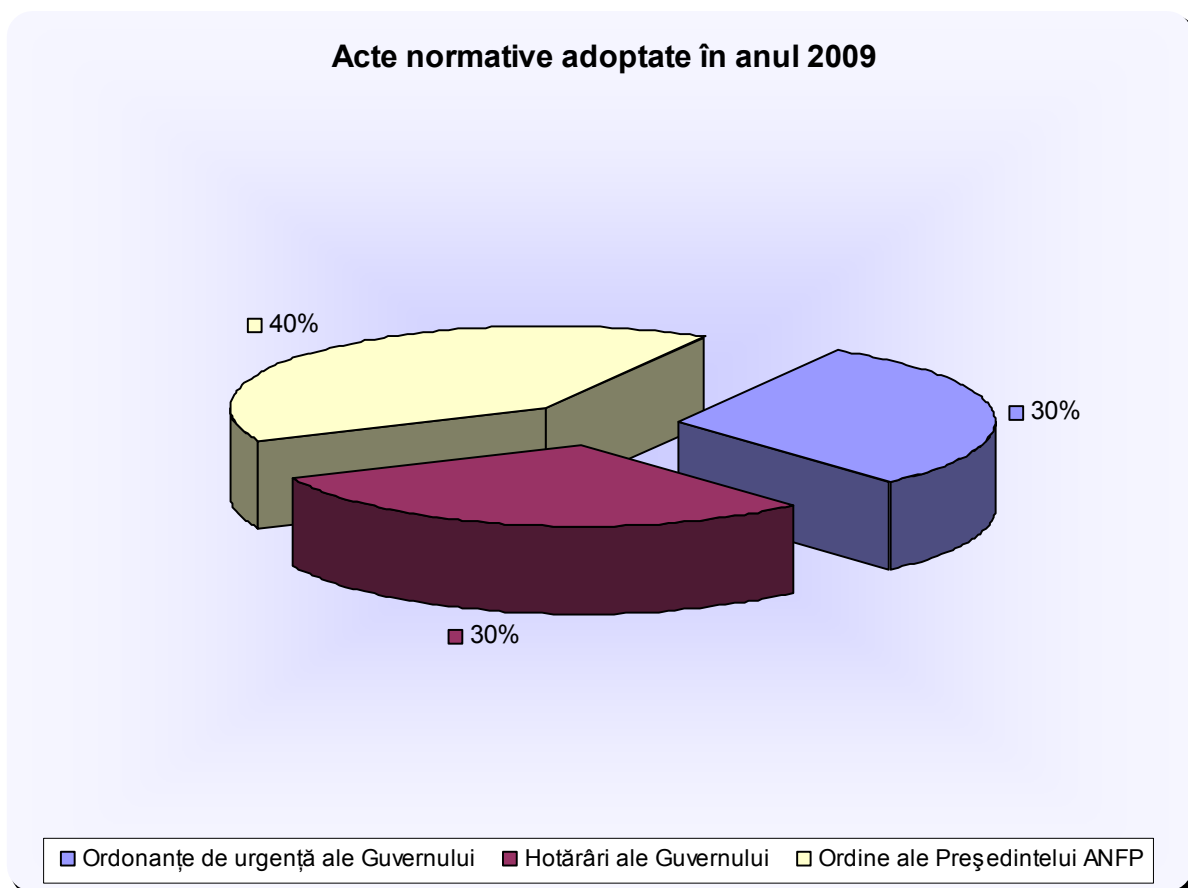
Principalele activități desfășurate în domeniul **politici și strategii** ale managementului funcției publice și funcționarilor publici, în anul 2009 pot fi sintetizate astfel:

- Stabilirea priorităților în ceea ce privește formarea profesională a funcționarilor publici pentru anul 2009 și informarea Institutului Național de Administrație, conform prevederilor legale în vigoare;
- Elaborarea documentelor de planificare a perfecționării profesionale a funcționarilor publici din ANFP, pentru anul 2009, precum și analiza nevoilor de instruire a acestora, în scopul implementării prevederilor H.G. nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională;
- Centralizarea datelor și informațiilor privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici din administrația publică centrală și locală și elaborarea Raportului privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici pentru anul 2009;
- Centralizarea și definitivarea obiectivelor strategice ale ANFP pentru anul 2009; definitivarea etapei de monitorizare a stadiului obiectivelor ANFP pentru primul semestru al anului 2009, precum și a gradului în care aceste obiective necesită o revizuire corespunzătoare, în raport cu schimbările intervenite în cadrul normativ și instituțional în decursul acestui prim semestru;
- Elaborarea Raportului privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici pentru anul 2008, precum și a Raportului de activitate instituțional pentru anul 2008;
- Analizarea proiectelor de documente de politici publice conținând inclusiv prevederi în domeniul de competență al Agenției sau, după caz, în domenii incidente acestuia – proiectul Strategiei anticorupție privind sectoarele vulnerabile și administrația publică locală, proiectul Strategiei pentru o mai bună reglementare la nivelul administrației publice centrale, proiectul Strategiei privind formarea profesională a funcționarilor publici, proiectul Componentei de programare bugetară a Planului Strategic al MAI;
- Elaborarea de materiale de prezentare în domeniul organizării și dezvoltării carierei funcționarilor publici din România și discutarea acestora în cadrul vizitei delegației Ministerului personalului din China;
- Transmiterea datelor și informațiilor către Institutul Național de Statistică, în vederea îndeplinirii obligațiilor asumate de România în calitate de stat membru în ceea ce privește raportările și informările către instituțiile comunității europene (aplicarea art. 65 al Regulamentului Consiliului Uniunii Europene nr. 68/259);
- Elaborarea de informări și rapoarte privind stadiul îndeplinirii obligațiilor asumate de Agenție prin diferitele documente de planificare strategică elaborate la nivel național și la nivelul MAI (de exemplu, Calendarul de măsuri și acțiuni pentru îndeplinirea prevederilor Programului de guvernare 2009-2012, măsurile adoptate de Agenție în vederea îndeplinirii obligațiilor

- asumate prin Planul de acțiuni al MAI pentru anul 2009, măsurile adoptate de Agenție în domeniul prevenirii și combaterii corupției etc.);
- Asigurarea sprijinului necesar coroborării activităților aferente managementului proiectelor cu finanțare externă cu prevederile existente în domeniul funcției publice cuprinse în documentele strategice și programatice;
 - Finalizarea propunerii de politică publică cu titlul ***Etica și integritatea în sistemul funcției publice din România*** și transmiterea acesteia către MAI pentru realizarea procedurilor de consultare și avizare. **Principalele probleme** care au dus la necesitatea elaborării propunerii de politică publică pot fi sintetizate astfel: în ceea ce privește reglementările privind conflictul de interese și incompatibilitățile în funcția publică din România - practicile și strategiile privind integritatea nu sunt revizuite periodic, conflictul de interese este definit la nivel general, fără o identificare riguroasă a situațiilor în care un caz de conflict de interese este inacceptabil în instituțiile și autoritățile publice. În plus, regimul incompatibilităților din funcția publică este mult mai strict în România în comparație cu alte state membre ale Uniunii Europene. Problema principală a fost identificată ca fiind: *Standarde de etică și integritate scăzute comparativ cu cele stabilite în celelalte state UE*. **Obiectivul general** al propunerii de politică publică este: *Consolidarea cadrului normativ și instituțional privind etica și integritatea funcționarilor publici din România*. De asemenea, în urma analizelor de fundamentare, **varianta de soluționare recomandată** a fost: „*Diminuarea sferei regimului juridic al incompatibilităților, definirea clară a situațiilor neacceptabile privind conflictul de interese concomitent cu stabilirea de noi atribuții (însoțite de dezvoltarea unor proceduri/instrumente specifice) în domeniul integrității în sarcina persoanelor cu rol de consiliere etică*”;
 - Finalizarea propunerii de politică publică cu titlul ***Managementul performant al funcției publice*** și transmiterea acesteia către MAI pentru realizarea procedurilor de consultare și avizare. Principalele probleme care au dus la necesitatea elaborării propunerii de politică publică pot fi sintetizate astfel: modificări succesive și dese ale legislației privind managementul funcției publice, problema descentralizării administrative, modificarea rolului ANFP ca instituție responsabilă cu managementul funcției publice, necesitatea întăririi rolului de control și inspecție al acestei instituții. **Obiectivul general** al acestei propuneri de politică publică este: *Dezvoltarea corpului funcționarilor publici și a capacității instituționale în gestiunea funcției publice*. În urma analizelor de fundamentare, **varianta de soluționare recomandată** a fost: „*Continuarea procesului de descentralizare a competențelor de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici prin descentralizarea parțială a competențelor de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici și reglarea, la nivel normativ a problemelor identificate, în practică, în implementarea procedurilor de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici*”.
 - Reactualizarea proiectului Strategiei de dezvoltare a funcției publice din România pentru perioada 2007-2010.

2.1.2. Măsurile întreprinse de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în domeniul reglementării funcției publice

În anul 2009, un număr de **10 acte normative au fost adoptate** în scopul stabilirii de măsuri general aplicabile domeniului funcției publice și corpului funcționarilor publici, după cum urmează:



Acte normative în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici aprobate pe parcursul anului 2009

Ordonanțe de urgență ale Guvernului	Hotărâri ale Guvernului	Ordine ale Președintelui ANFP publicate în Monitorul Oficial al României
O.U.G. nr. 37/2009 privind unele măsuri de îmbunătățire a activității administrației publice; O.U.G. nr. 90/2009 privind reglementarea unor măsuri în domeniul administrației publice; O.U.G. nr. 105/2009 privind unele măsuri în domeniul funcției publice, precum și pentru întărirea capacității manageriale la nivelul serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale și ale altor servicii publice, precum și pentru reglementarea unor măsuri privind cabinetul demnitarului din administrația publică centrală și locală, cancelaria prefectului și cabinetul alesului local.	H.G. nr. 280/2009 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici; H.G. nr. 553/2009 privind stabilirea unor măsuri cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici; H.G. nr. 1373/2009 pentru reglementarea unor aspecte determinate de aplicarea măsurilor de reorganizare stabilite de Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor – cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional și pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;	Ordin nr. 1233 din 22.05.2009 privind stabilirea domeniilor prioritare în care se organizează programe de formare pentru funcționari publici care ocupă funcții publice generale de conducere și execuție, precum și funcții publice specifice asimilate acestora, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 379 din 04.06.2009; Ordin nr. 1355 din 20.07.2009 pentru aprobarea Instrucțiunilor de completare a formatelor-standard și de transmitere a datelor și informațiilor cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 556 din 10.08.2009; Ordin nr. 1496 din 22.09.2009 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 655 din 02.10.2009; Ordin nr. 1932 din 18.12.2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici.

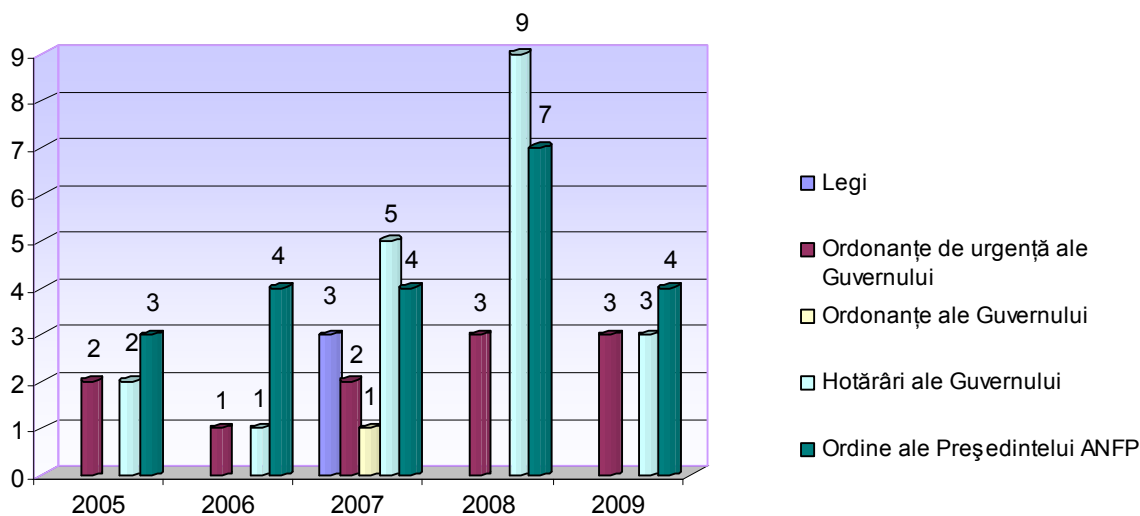
Analizând conținutul actelor normative care au fost adoptate în cursul perioadei de referință, este important de precizat faptul că acestea reflectă contextul instituțional general, caracterizat de criza economică și financiară, respectiv, actele normative din domeniul funcției publice conțin prevederi care duc la măsuri de raționalizare a banilor publici și la reorganizarea sectorului public. De asemenea, activitatea de reglementare în domeniu s-a axat pe eficientizarea instrumentelor de aplicare a Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În plus, pe parcursul anului 2009, au fost elaborate 9 proiecte de acte normative sau ordine ale președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici care se află **pe circuitul de avizare, au fost neavizate sau retrase de pe circuitul de avizare.**

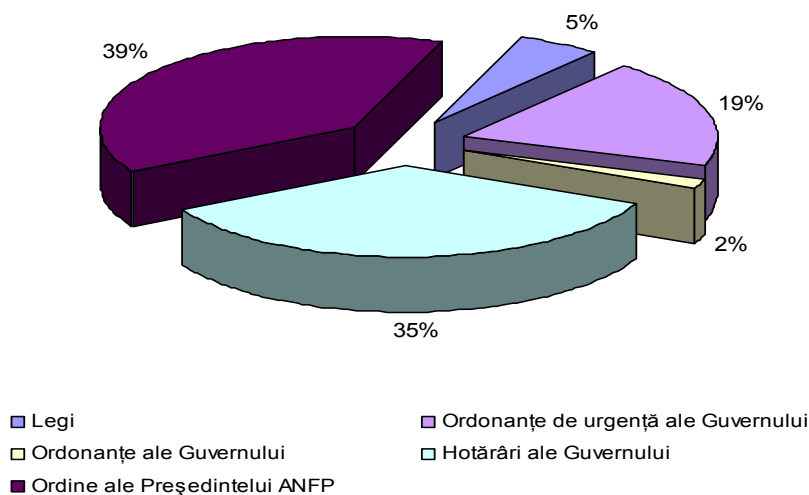
De asemenea, în anul 2009 **au fost analizate în vederea propunerii spre avizare sau în vederea formulării de observații și propuneri aproximativ 129 proiecte de acte normative** la solicitarea autorităților și instituțiilor publice (în principal Ministerul Administrației și Internelor, prin Direcția Juridică), conform cu atribuțiile conferite ANFP, de art. 22 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, personalul responsabil de activitatea de reglementare a participat în calitate de reprezentant al Agenției în cadrul unor **grupuri de lucru inter-instituționale, constituite în vederea elaborării de acte normative** în domeniile, spre exemplu, ale organizării și funcționării poliției locale, detașării experților naționali la instituțiile comunitare sau în vederea modificării legislației specifice managerilor publici ori în vederea elaborării tezelor prealabile ale codului administrativ.

Evoluția numărului de acte normative adoptate în perioada 2005-2009



Acte normative adoptate în perioada 2005-2009



2.2. Gestiunea funcțiilor publice și a corpului funcționarilor publici

Atribuțiile aferente responsabilității de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici în aplicarea prevederilor Legii nr. 188/1999, republicată, cu completările și modificările ulterioare vizează cu prioritate **regimul juridic aplicabil funcțiilor publice generale și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici care ocupă aceste funcții. Pentru funcțiile publice reglementate prin statute speciale** (cum sunt, de exemplu, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, funcționarii publici parlamentari din cadrul structurilor de specialitate ale Parlamentului României, funcționarii publici cu statut special din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională etc.), **managementul și atribuțiile de gestiune și evidență nu aparțin Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, ci autorităților și instituțiilor inițiatoare.**

În ceea ce privește **sursele de date utilizate**, activitățile de gestiune se fac atât **prin raportare la activitățile de planificare în sistem** (*elaborarea planurilor de ocupare a funcțiilor publice*), cât și la cele de **coordonare a alocării de resurse umane în domeniul funcției publice** (la nivelul ANFP acestea referindu-se la activitățile de avizare și monitorizare a ocupării funcțiilor publice, respectiv de înregistrare a datelor privind evoluția carierei funcționarilor publici).

Referitor la **corelarea dintre rezultatul îndeplinirii celor două tipuri de activități** – de planificare și de coordonare – de menționat este faptul că **o detaliere a acestora se regăsește inclusiv în normele legale anuale privind aprobarea planurilor de ocupare**, care stabilesc responsabilități diferențiate pe categorii de autorități și instituții publice, respectiv pe categorii de

ordonatori de credite, dispun privind posibilitatea actualizării periodice a planificării ocupării funcțiilor publice etc..

Concluzionând, **datele și informațiile prezentate în cadrul acestui raport corespund limitelor de competență ale ANFP, au la bază exclusiv informațiile transmise în mod oficial de autorități și instituții publice și nu conțin date și informații relevante referitoare la funcțiile publice reglementate prin statute speciale**, cu excepția situațiilor în care prin respectivele acte normative inițiatorul a prevăzut în mod expres corelarea sistemelor de evidență a funcțiilor reglementate cu evidența funcțiilor și funcționarilor publici realizată de către Agenție.

De asemenea, trebuie menționat faptul că **termenul general de referință pentru situația prezentată în continuare este anul 2009**, respectiv, **în ceea ce privește datele extrase pe baza planurilor de ocupare, acestea au ca termen de referință termenele prevăzute de *Ordinul președintelui ANFP nr. 7660/2006 privind aprobarea Instrucțiunilor pentru elaborarea Planului de ocupare a funcțiilor publice***.

2.2.1. Rezultate ale activităților de planificare în cadrul sistemului funcției publice

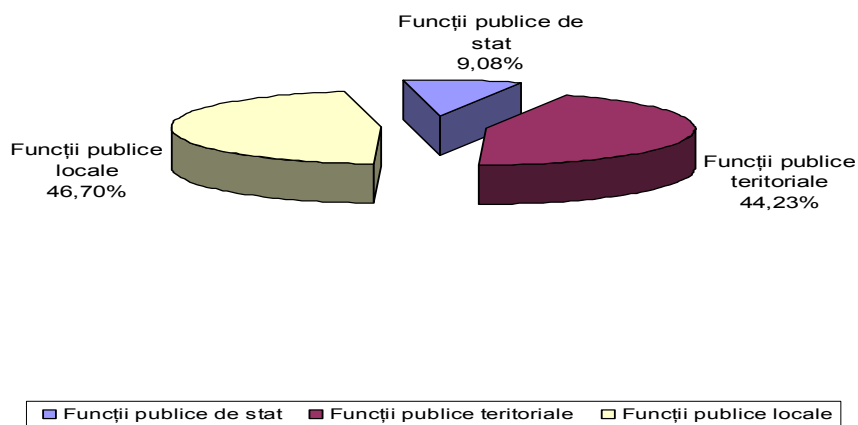
Notă: Prezenta secțiune conține informații privind structura funcțiilor publice, conform clasificărilor din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, așa cum rezultă acestea din datele transmise de autoritățile și instituțiile publice până la data de 31.12.2009, care au fost importate în noua versiune a bazei de date ANFP, precum și datele colectate de Agenție în perioada 2005 – 2009, în formatul existent la termenele de referință.

Pe baza datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice pentru a fi înregistrate în baza de date a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu titlu de planificare a resurselor umane prin planurile de ocupare, **numărul total de funcții publice** din administrația publică din România înregistrat la finalul perioadei de referință este de **133346**. Dintre acestea, conform criteriului **apartenenței la nivelul administrativ**, pentru aparatul propriu al instituțiilor administrației publice centrale și al serviciilor publice deconcentrate au fost înregistrate 71078 funcții publice, iar pentru aparatul propriu al consiliilor județene, consiliilor locale și al altor autorități publice locale, 62268* funcții publice.

	Funcții publice de stat	Funcții publice teritoriale	Funcții publice locale	Total
Număr total de funcții publice	12105	58973	62268*	133346

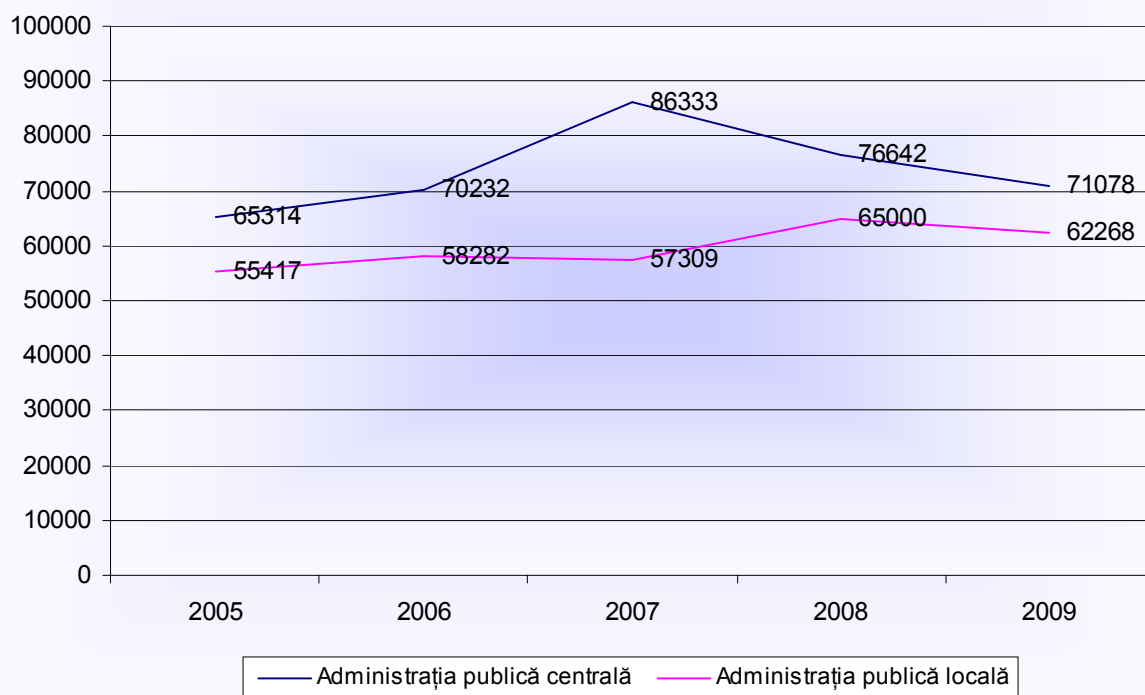
* estimări care se fundamentează pe tendințele identificate în perioada anterioară.

Număr total de funcții publice planificate



Comparativ cu anii anteriori, evoluțiile înregistrate se prezintă astfel:

Evoluția numărului de funcții publice în perioada 2005 - 2009

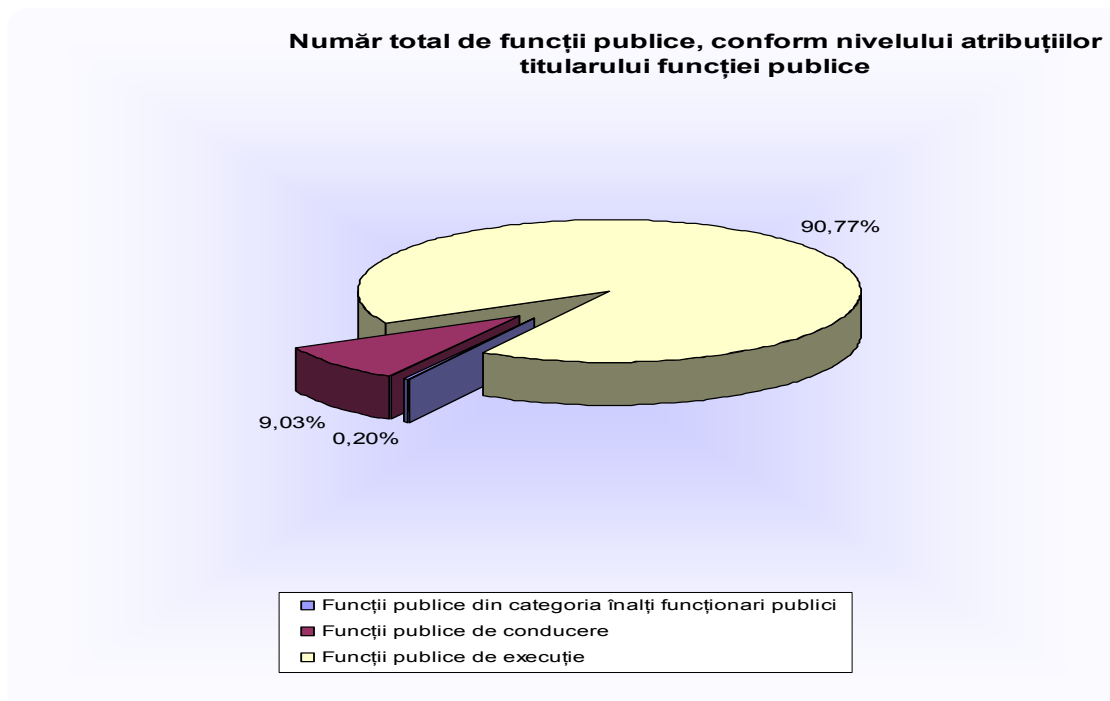


Din diagrama anterioară, se remarcă faptul că, pe fondul crizei economice și financiare, varianta de soluționare a problemelor rezultate a inclus reducerea cheltuielilor bugetare, prin reorganizarea autorităților și instituțiilor publice și prin reducerea cheltuielilor de personal în cadrul autorităților și instituțiilor publice, fapt care s-a concretizat și în reducerea numărului total de funcții publice planificate, în 2009, atât la nivel central, cât și în administrația publică locală.

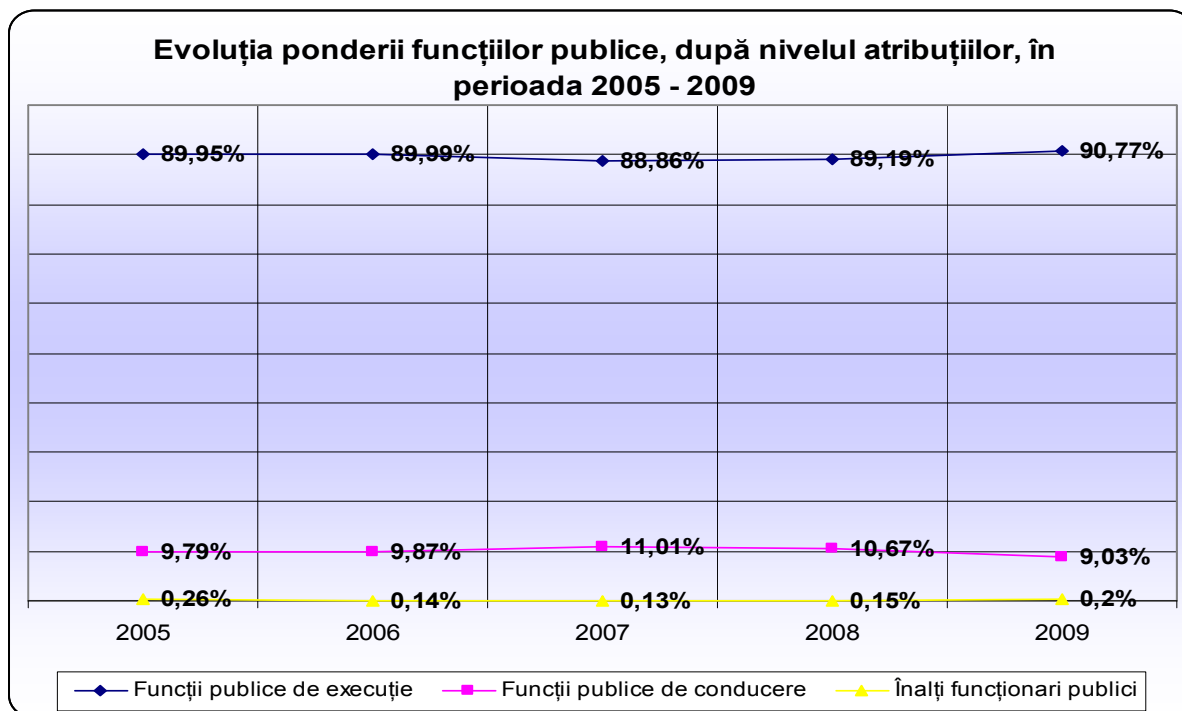
Prin raportare la datele menționate anterior, din punct de vedere al criteriului privind **nivelul atribuțiilor aferente funcției publice**, 121107 dintre funcțiile publice înregistrate sunt funcții publice de execuție, 12054 sunt funcții publice de conducere, iar 268 sunt funcții publice din categoria înalților funcționari publici, rezultatul constând într-un raport general de 9 din 10 poziții - funcții de execuție.

Număr total de funcții publice pe categorii	Total
Funcții publice din categoria înalți funcționari publici	268
Funcții publice de conducere	12054
Funcții publice de execuție	121107

Procentual, situația prezentată poate fi reprezentată grafic astfel:



Situația comparativă pentru întreaga perioadă 2005-2009 reflectă un raport general similar de 9 la 1 între numărul de funcții publice de execuție și funcții publice cu caracter managerial, date fiind prevederile art. 112 din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care dispun asupra limitelor maxime ale ponderii funcțiilor publice de conducere în totalul funcțiilor publice, pe categorii de autorități și instituții publice.



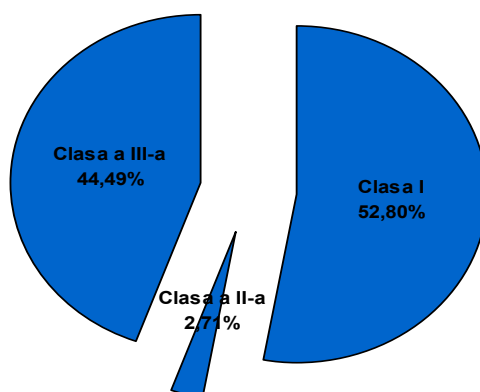
Conform clasificării după criteriul **nivelului studiilor solicitate pentru ocuparea posturilor** (respectiv, art. 10 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici republicată, cu modificările și completările ulterioare), din totalul de 121107 funcții publice de execuție, 63949 au fost înregistrate ca funcții publice de clasa I (studii superioare de lungă durată), 3283 ca funcții publice de clasa a II-a (studii superioare de scurtă durată), iar 53875 ca funcții publice de clasa a III-a (studii medii liceale).

Număr total funcții publice de execuție, pe clase	Total
Clasa I	63949*
Clasa a II-a	3283 *
Clasa a III-a	53875 *

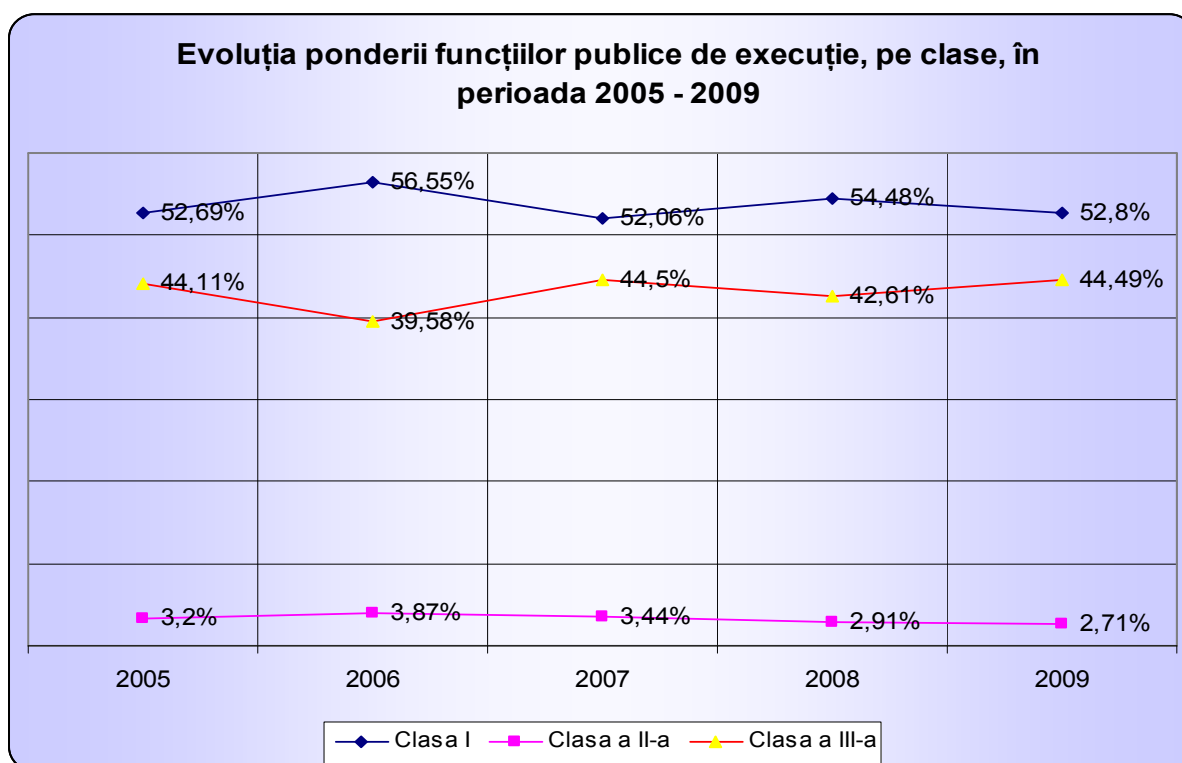
* cifrele reprezintă estimări care se fundamentează pe datele comunicate de administrația publică centrală și pe tendințele identificate în perioada anterioară pentru administrația publică locală

În ceea ce privește ponderea în numărul de funcții publice de execuție planificate:

**Număr total de funcții publice, conform nivelului de studii
necesare ocupării funcției publice**



Față de anii anteriori, evoluțiile înregistrate se prezintă astfel:



Este important de precizat faptul că analiza comparativă evidențiată mai sus este relevantă pentru funcțiile publice de execuție, deoarece prin efectul legii, funcțiile publice de conducere și funcțiile publice aferente categoriei înalților funcționari publici pot fi ocupate doar de absolvenți de studii superioare de lungă durată/ studii universitare de licență (conform art. 10 alin. (2) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare).

2.2.2. Rezultate ale activităților de coordonare în cadrul sistemului funcției publice și corelarea cu rezultatele activităților de planificare

Notă: Prezenta secțiune conține informații privind funcțiile publice conform activității de avizare a acestora, în baza competenței ANFP stabilită prin Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu completările și modificările ulterioare.

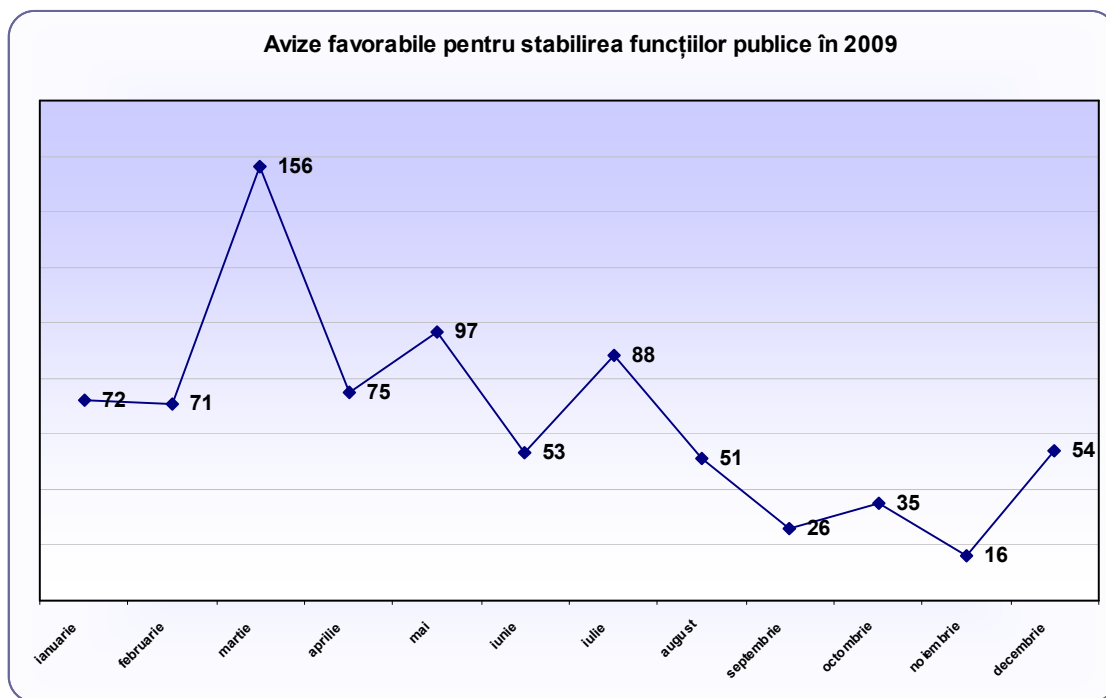
Datele și informațiile prezentate în continuare au la bază solicitările din partea autorităților și instituțiilor publice din administrația publică centrală și locală de stabilire și avizare a funcțiilor publice din cadrul ministerelor, organelor de specialitate ale administrației publice centrale, precum și din cadrul autorităților administrative autonome, al instituției prefectului, serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale, respectiv al aparatului propriu al autorităților administrației publice locale și al instituțiilor publice subordonate acestora.

În cursul anului 2009 a fost emis un număr total de 794 avize pentru stabilirea de funcții publice, dintre care 68 avize pentru autorități și instituții publice ale administrației publice centrale, 207 pentru instituții publice deconcentrate și 519 pentru autorități și instituții publice ale administrației publice locale.

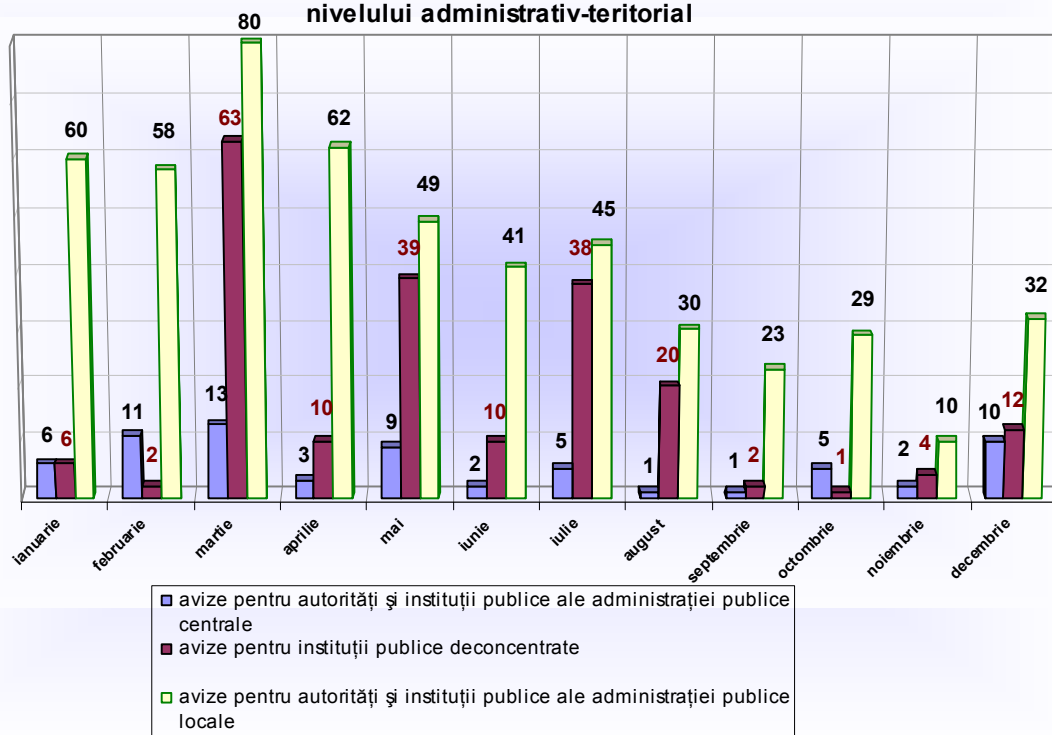
Avizele acordate pentru exercitarea cu caracter temporar a unor funcții publice de conducere au fost în număr de 2050, dintre care 521 pentru funcții din cadrul autorităților și instituțiilor de la nivelul administrației publice centrale, 592 pentru funcții din cadrul instituțiilor publice deconcentrate și 937 pentru funcții din cadrul autorităților și instituțiilor publice de la nivelul administrației publice locale.

Detalierea rezultatelor activităților menționate se regăsește în Anexa nr. 1 la prezentul raport.

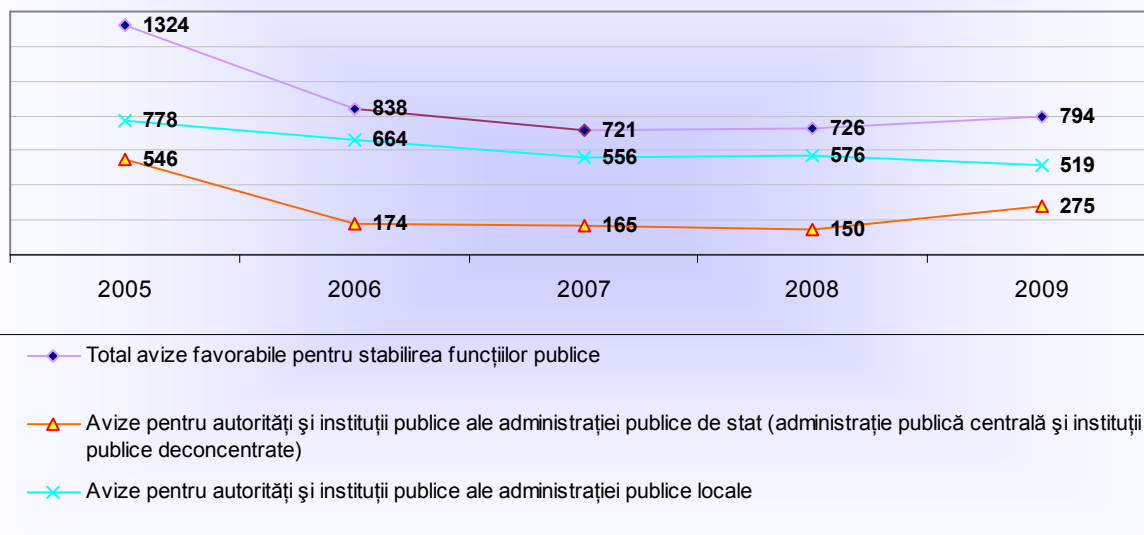
Evoluția pe parcursul perioadei de referință, precum și evoluția comparativă a activității de avizare pentru perioada 2005-2009 pot fi prezentate grafic astfel:



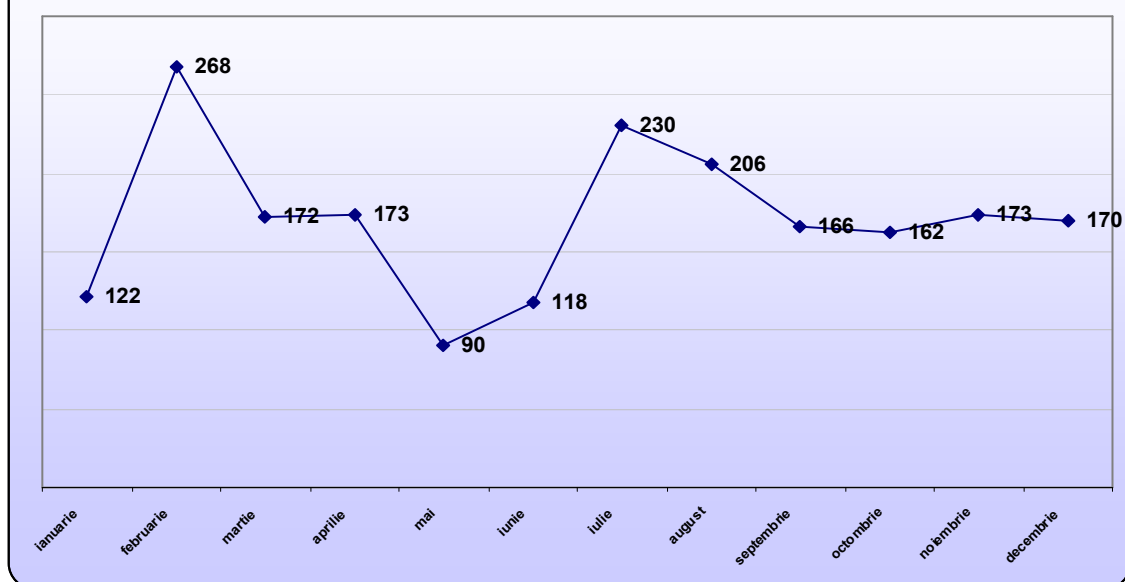
Avize favorabile pentru stabilirea de funcții publice în 2009, conform nivelului administrativ-teritorial



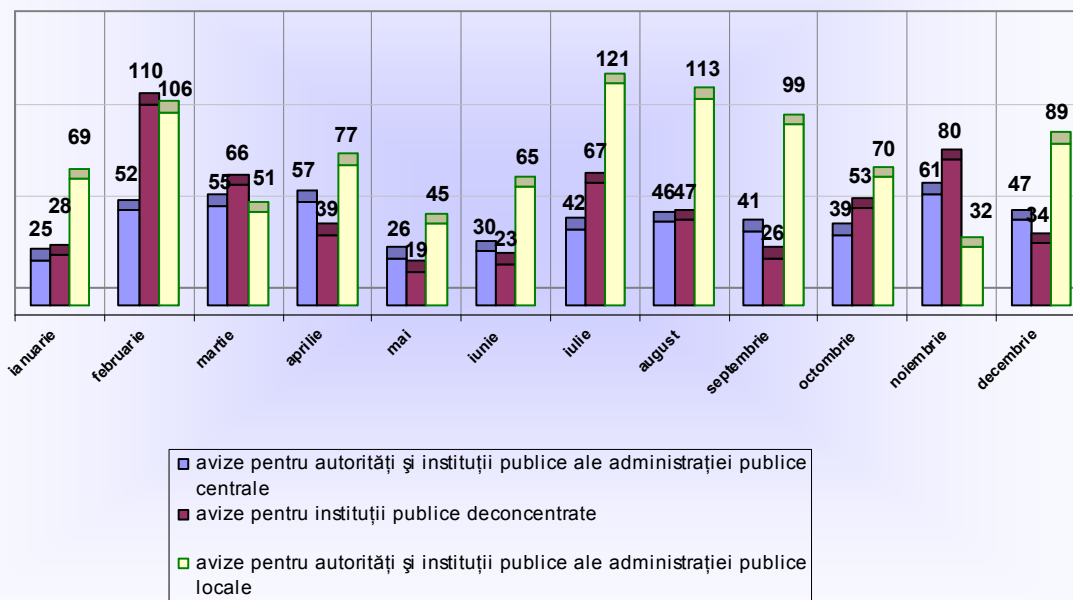
Evoluția acordării de avize pentru stabilirea de funcții publice în perioada 2005-2009



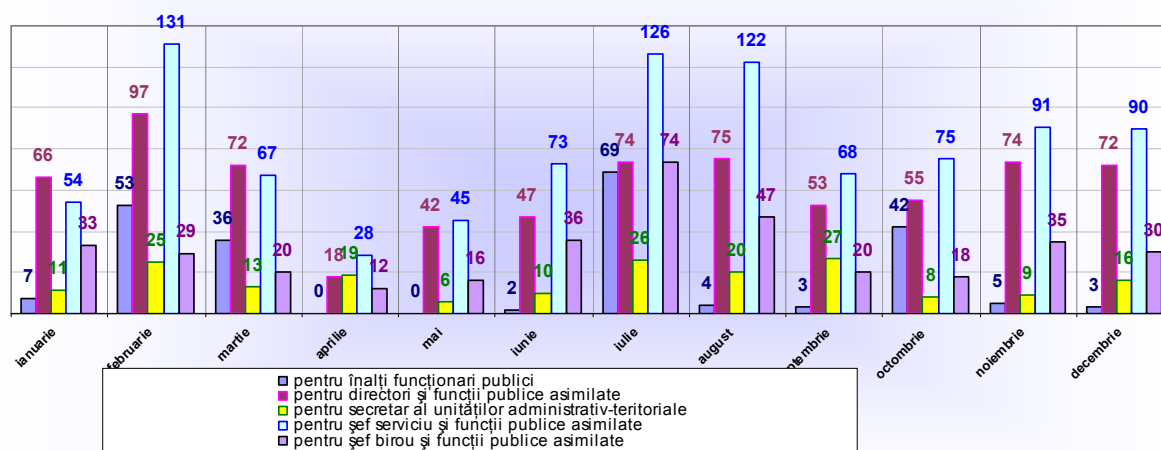
Exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante în 2009



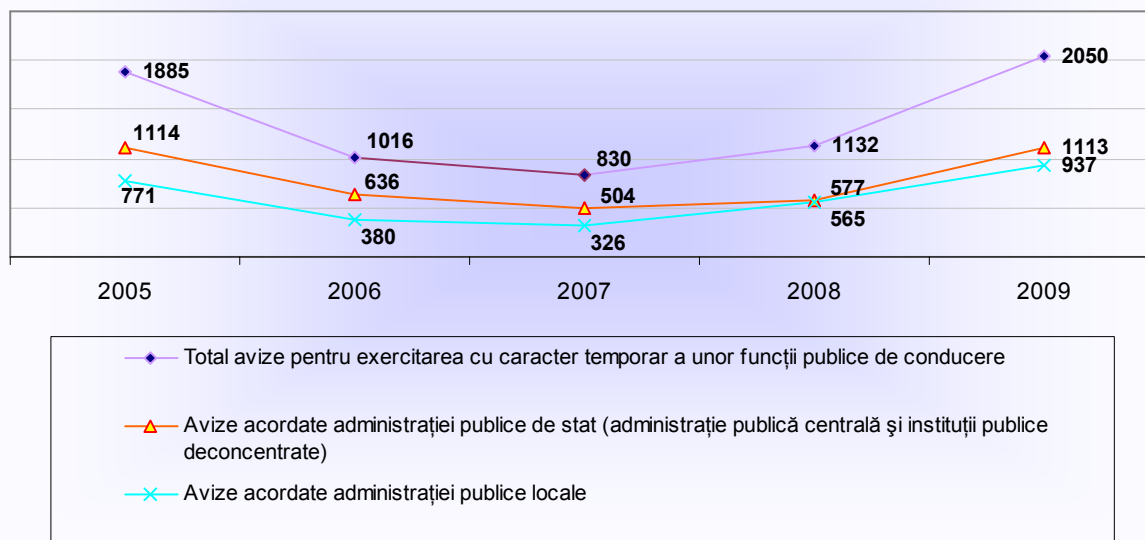
Exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante în 2009, conform nivelului administrativ-teritorial



Avize pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante în 2009, pe tipuri de funcții publice



Evoluția acordării de avize pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere în perioada 2005-2009



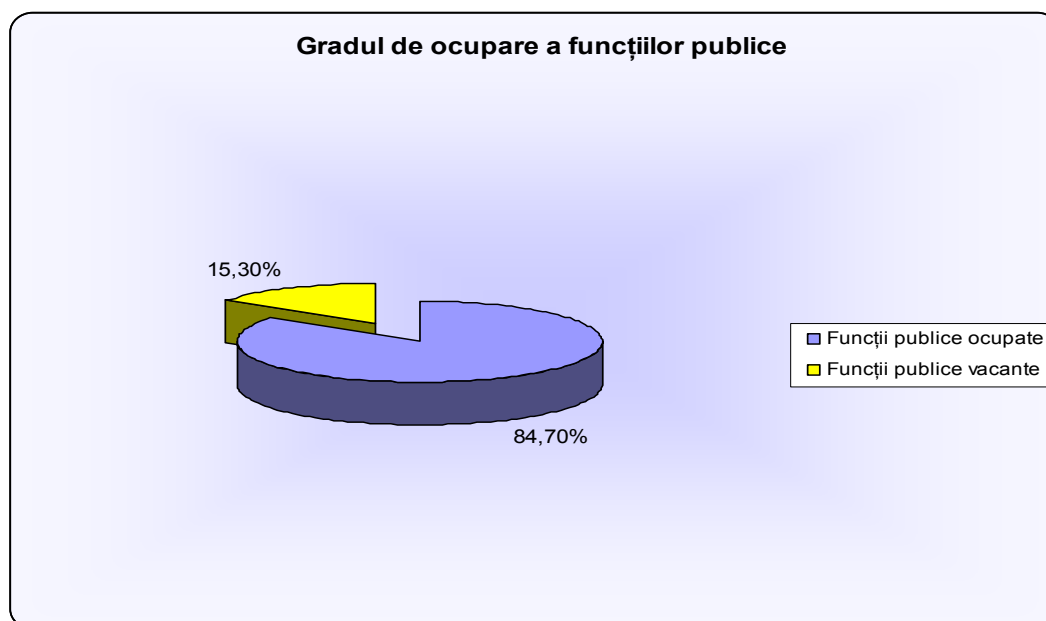
2.2.3. Alte informații relevante referitoare la funcția publică

Notă: Datele și informațiile prezentate în continuare au la bază înregistrările rezultate din **îndeplinirea atribuției de urmărire a carierei funcționarilor publici**. Având în vedere datele referitoare la capacitatea de planificare și îndeplinirea sarcinii de transmitere a datelor în formatul și la termenele prestabilite, pentru asigurarea coerenței și a valabilității concluziilor, sursa de date utilizată a constituit-o baza de date a ANFP, situația reflectând evoluții și tendințe raportate la totalul funcțiilor publice planificate de autorități și instituții publice* (prezentate în secțiunea 2.2.1. *Rezultate ale activităților de planificare în cadrul sistemului funcției publice*).

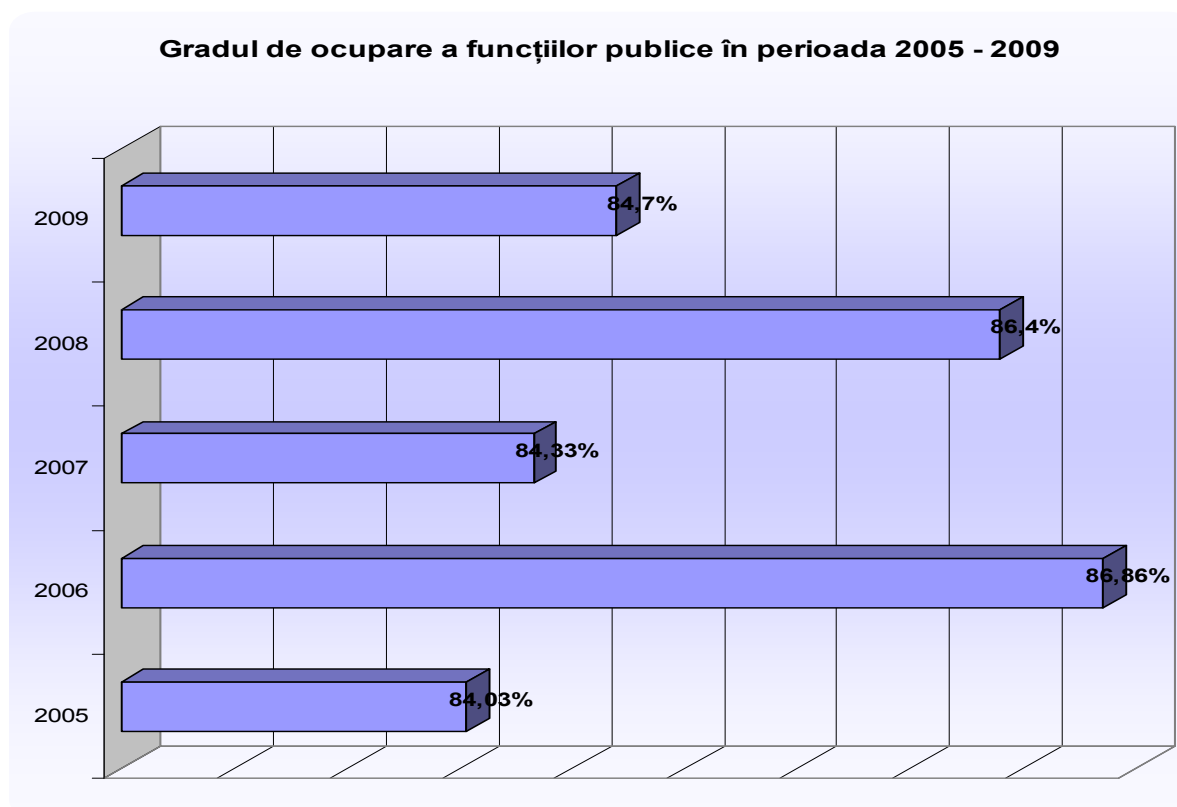
Informații privind gradul de ocupare a funcțiilor publice

Din punct de vedere al gradului de ocupare a funcțiilor publice, din totalul funcțiilor publice înregistrate, 112944 sunt funcții publice ocupate, restul de 20402 fiind vacante.

* Funcții publice prevăzute în planurile de ocupare transmise de autorități și instituții publice Agenției



Prin raportare la gradul de ocupare înregistrat pe parcursul anilor trecuți, evoluția se prezintă astfel:



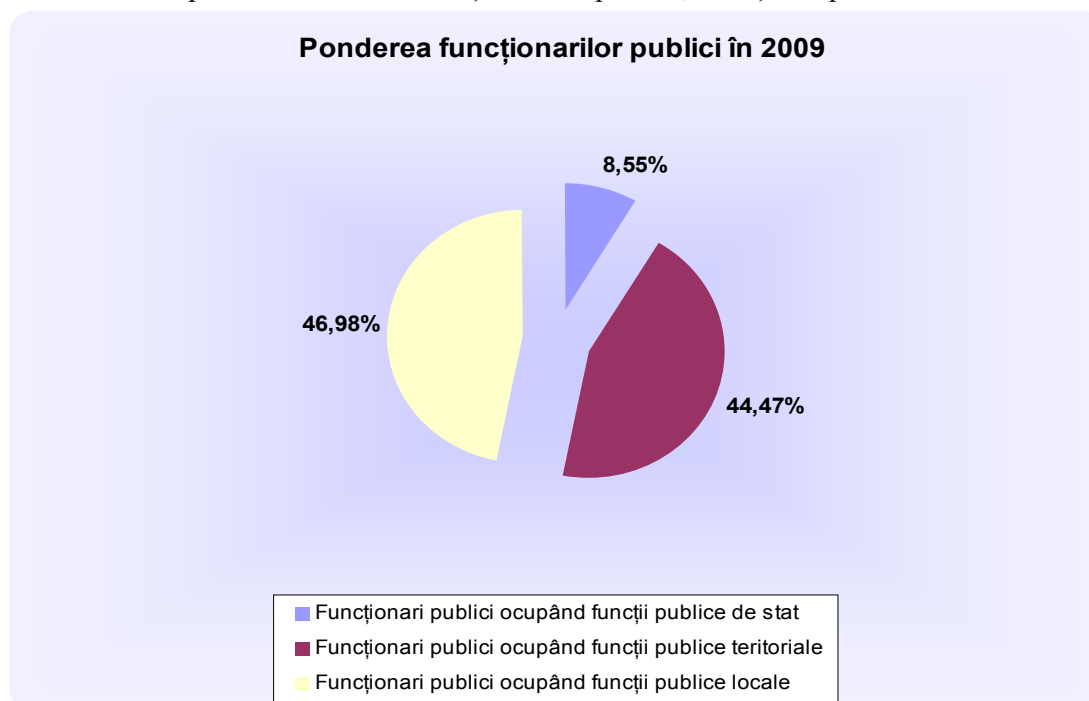
Informații privind structura corpului funcționarilor publici, conform datelor transmise în format electronic de autorități și instituții publice

Datele analizate în continuare vizează încadrarea pe funcțiile publice înregistrate ca ocupate, conform celor prezentate la subsecțiunea *Informații privind gradul de ocupare a funcțiilor publice*. Astfel:

- Prin raportare la apartenența la un nivel administrativ sau altul, la nivelul atribuțiilor titularilor funcțiilor publice ocupate și, respectiv, la nivelul studiilor solicitate pentru ocuparea posturilor, la data de 31.12.2009, din numărul total de funcționari publici 9656 ocupau **funcții publice de stat**, 50227 ocupau **funcții publice teritoriale**, iar 53061, **funcții publice locale**.

	Administrația publică de stat	Administrația publică teritorială	Administrația publică locală	Total
Număr total de funcționari publici	9656	50227	53061	112944

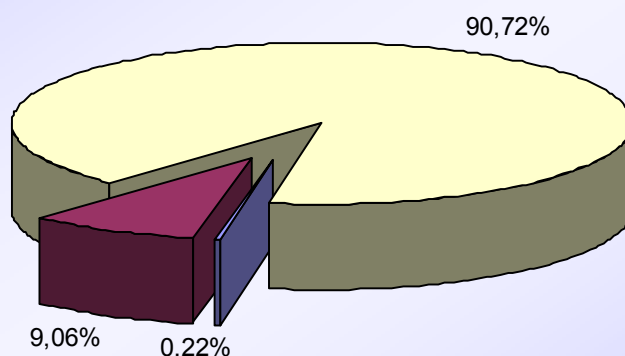
La nivel de pondere în totalul funcționarilor publici, situația se prezintă astfel:



- Din punct de vedere al **nivelului atribuțiilor**, în cadrul autorităților și instituțiilor publice au fost raportați ca încadrați 102530 funcționari publici de execuție, 10243 funcționari publici de conducere și 250 de înalți funcționari publici.

Număr total de funcționari publici pe categorii	Total
Categoria înalți funcționari publici	250
Categoria funcționari publici de conducere	10243
Categoria funcționari publici de execuție	102530

Ponderea funcționarilor publici, pe categorii, conform nivelului atribuțiilor, în anul 2009

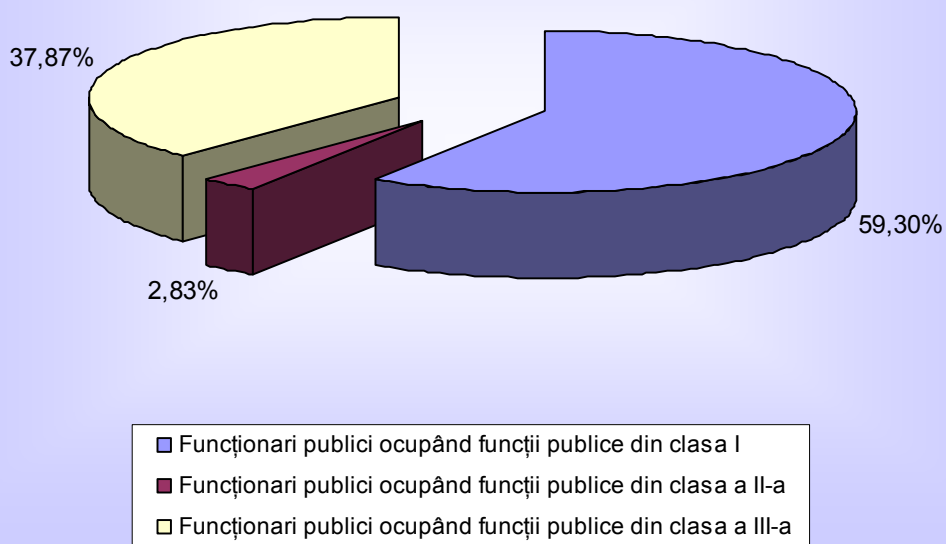


- Funcționari publici ocupând funcții publice din categoria înalți funcționari publici
- Funcționari publici ocupând funcții publice din categoria funcționari publici de conducere
- Funcționari publici ocupând funcții publice din categoria funcționari publici de execuție

- Din punctul de vedere al **nivelului studiilor**, din totalul de 102530 funcționari publici de execuție, un număr de 60801 funcționari publici au studii superioare de lungă durată, fiind încadrați pe funcții publice din clasa I, un număr de 2902 au studii superioare de scurtă durată, fiind încadrați pe funcții publice din clasa a II-a, restul de 38827 având studii medii liceale sau postliceale.

Număr total funcționari publici pe clase	Total
Clasa I	60801
Clasa a II-a	2902
Clasa a III-a	38827

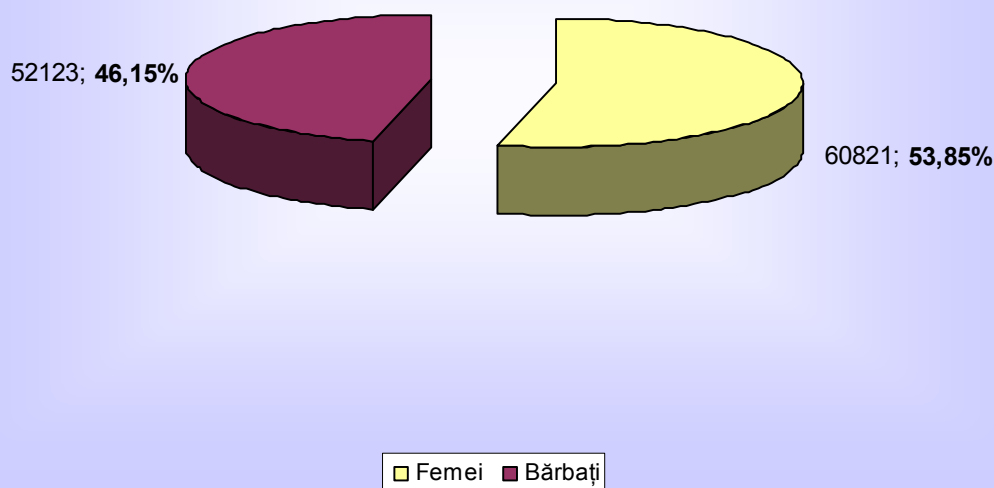
Ponderea funcționarilor publici, conform studiilor absolvite, în anul 2009



În ceea ce privește structura pe sexe a funcționarilor publici din România în anul 2009, situația se prezenta astfel:

	Bărbați	Femei	Total
Număr total de funcționari publici	52123	60821	112944

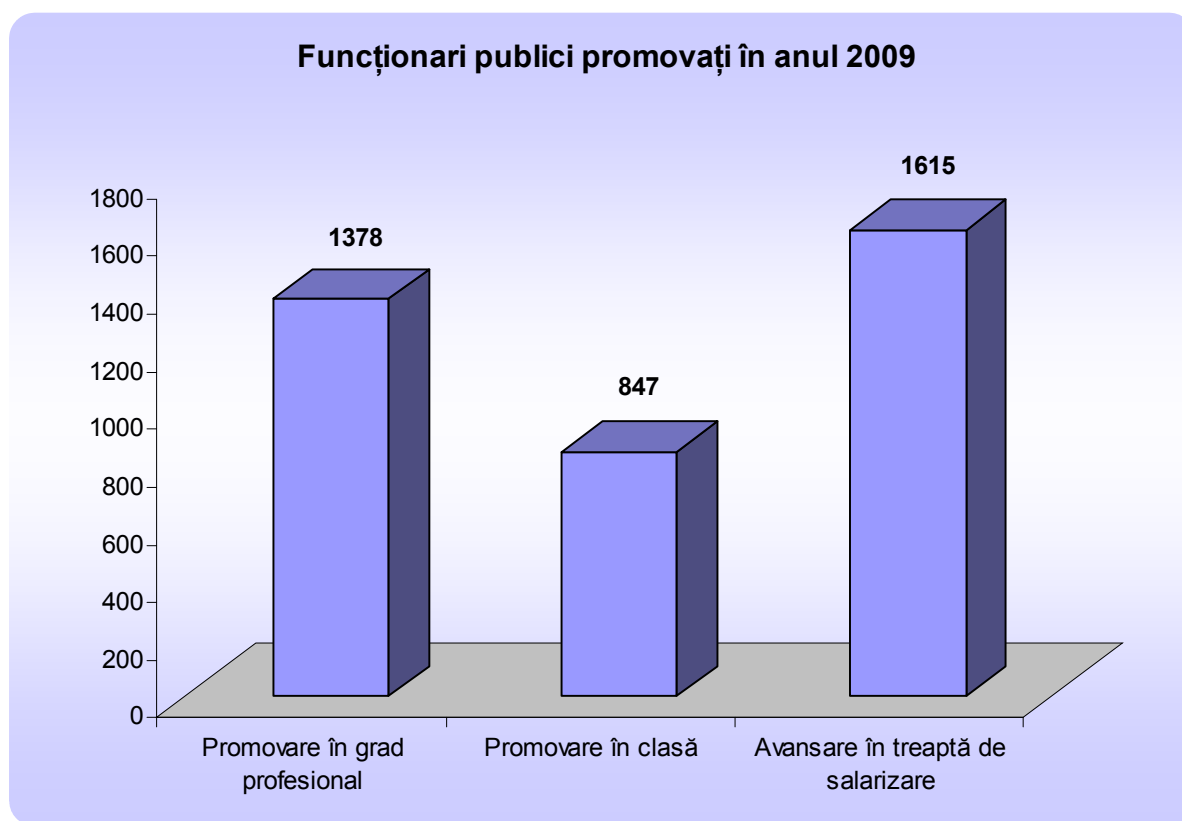
Structura pe sexe a funcționarilor publici din România



- Pe baza informațiilor transmise de autoritățile și instituțiile publice din administrația publică centrală și locală prezentăm în continuare datele pentru 2009 referitoare la recrutarea și numirea în funcție, promovarea și avansarea funcționarilor publici, respectiv aspecte privind mobilitatea în corpul funcționarilor publici, suspendări și încetări ale raporturilor de serviciu și informații privind situația disciplinară a funcționarilor publici.

INFORMAȚII INTRODUSE ÎN BAZA DE DATE CONFORM ADRESELOR PRIMITE DE LA INSTITUȚIILE DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ CENTRALĂ ȘI LOCALĂ		
1.	ÎNCETĂRI RAPORTURI DE DERVICIU	2297
2.	SANCTIUNI APLICATE	519
3.	SUSPENDĂRI RAPORTURI DE SERVICIU	3928
4.	RELUAREA ACTIVITĂȚII DUPĂ INCETAREA SUSPENDĂRII	1533
5.	MODIFICAREA RAPORTURILOR DE SERVICIU (mutare în cadrul altui compartiment, delegare, detașare)	1608
6.	CORPUL DE REZERVĂ	
	A. ORDINE DE REDISTRIBUIRE 2009 - FUNCȚIONARI PUBLICI REDISTRIBUIȚI	65
	B. FUNCȚIONARI PUBLICI INTRAȚI ÎN CORPUL DE REZERVĂ ÎN CURSUL ANULUI 2009	181
	C. NUMĂR FUNCȚIONARI PUBLICI AFLAȚI ÎN CORPUL DE REZERVĂ LA 30.12.2009	184

7. DEZVOLTAREA CARIEREI		
	A. FUNCȚIONARI PUBLICI NUMIȚI ÎN URMA CONCURSURILOR DE RECRUTARE	2802
	B. FUNCȚIONARI PUBLICI PROMOVAȚI ÎN GRAD PROFESIONAL	1378
	C. FUNCȚIONARI PUBLICI PROMOVAȚI ÎN CLASĂ	847
	D. AVANSARE ÎN TREPTE DE SALARIZARE	1615
8.	CAZIERE ADMINISTRATIVE ELIBERATE LA CERERE, PENTRU COMISII DE CONCURS, PENTRU COMISII DISCIPLINĂ, PARITARE	5116
9.	CAZIERE ADMINISTRATIVE ELIBERATE PENTRU EXERCITAREA TEMPORARĂ A UNEI FUNCȚII PUBLICE DE CONDUCERE SAU DIN CATEGORIA ÎNALȚILOR FUNCȚIONARI PUBLICI	1984



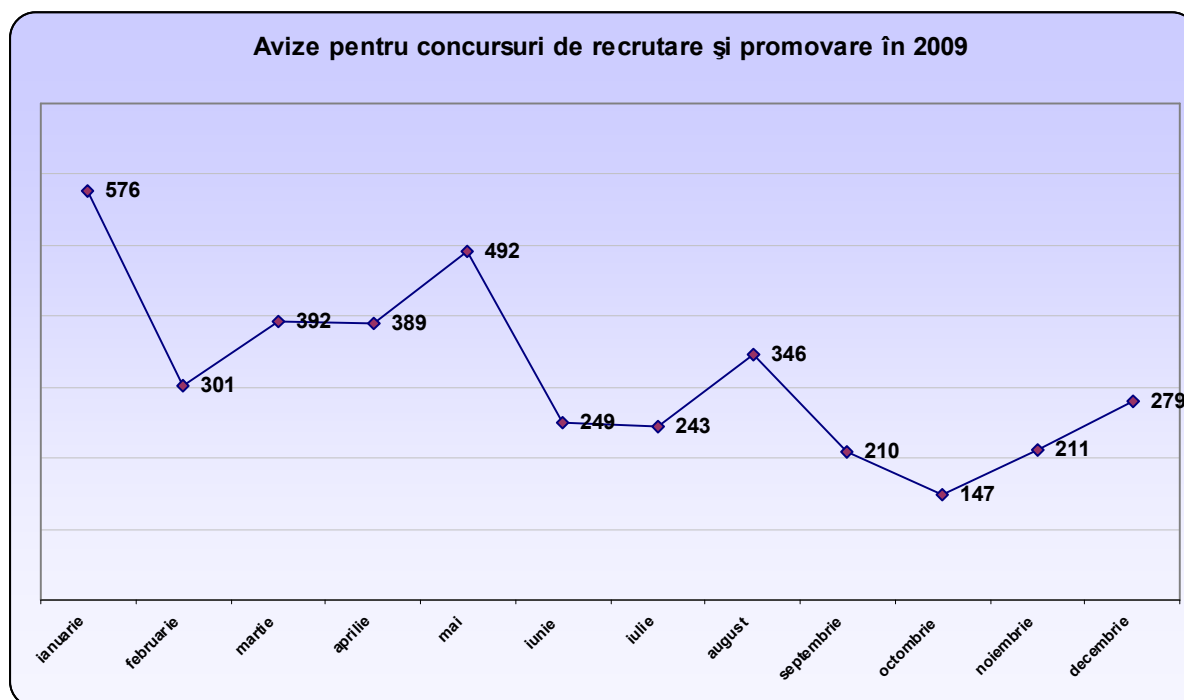
2.2.4. Activitatea de gestionare a organizării concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice

În cursul perioadei analizate un număr de 3.835 avize pentru concursuri de recrutare și promovare a fost acordat pentru un număr total de 7.962 funcții publice, dintre care 6.798 funcții publice de execuție, 1.051 funcții publice de conducere și 113 funcții publice din categoria înalților funcționari publici.

Dintre concursurile organizate, 3.997 au vizat recrutarea funcționarilor publici pentru funcții publice de execuție, 2.801 au vizat promovarea pentru funcțiile publice de execuție, 1.006 recrutarea funcționarilor publici pentru funcții publice de conducere, 45 promovarea în funcții publice de conducere și 26 ocuparea de funcții publice din categoria înalților funcționari publici.

Detalierea rezultatelor activităților menționate se regăsește în anexa prezentului raport.

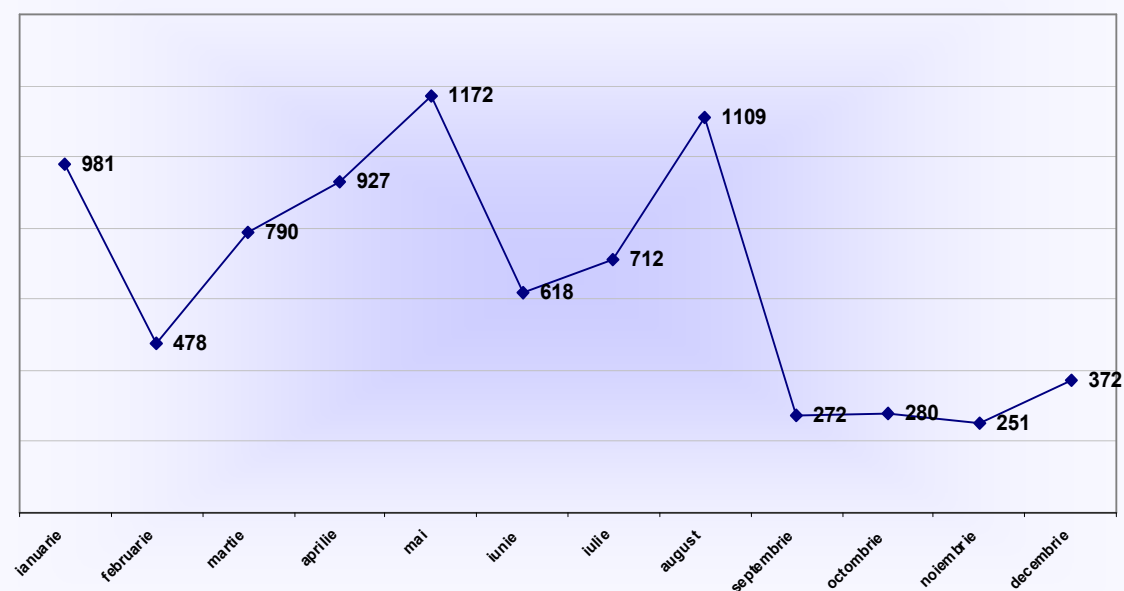
Evoluția pe parcursul perioadei de referință, precum și evoluția comparativă a activității de avizare pentru perioada 2005-2009 se prezintă după cum urmează:



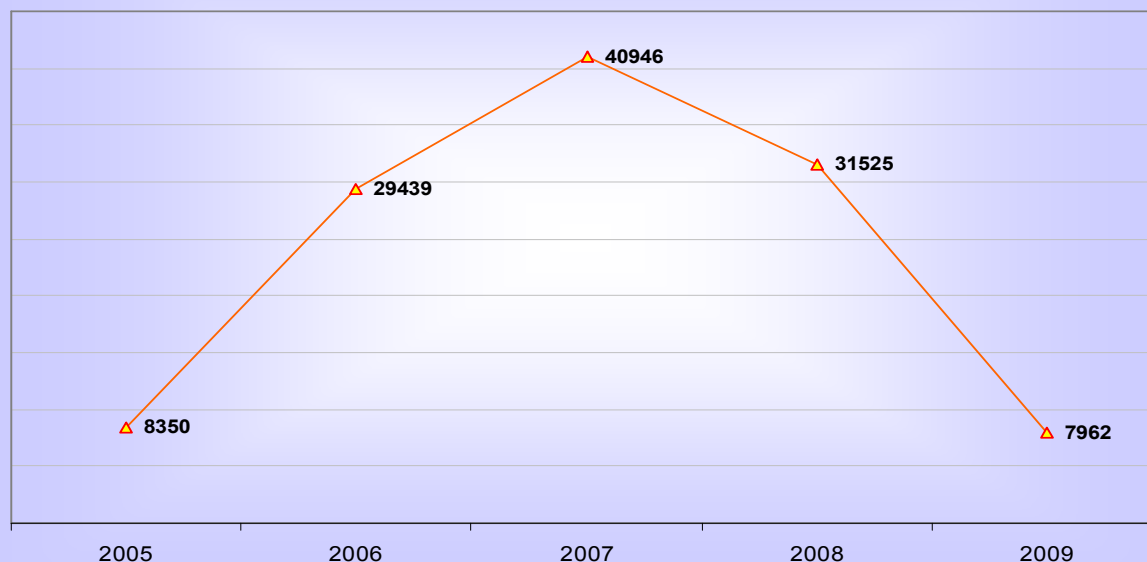
Evoluția acordării de avize pentru organizarea de concursuri de recrutare și promovare în perioada 2005-2009



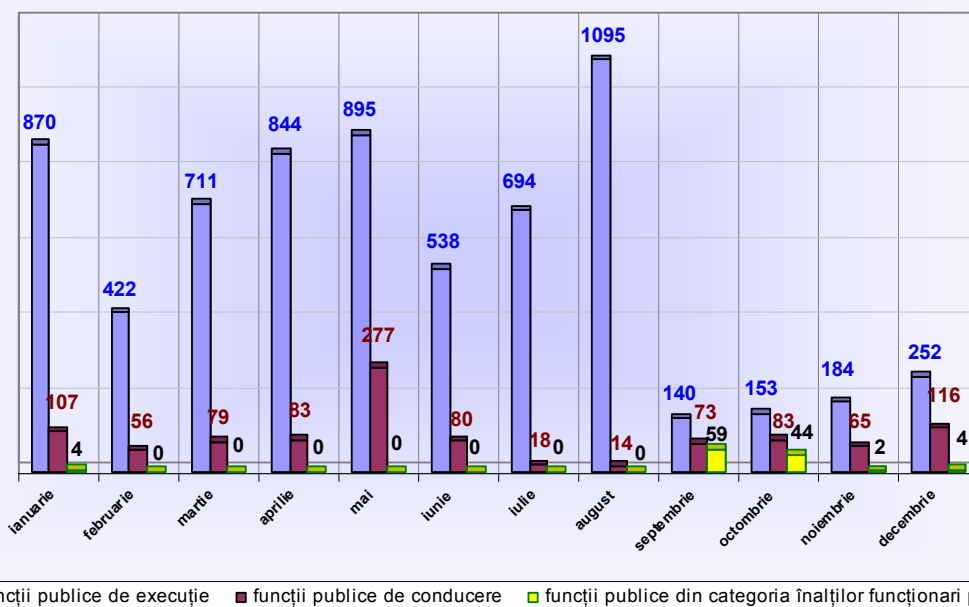
Număr total de funcții publice pentru care au fost avizate concursuri în 2009



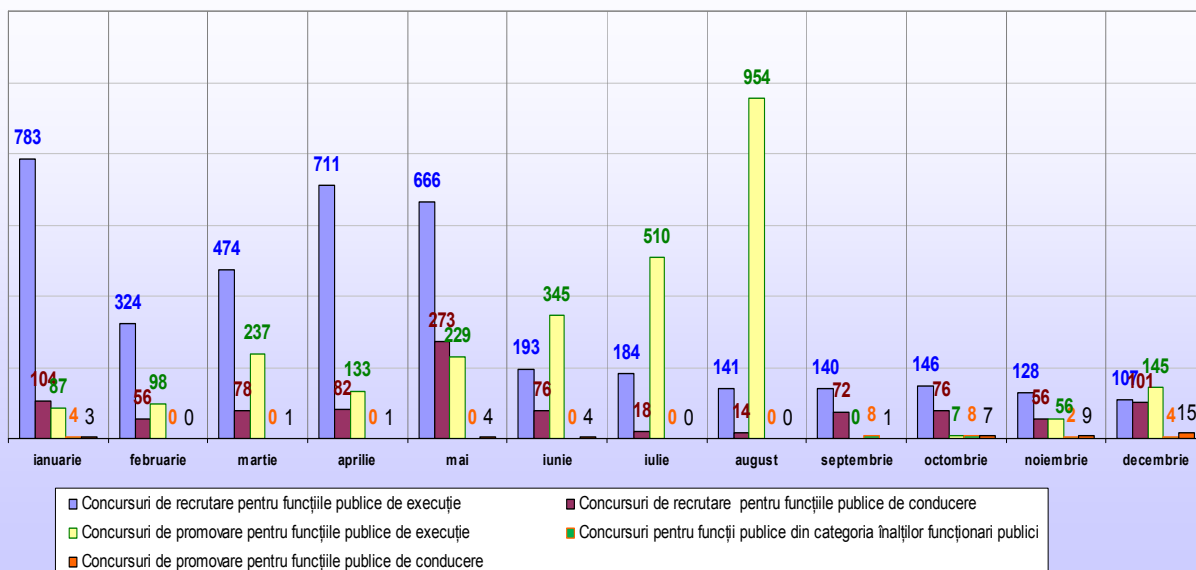
Evoluția numărului de funcții publice pentru care s-au acordat avize pentru organizarea de concursuri în perioada 2005-2009



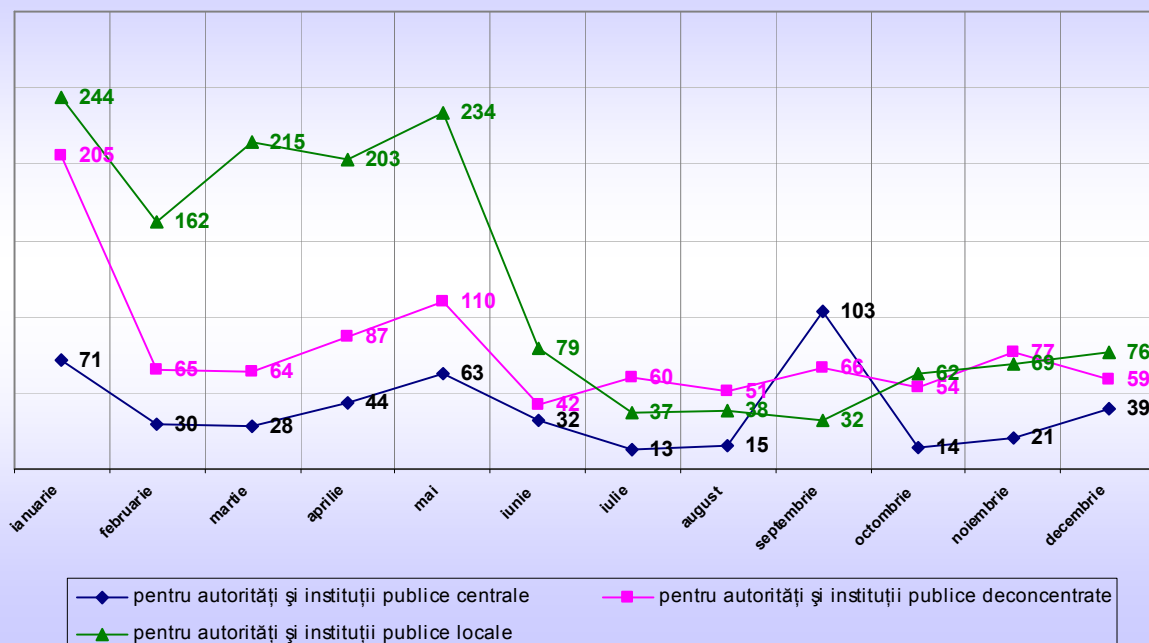
Funcții publice pentru care au fost avizate concursuri în 2009



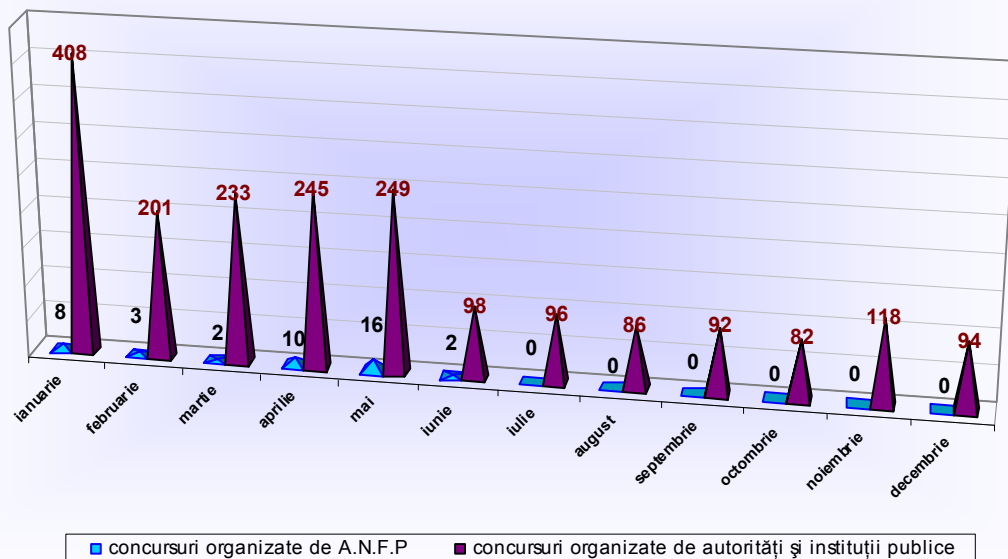
Concursuri de recrutare și promovare organizate în 2009



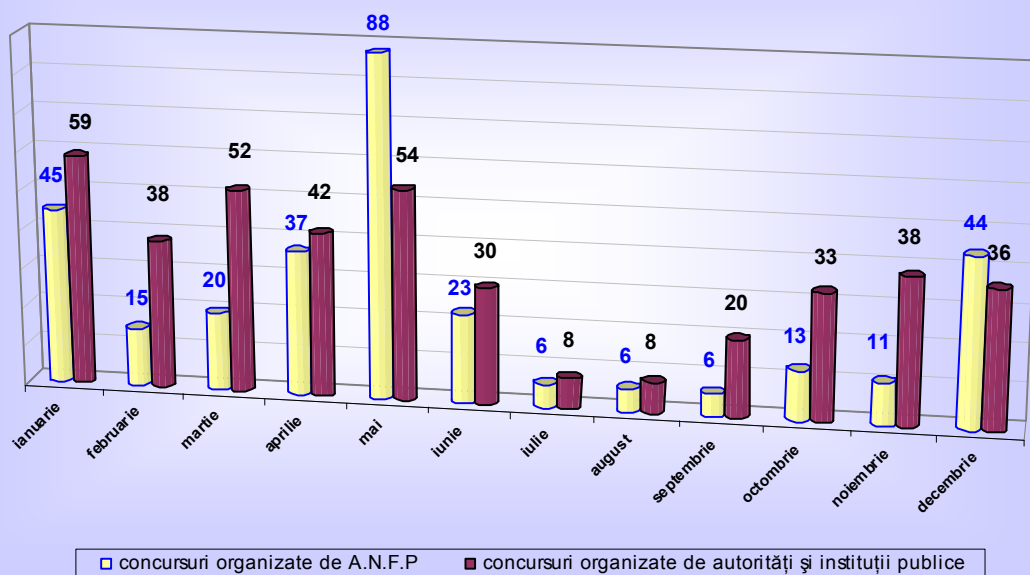
Concursuri de recrutare pentru funcții publice în 2009, conform nivelului administrativ-teritorial

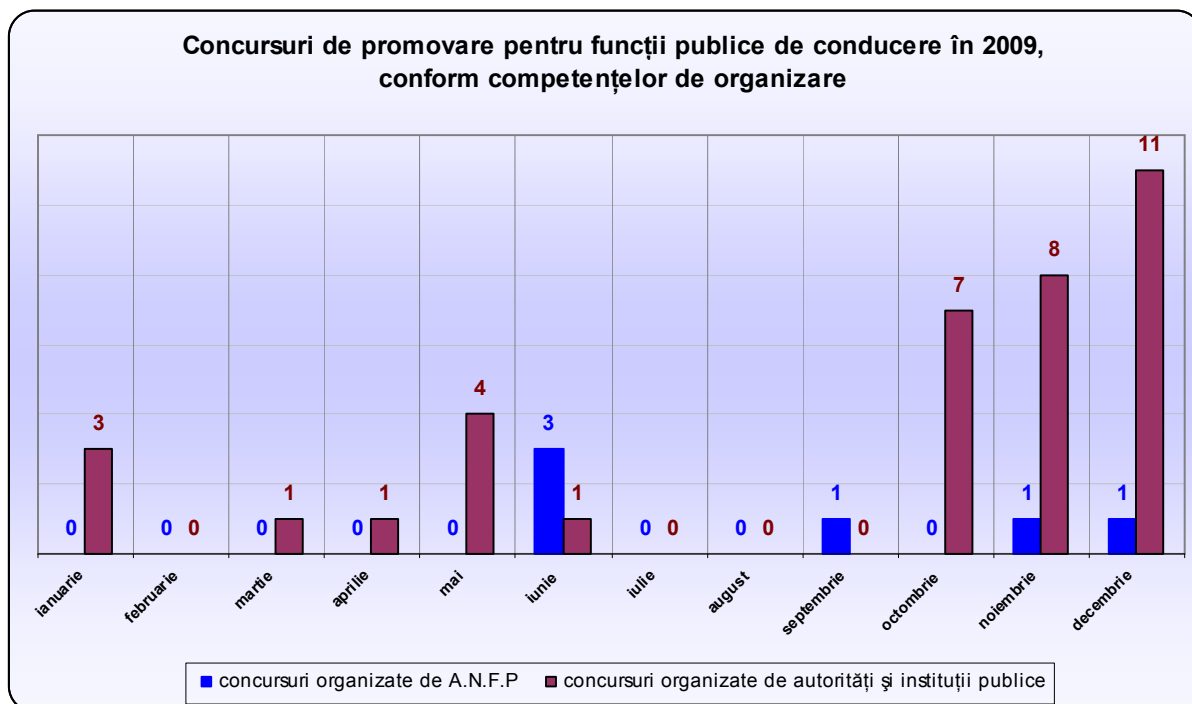


Concursuri de recrutare pentru funcții publice de execuție în 2009, conform competențelor de organizare

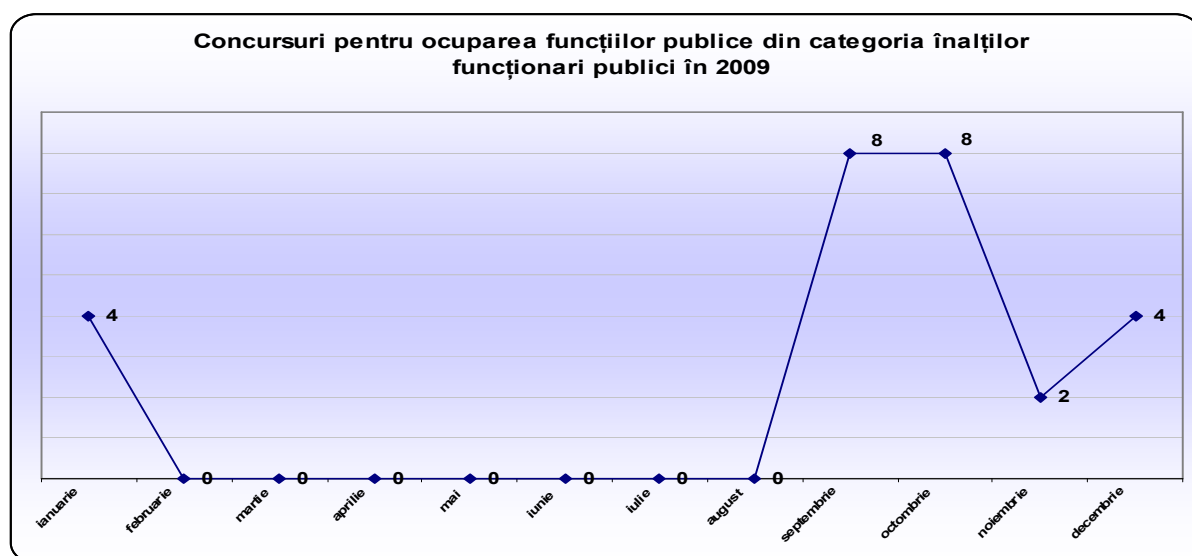


Concursuri de recrutare pentru funcții publice de conducere în 2009, conform competențelor de organizare

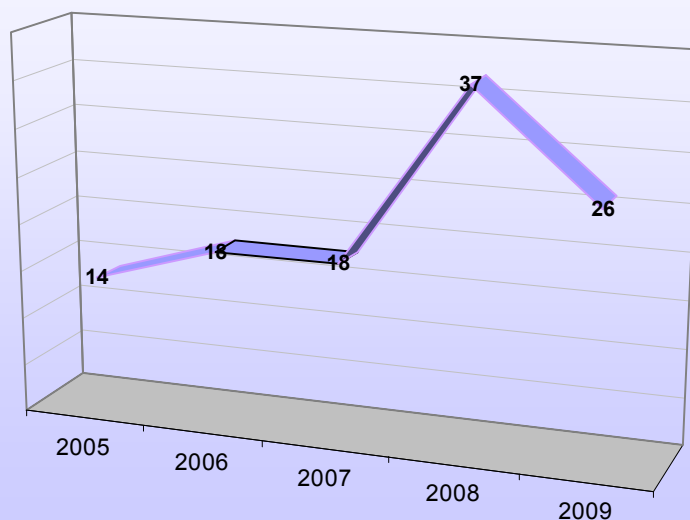




Analizând situația ocupării funcțiilor publice din **categoria înalților funcționari publici**, în cursul anului 2009 au fost organizate 26 de astfel de concursuri, numărul marcând un trend descendent în comparație cu anul 2008, când s-a înregistrat o valoare maximă pentru perioada 2005-2009, respectiv 37 de concursuri. De asemenea, poate fi remarcat faptul că perioada februarie – august a anului 2009 este caracterizată de o stagnare a valorii nule a numărului de concursuri organizate pentru această categorie de funcționari publici.



Evoluția ocupării prin concurs a funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici în perioada 2005-2009



2.3. Monitorizarea și evaluarea efectelor implementării legislației în domeniul funcției publice

Raportat la structura organizatorică, compartimentele funcționale din cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici își exercită atribuțiile specifice domeniului de activitate, fiind colectate și produse date care pot viza același domeniu de bază, dar din surse diferite, care converg în final pentru atingerea scopului definit prin Statutul funcționarilor publici.

Pentru anul 2009, structura cu atribuții de monitorizare, evaluare și implementare din cadrul Agenției și-a propus următoarele căi principale de acțiune:

- operaționalizarea pe portalul www.anfp.gov.ro a subsecțiunii SPEȚE ȘI RECOMANDĂRI, în care să fie postate puncte de vedere privind modul de interpretare și aplicare a diferitelor dispoziții legale din legislația specifică domeniului funcției publice, apreciind că se va produce un beneficiu prin sprijinul acordat în interpretarea unitară a legislației în domeniu. Obiectivul a fost îndeplinit, pe portal fiind publicate spețe din domenii de interes relevante, precum și modalitățile legale de rezolvare a problemelor descrise;
- elaborarea unor studii privind implementarea Legii nr. 188/1999, a Legii nr. 7/2004 și a H.G. nr. 611/2008, în vederea identificării problemelor întâmpinate în aplicarea actelor normative și formularea de recomandări de îmbunătățire a modului de implementare – a

fost elaborat studiul „Analiza privind implementarea cadrului legislativ referitor la consilierii de etică”, publicat pe site-ul Agenției, proiectul privind modificarea și completarea Legii nr. 188/1999, postat pe site-ul Agenției, iar studiul privind implementarea H.G. nr. 611/2008 urmează a fi publicat pe site în anul 2010;

- stabilirea unui set de indicatori pentru anul 2009, care să urmărească prin prisma petițiilor adresate, monitorizarea și evaluarea modului de organizare și desfășurare a concursurilor de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice vacante din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale – s-a stabilit setul de indicatori pentru anul 2009, însă, având în vedere că și în acest an s-au păstrat restricțiile pentru organizarea concursurilor de recrutare, domeniul nu a fost stabilit la nivel prioritar;
- Identificarea și valorificarea, în colaborare cu structurile specializate din ANFP a posibilităților de dezvoltare și optimizare a proceselor de monitorizare și evaluare utilizând surse de finanțare externe.

2.3.1. Rezultatele activității de monitorizare și evaluare a efectelor implementării legislației în domeniul funcției publice și desfășurării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici

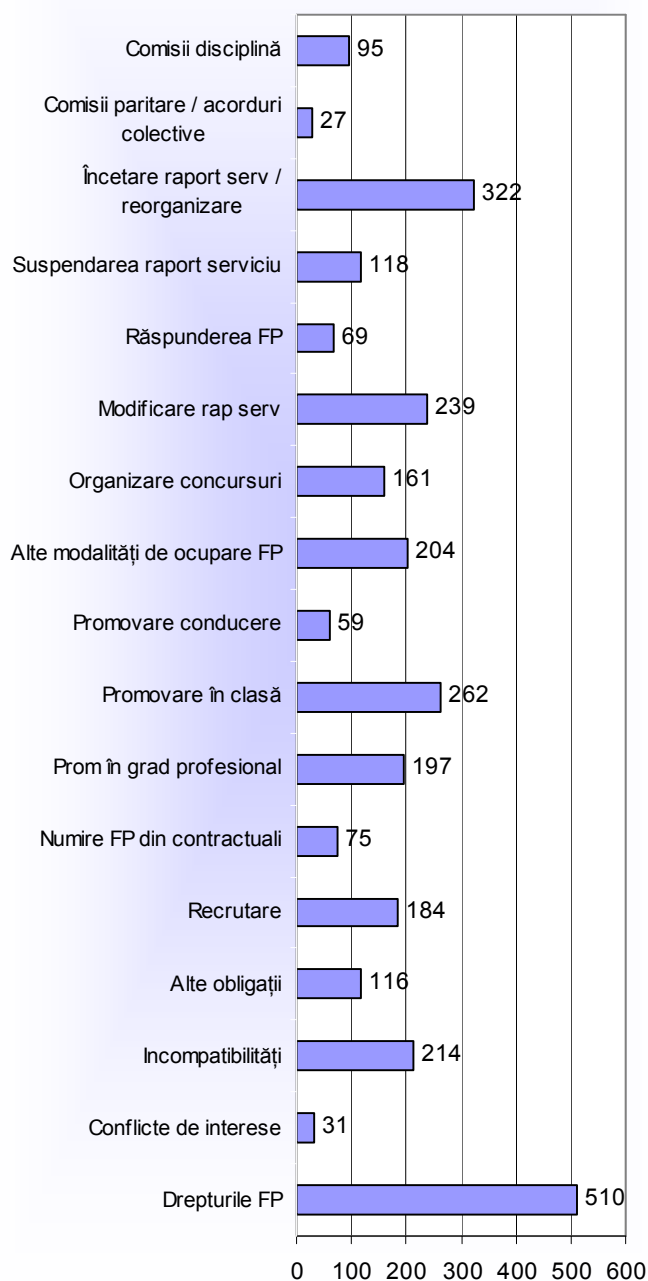
Monitorizarea modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice s-a realizat prin:

- monitorizare și control al modului de aplicare a legislației, formulare de propuneri privind acțiuni de control, propuneri privind exercitarea tutelei administrative sau note privind verificarea suplimentară a situațiilor juridice identificate pe baza petițiilor, coordonare metodologică a aplicării prevederilor legale din domeniu, acordarea asistenței metodologice, la nivelul serviciului de specialitate fiind formulate puncte de vedere pentru un număr de **2883 de petiții**;
- inițierea următoarelor demersuri, în exercitarea atribuțiilor de monitorizare și control, pe baza petițiilor înregistrate:
 - **230** la autorități și instituții publice în vederea verificării aspectelor semnalate;
 - **39** de propuneri privind acțiuni de control atunci când s-a constatat încălcarea legislației și a fost necesară o verificare suplimentară a documentelor;
 - **21** de propuneri privind exercitarea tutelei administrative;
- un important rezultat al activității de monitorizare generală este identificarea punctelor slabe ale actelor normative în vigoare din domeniul funcției publice, urmată de formularea propunerilor de lege ferendă.

Concluzii ale monitorizării, evaluării și controlul efectelor implementării legislației

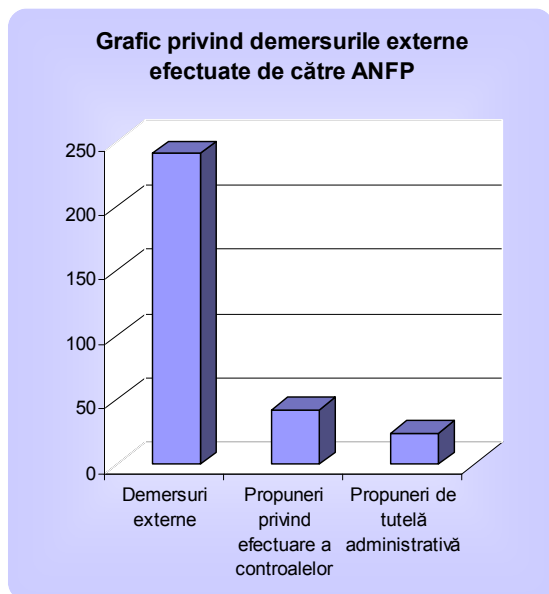
Pe baza indicatorilor de monitorizare stabiliți și a petițiilor adresate Agenției în anul 2009, din punct de vedere statistic, au rezultat următoarele situații grafice, pe principalele domenii de interes:

Grafic privind domeniile în care ANFP este solicitată



Din graficul alăturat reiese faptul că principalele domenii în care Agenția a fost solicitată sunt:

1. Drepturile funcționarilor publici;
2. Încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și reorganizarea autorităților și instituțiilor publice;
3. Promovarea în clasă a funcționarilor publici.

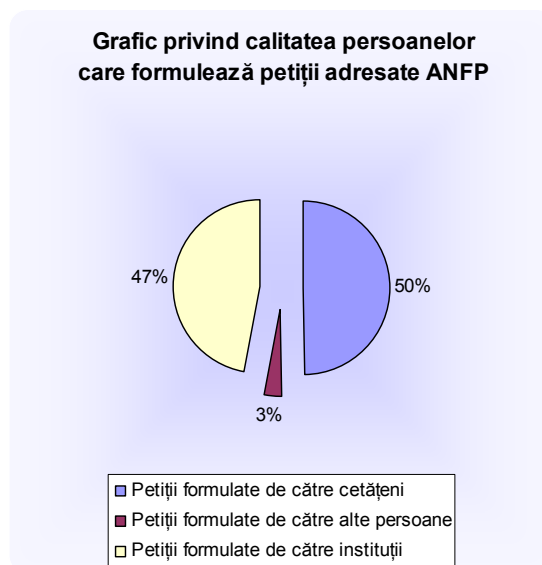


O componentă foarte importantă a activității de monitorizare o reprezintă reacția imediată a Agenției exercitată prin:

- efectuarea demersurilor externe suplimentare pentru clarificarea corectă a aspectelor supuse analizei;
- propuneri privind acțiunile de control adresate Corpului de Control al ANFP;
- propuneri privind exercitarea tutelei administrative adresate Biroului Contencios al ANFP.

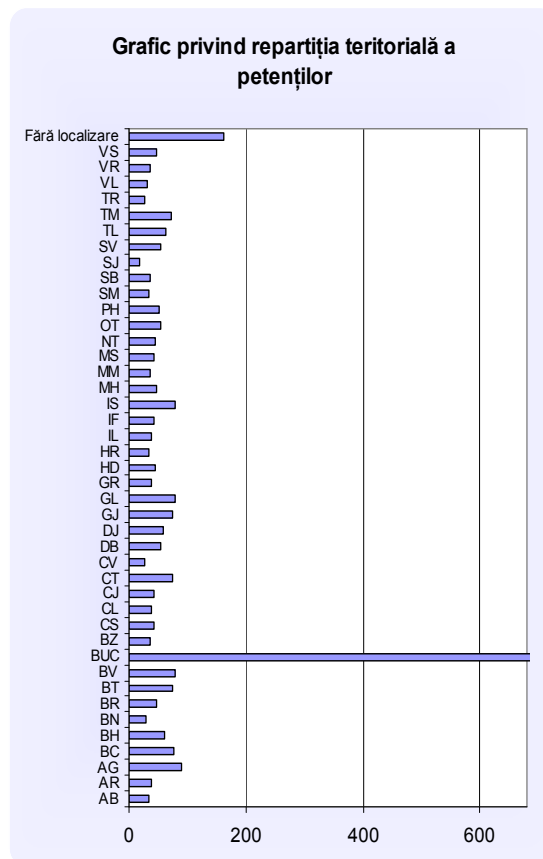
Situația acestor demersuri este prezentată alăturat.

Din studiul calității persoanelor care se adresează Agenției constatăm că majoritatea petițiilor sunt formulate de către cetățeni (având sau nu calitatea de funcționar public), urmate numeric de petițiile formulate de către autorități și instituții publice și de alte categorii de persoane (această ultimă categorie incluzând organizațiile nonguvernamentale, organizațiile sindicale etc.).



Din studiul reprezentării grafice a datelor privind repartitia teritorială a petenților se constată faptul că cele mai multe solicitări provin din Municipiul București. Valoarea indicatorului este comparabilă cu cele înregistrate în anii trecuți. Principala cauză este dată de faptul că majoritatea autorităților și instituțiilor publice își au sediul în Municipiul București.

Pe de altă parte, se observă faptul că indicatorul privind petițiile fără localizare are o valoare crescută (161 de petiții); având în vedere faptul că multe dintre aceste petiții sunt intrate în Agenție prin intermediul portalului www.anfp.gov.ro și al e-mail-urilor, se poate observa o creștere a gradului de utilizare a comunicării electronice de către petenți.



În anul 2009, ANFP a efectuat 129 de redirectionări din totalul de 2883 petiții primite. Valoarea procentuală a indicatorului, de 4,5% este scăzută și demonstrează faptul că, în general, rolul și atribuțiile Agenției sunt cunoscute.

- În domeniul monitorizării generale a respectării prevederilor legale în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici, realizat în exercitarea atribuțiilor de coordonare metodologică, reflectat prin prisma petițiilor adresate în anul 2009, rezultatul evaluării modului de aplicare legislației incidente reflectă următoarele aspecte:

Domeniu de interes	Rezultatul evaluării
Drepturi funcționari publici →	- numeroase solicitări au avut ca obiect acordarea suplimentului postului și al suplimentului treptei, multe dintre acestea fiind determinate și de practica diferită a instanțelor judecătorești, existând hotărâri favorabile acordării acestora, precum și hotărâri prin care s-au respins solicitările funcționarilor publici în acest sens; - punctul de vedere al ANFP a fost formulat prin raportare la dispozițiile legale în vigoare referitoare la salarizarea funcționarilor publici care nu conțineau reglementări cu privire la modul și cuantumul acestor drepturi salariale; - diminuarea drepturilor salariale determinate de intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 35/2009, prin reducerea unor sporuri, a generat nemulțumiri în rândul categoriilor de salariați vizati de acest act normativ; - solicitări referitoare la neplata orelor suplimentare generate de lipsa resurselor bugetare pentru plata acestora, în anul 2009, soluția fiind formularea punctelor de vedere în sensul compensării cu timp liber corespunzător, ca regulă generală; - nerespectarea procedurii de evaluare, în ceea ce privește întocmirea rapoartelor de evaluare de către persoana care are competența legală de evaluare, existând situații în care aceasta a refuzat întocmirea rapoartelor de evaluare, depășirea perioadei de evaluare, evaluarea fiind efectuată ulterior perioadei de 1 și 31 ianuarie, neparcurgerea tuturor etapelor procedurale, în speță, a interviului, cauzată, pe de o parte de refuzul evaluatorului de a efectua interviul, iar pe de altă parte al funcționarului public evaluat, întocmirea rapoartelor de evaluare fără a fi prevăzuți indicatori de performanță; - s-au efectuat demersuri pentru a verifica dacă aspectele sesizate se confirmă și/ sau formulare de puncte de vedere cuprinzând îndrumări metodologice; - este important de semnalat faptul că începând cu 01.01.2010, potrivit Legii cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 330/2009, monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului bugetar se realizează de către Guvern, prin Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Ministerul Finanțelor Publice, potrivit atribuțiilor din domeniul de activitate al acestor instituții.

Obligații funcționari publici, respectarea normelor de conduită →	- în soluționarea sesizărilor, rolul Agenției a fost acela de coordonare metodologică, prin indicarea prevederilor legale incidente, ținând cont că obiectul acestora prezentau eventuale norme încălcate de funcționari publici, cu solicitarea ca Agenția să dispună cercetarea acestora și să dispună măsuri sancționatorii; - soluția a reprezentat-o indicarea prevederilor legale privind competența demarării procedurilor disciplinare la nivelul autorităților și instituțiilor publice.
Regimul juridic al conflictului de interese și incompatibilități →	- solicitări pentru formulare de puncte de vedere cu privire la regimul incompatibilităților aplicabil funcționarilor publici: desfășurarea de către funcționarii publici a unor activități remunerate din fondul proiectelor cu finanțare comunitară, deținerea concomitentă a calității de funcționar public și a următoarelor funcții sau calități: asociat, acționar, cenzor al unei asociații de proprietari, membru în consiliul de administrație al unei societăți comerciale, regii autonome, agent de pensii și director marketing în cadrul unei societăți comerciale, instructor și profesor de legislație rutieră în cadrul unei școli de șoferi, lector în cadrul unor furnizori de servicii de formare profesională organizați ca societăți comerciale sau în cadrul organizațiilor sindicale, respectiv a activității desfășurată în cadrul organelor de conducere ale instituțiilor de învățământ preuniversitar sau universitar, publice sau private. - petițiile au fost redirectionate către Agenția Națională de Integritate, instituție cu competențe în domeniu.
Ocupare funcții publice prin concurs de recrutare →	- actele normative referitoare la măsuri reglementarea unor măsuri financiar-fiscale sau prin care s-a suspendat organizarea concursurilor au ridicat dificultăți în interpretare în ceea ce privește posibilitatea organizării concursurilor pentru funcțiile publice temporar vacante, respectiv funcțiile publice pentru care se poate organiza concurs în anul 2009; - s-au inițiat demersuri către inițiatorii actului normativ în vederea unui interpretări și aplicări unitare.

Numire din funcție contractuală → în funcție publică - gestionarea procedurilor administrative	- autoritățile publice au obligația de a transmite documentația necesară pentru obținerea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în vederea transformării tuturor posturilor ocupate în baza unui contract individual de muncă și care presupun exercitarea prerogativelor de putere publică, în funcții publice; - sesizări referitoare la refuzul autorităților și instituțiilor publice de a stabili ca funcții publice posturile de natură contractuală care presupun exercitarea atribuțiilor care implică prerogative de putere publică; - s-au inițiat demersuri către autoritățile și instituțiile publice în speță; - neînțelegere a textului art. 111 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 (r2), cu modificările și completările ulterioare, în sensul aplicării criteriilor prevăzute de acest text legal pentru determinarea funcției publice, respectiv îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 54 și condițiile de vechime în specialitatea studiilor corespunzătoare clasei și gradului profesional ale funcției publice, numirea în funcțiile publice astfel identificate determinând de multe ori diminuări ale drepturilor salariale; - neînțelegere a textului art. 111 alin. (4), prin aplicarea acestor dispoziții funcționarilor de conducere contractuali aceștia nemaiputând fi numiți în mod direct pe funcții publice de conducere.
--	---

Promovare în grad profesional/ clasă/ → funcție publică de conducere	- solicitări referitoare la includerea în calculul vechimii gradul profesional a perioadei de suspendare a raportului de serviciu pentru concediu de creșterea copilului - formulare de puncte de vedere în sensul că această perioadă nu poate fi inclusă în calculul vechimii în grad profesional; - neînțelegerea faptului că în ceea ce privește condițiile de vechime în grad și în treaptă de promovare în grad profesional acestea trebuie îndeplinite cumulativ - formulare de puncte de vedere în sensul că aceste condiții trebuie îndeplinite cumulativ; - solicitări referitoare la promovarea în grad profesional a funcționarilor publici de conducere - formulare de puncte de vedere, cu mențiunea că această modalitate de promovare este rar uzitată de autoritățile și instituțiile publice; - în domeniul promovării în funcții publice de conducere, exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere a format obiectul principal al solicitărilor, fiind formulate puncte de vedere raportate la cadrul legislativ – art. 92 din Legea nr. 188/1999 (r2), cu modificările și completările ulterioare și art. IV din O.U.G. nr. 90/2009; - neînțelegerea condițiilor legale la promovare în clasă, existând solicitări de promovare în clasă a unor funcționari publici de clasa a II-a sau a III-a care au absolvit studii superioare anterior dobândirii calității de funcționar public sau a unor funcționari publici care au absolvit studii superioare, dar acestea nu sunt în specialitatea în care își desfășoară activitatea; - neaplicarea corectă a procedurilor de promovare în clasă în sensul că s-au efectuat promovări în clasă fără avizul Agenției; - sesizări referitoare la absolvirea unor forme de învățământ neautorizate sau neacreditate, pe baza cărora s-au inițiat demersuri la Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului – sub acest aspect este important de reținut că Agenția nu are competențe în a aprecia dacă o diplomă este valabil recunoscută, astfel instituția noastră gestionează procedurile administrative prin raportare la competențele proprii, stabilite prin lege.
--	--

Gestionarea concursurilor de ocupare funcții publice prin concurs de recrutare →	- constatarea existenței în practică a unor situații în care comisiile de concurs, respectiv comisiile de soluționare a contestațiilor, și-au depășit atribuțiile prevăzute de H.G. nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, ceea ce a determinat vicierea procedurii de concurs; - soluția a reprezentat-o suspendarea concursurilor în situația în care acest lucru mai era posibil sau propunere de atacare în contencios administrativ; - lipsa unei soluții în ceea ce privește situația în care membrii comisiei de concurs nu ajung la un acord în ceea ce privește reluarea procedurii recorectării până când între punctajele acordate de membrii comisiei de concurs pentru proba de interviu nu mai existau diferențe mai mari de 10 puncte; - soluția a reprezentat-o o propunere de lege ferendă - recalcularea punctajului pentru proba scrisă, respectiv pentru proba de interviu pe baza mediei aritmetice a punctajelor acordate de către membrii comisiei de concurs între punctajele cărora nu există o diferență mai mare de 10 puncte, prin eliminarea punctajelor membrului sau membrilor în comisia de concurs acordate cu diferență mai mare de 10 puncte decât a celorlalți membrii, sub rezerva asigurării validității evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs; - nerespectarea prevederilor legale referitoare la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească membrii comisiilor de concurs/ soluționare a contestațiilor; - pentru situațiile în care Agenția a fost sesizată cu privire la nerespectarea prevederilor legale la concursurile de recrutare, s-au inițiat demersuri în vederea verificării aspectelor semnalate. Pentru cazurile în care s-a constatat nerespectarea prevederilor legale, s-au formulat propuneri de exercitare a tutelei administrative, în vederea anulării concursurilor respective.
--	---

Modificarea raporturilor de serviciu →	- în ce privește delegarea de atribuții, la nivel local această măsură este utilizată, deși este reglementat cadrul legal privind exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere; - s-au constatat dificultăți în interpretarea și aplicarea prevederilor legale referitoare la mutarea temporară a funcționarilor publici, prin necunoașterea prevederilor legale privind mutarea funcționarilor publici; - referitor la detașarea unui funcționar public, au fost întâmpinate dificultăți în interpretarea și aplicarea prevederilor legale în materie de către instituțiile publice; - nu se cunosc prevederile legale referitoare la transfer, ca modalitate de ocupare a unei funcții publice – la autoritățile locale rămâne o modalitate de modificare a raporturilor de serviciu neagreată de conducători.
Răspunderea funcționarilor publici →	- constatarea necunoașterii prevederilor legale referitoare la răspunderea funcționarilor publici; - în unele situații, s-a constatat refuzul autorităților sau instituțiilor publice de a aplica prevederile legale referitoare la suspendarea raporturilor de serviciu pentru cei trimiși în judecată pentru faptele prevăzute la art. 54 lit. h) din Legea nr. 188/1999 (r2), ceea ce a determinat inițiere de demersuri; - s-au acordat puncte de vedere privind răspunderea civilă a funcționarilor publici pentru daune produse instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea; - a fost acordată coordonare metodologică privind procedura cercetării administrative pentru aplicarea sancțiunii mustrare scrisă și procedura aplicabilă în cazul contestării acesteia, conform H.G. nr. 1344/2007.

Suspendare raporturi de serviciu →	- până la modificarea legii, s-a constatat existența în practică a unor situații în care s-a solicitat suspendarea raportului de serviciu la cererea motivată, pentru ca în perioada suspendării să se desfășoare activități remunerate, utilizând suspendarea raportului de serviciu la cererea motivată pentru eludarea prevederilor legale referitoare la incompatibilități; - probleme generate de suspendarea raportului de serviciu al funcționarilor publici, participanților la programele de formare specializată pentru ocuparea funcției publice specifice de manager public în temeiul O.U.G. nr. 56/2004, act normativ abrogat, O.U.G. nr. 92/2008 prevăzând încetarea raportului de serviciu, fără însă a exista o dispoziție tranzitorie care să reglementeze această situație; - au fost probleme generate de determinarea sferei de cuprindere a noțiunii de interes personal legitim; - urmare O.U.G. nr. 105/2008, s-au solicitat numeroase puncte de vedere privind suspendarea raportului de serviciu al funcționarilor publici pentru incapacitate temporară de muncă.
Încetare raporturi de serviciu/ reorganizarea activității instituției publice →	- apariția într-un interval scurt de timp a numeroase acte normative care au determinat reorganizarea autorităților și instituțiilor publice, unele dintre acestea conținând dispoziții neclare (ex.: „restructurare” - O.U.G. nr. 1/2009) a dus la interpretări și modalități concrete de aplicare diferite de către instituțiile publice afectate de acestea, generând sesizări din partea funcționarilor publici ale căror raporturi de serviciu au încetat sau solicitări de coordonare metodologică din parte instituțiilor în vederea unei corecte aplicări; - probleme determinate de încetarea raporturilor de serviciu ale conducătorilor serviciilor publice deconcentrate și ale adjuncților acestora, urmare a desființării funcțiilor publice ocupate de aceștia prin intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 37/2009 și care s-au referit la neconstituționalitatea actului normativ, precum și cu privire la competența de emitere a actului administrativ de numire într-o funcție publică de execuție sau cu privire la autoritatea sau instituția publică competentă a pune la dispoziție funcțiile publice corespunzătoare; - s-au solicitat puncte de vedere referitor la numirea funcționarilor publici în noile funcții publice, urmare a reorganizării. S-a constatat asimilarea greoaie și chiar neînțelegerea prevederilor art. 100 și art. 99 din Legea nr. 188/1999, ca atare, aplicarea acestora este realizată în mod eronat.

Activitate comisii paritare/ → acorduri colective	- constatarea existenței practicii de a include în acordurile colective a unor drepturi salariale sau a altor măsuri cu caracter material sau stabilirea unor altor drepturi decât cele prevăzute în mod expres de lege ca putând fi incluse în aceste acorduri; - constatarea existenței practicii de reunire într-un singur document a acordului colectiv și a contractului colectiv de muncă; - s-a solicitat revizuire și reanalizare prin raportare la prevederile legale; - a fost, de asemenea, transmisă o circulară prin intermediul instituțiilor prefectului, cu invocarea prevederilor legale imperative în materia încheierii acordurilor colective.
Activitate comisii de → disciplină	- probleme generate de faptul că nu au putut fi constituite comisii de disciplină la nivelul autorităților care aveau mai mult de 15 funcționari publici, dar aceștia nu îndeplineau condițiile prevăzute de lege pentru a putea fi desemnați membri, respectiv secretari ai comisiei de disciplină – propunere de lege ferendă; - probleme generate de faptul că mai mulți membri titulari ai comisiei de disciplină, inclusiv supleanți ai acestora se aflau în raporturi ierarhice directe cu funcționarul public a cărui faptă sesizată ca abatere disciplinară este cercetată, ceea ce determina cereri de suspendare a mandatului cu privire la conflictul de interese și pe cale de consecință imposibilitatea comisiei de a desfășura procedura de cercetare administrativă; - probleme generate de faptul că fiecare membru poate fi înlocuit numai de supleantul corespunzător, în practică, constatându-se o creștere, în special, a situațiilor în care membrul titular desemnat de organizația sindicală reprezentativă sau majoritatea funcționarilor publici și supleantul corespunzător și-au suspendat mandatul, comisia de disciplină aflându-se în imposibilitatea desfășurării procedurii de cercetare administrativă – propunere de lege ferendă; - neînțelegerea prevederilor legale referitoare la termenul de sesizare a comisiei de disciplină, prin raportare la caracterul continuu și continuat al faptei.

Demersuri inițiate în exercitarea atribuției de monitorizare și control →	- demersurile au vizat obținerea de informații, date și puncte de vedere de la instituții, urmare sesizării unor eventuale nereguli; - demersurile au vizat comunicări de puncte de vedere în situația în care solicitările adresate instituției noastre excedau sferei de competență sau s-a considerat necesară exprimarea punctului de vedere și al altor instituții; - propunerile de control formulate au vizat modul de exercitare cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere, modul de desfășurare a concursurilor, modul de reorganizare a instituțiilor publice, modul de ocupare a funcțiilor publice; - propunerile de exercitare a tutelei administrative au fost determinate de refuzul autorităților și instituțiilor publice de a respecta și aplica prevederile legale, nerespectarea prevederilor legale la organizarea și desfășurarea concursurilor de recrutare, numiri în funcții publice cu nerespectarea prevederilor legale.
Solicitări care au constituit venituri pe aceeași problemă →	- majoritatea veniturilor a vizat petițiile prin care Agenția a comunicat că aspectele semnalate nu subscu sferii de competență, fiind redirecționate (ex: solicitări privind dreptul de proprietate, activitatea asociațiilor de proprietari); - o altă categorie o formează venituri pentru spețe în care Agenția a comunicat refuzul privind promovarea în clasă a funcționarilor publici, datorită neîndeplinirii condițiilor legale.
Solicitări de informații de interes public →	- solicitările de informații de interes public au reprezentat cereri de comunicare a unor acte administrative emise de Agenție sau de autorități sau instituții publice, aflate în posesia instituției noastre, în legătură cu raportul de serviciu al petentului.

Pentru anul 2010, structura cu atribuții de monitorizare, evaluare și implementare din cadrul Agenției, își propune următoarele căi de acțiune principale:

- elaborarea unor studii privind implementarea Legii nr. 7/2004 și a H.G. nr. 611/2008, în vederea identificării problemelor întâmpinate în aplicarea actelor normative și formularea de recomandări de îmbunătățire a modului de implementare;
- stabilirea unui set de indicatori pentru anul 2011, care să urmărească prin prisma petițiilor adresate, monitorizarea și evaluarea domeniilor considerate relevante și utile procesului de monitorizare și evaluare.

2.3.2. Monitorizarea specială a respectării normelor de conduită și standardelor etice

Monitorizarea specială a respectării normelor de conduită se reflectă prin două coordonate:

1. Pe de o parte sunt monitorizați și evaluați indicatorii propriu-ziși, concluziile fiind postate pe portalul ANFP. În această etapă sunt identificate deficiențele și sunt propuse soluții de rezolvare.

2. Pe de altă parte, Agenția derulează activități de promovare și susținere în domeniul eticii, prin care urmărește să promoveze conceptele legate de etică.

Activitatea de monitorizare și evaluare a respectării normelor de conduită și standardelor etice

Începând cu anul 2008, monitorizarea respectării normelor de conduită și implementării procedurilor disciplinare este realizată de către ANFP prin implementarea procedurilor cuprinse în Ordinul Președintelui ANFP nr. 4500/2008 pentru stabilirea unui cadru unitar privind metodele de completare și transmiterea datelor și informațiilor referitoare la respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și la implementarea procedurilor disciplinare. Pe parcursul anului 2009, Agenția a continuat monitorizarea acestui domeniu de interes prioritar și a elaborat semestrial rapoarte specifice, motiv pentru care prezentul document își propune să analizeze doar concluziile rapoartelor și datele statistice .

Nr. crt.	Indicatorul evaluat	Concluzii asupra evoluției indicatorului
1.	Relevanța raportării	- raportarea este relevantă din punct de vedere statistic – dimensiunea eșantionului fiind aproape de 25% din totalul autorităților și instituțiilor publice. Problema este dată de faptul că Ordinul nr. 4500/2008 instituie obligația expresă a tuturor autorităților și instituțiilor publice de a raporta, fapt ce nu se întâmplă în realitate; - raportarea nu este relevantă privind indicatorii calitativi; autoritățile și instituțiile publice raportează cifre care se coroborează cu celelalte date aflate la dispoziția ANFP, dar acestea nu fac și nu transmit către ANFP aprecieri calitative.
2.	Activitatea de consiliere etică	- abordarea consilierilor de etică este preponderent activă, aceștia adresându-se funcționarilor publici; totuși, foarte puțini dintre consilierii de etică raportează Agenției efectuarea de activități în acest domeniu; - numărul de funcționari publici care apelează la consilierul de etică este foarte mic, dar se află în creștere ușoară; - principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice au fost: a. regimul incompatibilităților și al conflictelor de interese – cu cea mai mare pondere în rândul dilemelor etice;

		b. comportamentul funcționarilor publici în timpul programului de lucru, cu accent pe comportamentul față de beneficiarii serviciului public; c. întinderea atribuțiilor funcționarilor publici; d. drepturile și obligațiile funcționarilor publici; e. cu titlu excepțional, dilema etică - obiect al consilierii a fost „Este sau nu corect/ echitabil ca funcționarul public să prezinte contribuabilului modalitățile prin care acesta poate recupera taxa de poluare deja plătită pentru autovehicule”. De asemenea, tot ca excepție, consilierea etică a privit cazul unui funcționar public care a utilizat în procesul de creditare date personale ale colegilor; - în anul 2009 funcționarii publici cu atribuții de consiliere etică și monitorizarea normelor de conduită au fost formați în următoarele domenii relevante: a. inspector resurse umane; b. managementul resurselor umane; c. ECDL; d. cursuri specifice vizând domeniul resurselor umane, organizate la nivel de instituție; e. relații publice și comunicare; f. relații de muncă; g. deontologie; h. egalitatea de șanse.
3.	Cele mai importante cauze ale nerespectării codului de conduită și cel mai frecvent întâlnite consecințe ale încălcării normelor de conduită	- majoritatea autorităților și instituțiilor publice nu au comunicat către ANFP informații privind acest indicator; - din datele primite de către Agenție, cele mai importante cauze ale nerespectării codului de conduită sunt: a. insuficienta cunoaștere și interpretarea eronată a normelor juridice; b. influența problemelor personale asupra activității profesionale; c. consumul de băuturi alcoolice; d. dispute dintre colegi; e. repartizare inegală a sarcinilor de serviciu; f. volumul de muncă ridicat; g. întrebuintarea de expresii jignitoare la serviciu și comportamentul inadecvat față de beneficiarii serviciului public; h. întârzieri în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. - din datele primite de către Agenție, cel mai frecvent întâlnite consecințe ale nerespectării normelor de conduită sunt: a. perturbarea activității instituției publice; b. atingeri aduse imaginii instituției publice.
4.	Impactul mediatic al nerespectării normelor de conduită	Deși deteriorarea imaginii instituției este identificată expres ca o consecință a nerespectării normelor de conduită, ca și în anul 2008, în majoritatea rapoartelor comunicate Agenției (peste 95%) autoritățile și instituțiile publice nu au precizat aspecte referitoare la evaluarea impactului nerespectării normelor de conduită a funcționarilor publici. Exemplificativ, motivele pentru care cazurile de nerespectare

		a normelor de conduită au fost considerate ca prezentând interes pentru opinia publică au fost: -oferirea de servicii publice de calitate inferioară așteptărilor beneficiarilor; -comportamentele unor funcționari publici au contrastat cu rolul pe care aceștia îl au în societate.
5.	Modalitățile de prevenire și măsurile privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită la nivelul autorităților sau instituțiilor publice	Gradul de identificare a modalităților de prevenire și a măsurilor privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită la nivelul autorităților sau instituțiilor publice continuă să fie foarte redus. ANFP prezintă o sinteză a modalităților de prevenire și a măsurilor de reducere a cazurilor de nerespectare a normelor de conduită. <i>Modalități de prevenire:</i> -acțiuni de conștientizare a funcționarilor publici asupra importanței respectării normelor de conduită și a standardelor etice; -aducerea la cunoștința funcționarilor publici a normelor juridice noi, de interes pentru domeniul de activitate în care aceștia își desfășoară activitatea; -identificarea activităților cu grad sporit de risc și implementarea unor măsuri manageriale (organizatorice) menite să le gestioneze; -elaborarea unor analize prealabile ale situațiilor care urmează a fi parcurse la nivelul autorităților și instituțiilor publice și prezentarea de posibile modalități de rezolvare a acestora; -asigurarea transparenței atât a actului administrativ, cât și a deciziilor luate la nivelul instituției; -reglementarea proceselor care au loc la nivelul instituției prin dezvoltarea de proceduri interne. <i>Măsuri privind eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită:</i> -buna funcționare a comisiei de disciplină și aplicarea de către persoana care are competența legală a sancțiunilor propuse; -controlul managerial sporit al activității persoanelor care nu respectă normele de conduită; -aplicarea unitară a sancțiunilor disciplinare; -creșterea gradului de responsabilizare a funcționarilor publici; -întărirea managementului bazat pe obiective/ rezultate; -control managerial sporit al proceselor în cadrul cărora sunt identificate încălcări ale normelor de conduită; -identificarea factorilor care au generat încălcări ale normelor de conduită și implementarea de măsuri care să conducă la eliminarea acestor factori.
6.	Respectarea normelor de conduită	Din datele transmise de către autoritățile și instituțiile publice rezultă următoarele concluzii: - cele mai multe sesizări disciplinare sunt formulate de către conducătorul autorității sau instituției publice, conducătorul

	compartimentului în care își desfășoară activitatea funcționarul public. Beneficiarii serviciului public – cetățenii – formulează un număr relativ redus de sesizări disciplinare; - nu există o tendință a persoanelor care formulează sesizări de a le îndrepta împotriva mai multor funcționari publici, percepția acestora față de încălcarea normelor de conduită fiind orientată punctual către problema pe care o sesizează și pe care o asociază responsabilității individuale a unor funcționari publici, și nu către grupuri sau colective; - motivele sesizărilor sunt: <i>a.</i> neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă a atribuțiilor de serviciu; <i>b.</i> refuzul de a îndeplini sarcinile de serviciu; <i>c.</i> absențe nemotivate sau întârzieri repetate în efectuarea lucrărilor; <i>d.</i> comportament necorespunzător, utilizarea de cuvinte și expresii jignitoare; <i>e.</i> încălcarea regimului incompatibilităților și conflictelor de interese; <i>f.</i> prezentarea la serviciu în stare de ebrietate; <i>g.</i> neglijență în gestionarea bunurilor; <i>h.</i> încălcarea dispozițiilor regulamentelor interne ale autorităților și instituțiilor publice în care funcționarul public este încadrat. - comisiile de disciplină constată încălcări ale următoarelor obligații ale funcționarilor publici: <i>a.</i> obligația de a îndeplini îndatoririle de serviciu la termenele stabilite; <i>b.</i> obligația de a fi prezent la serviciu în timpul programului de lucru; <i>c.</i> obligația de a respecta prevederile legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici; <i>d.</i> obligația de a se conforma dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici; <i>e.</i> obligația de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice; <i>f.</i> obligații cuprinse în acte juridice specifice – de exemplu în Codul fiscal sau în regulamentele interne ale autorităților și instituțiilor publice. - cu aproximație, o plângere din două se soldează cu o sancțiune disciplinară aplicată. - marea majoritate a sancțiunilor disciplinare contestate în instanță au fost anulate.
--	---

Activități de promovare și susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii în anul 2009

Agencia Națională a Funcționarilor Publici a finalizat în cursul lunii iulie a anului 2009 *Analiza privind implementarea cadrului legislativ referitor la consilierii de etică*^{*}. Concluziile analizei sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Dificultăți în implementarea Codului de Conduită a funcționarilor publici	- având în vedere obiectivele Codului de conduită a funcționarilor publici, în special cel privind „<i>asigurarea creșterii calității serviciului public [...] prin: [...] crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici, pe de o parte, și între cetățeni și autoritățile administrației publice, pe de altă parte</i>”[†], a fost identificată următoarea problemă: comunicarea dintre funcționarii publici și beneficiarii serviciului public nu este eficientă. În concret, cele mai numeroase situații identificate în practică, în care se fac sesizări cu privire la funcționarii publici sunt legate de lipsa de comunicare, de exemplu: „<i>nu m-a primit în audiență</i>”, „<i>mi-a vorbit urât</i>”, „<i>a ținut la mine</i>”; - o altă problemă care rezultă din activitatea de monitorizare, este cea a necunoașterii de către cetățeni a rolului și prerogativelor comisiei de disciplină, precum și lipsa de încredere în modul de soluționare a sesizărilor, atâta timp cât membrii comisiei de disciplină sunt, de cele mai multe ori, colegi/ superiori ierarhici ai funcționarului public în speță; - în ceea ce privește normele încălcate de către funcționarii publici, din petițiile adresate Agenției se observă o încălcare a dispozițiilor art. 10 din Codul de conduită, referitoare la activitatea politică, art. 14 din Codul de conduită, referitoare la interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor și mai ales, art. 12 din Codul de conduită, referitoare la cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice.
Implementarea dispozițiilor juridice privind consilierii etici	- există autorități sau instituții publice care nu au desemnat o persoană care să exercite atribuțiile de consiliere etică; - nu este suficient cunoscută modalitatea concretă de desemnare a persoanei care să exercite atribuțiile de consiliere etică; - nu există beneficii materiale pentru desfășurarea atribuțiilor de consiliere etică, atribuțiile în ceea ce privește activitatea de consultanță și asistență funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției venind în completarea atribuțiilor stabilite în fișa postului ocupat; - de multe ori, rolul și atribuțiile persoanei care exercită activitatea de consiliere etică sunt interpretate incorect, aceasta fiind percepută ca o persoană responsabilă cu sesizarea comisiei de disciplină cu privire la încălcările normelor de conduită și nu ca desfășurând activități de

^{*} Documentul este publicat pe portalul www.anfp.gov.ro, în prezentul Raport fiind prezentate doar concluziile Analizei.

[†] Conform dispozițiilor art. 2 din Legea nr. 7/2004, republicată, privind Codul de conduită al funcționarilor publici.

	asistență/ consiliere și având un rol de prevenție; - există deficiențe de înțelegere a atribuțiilor persoanei care exercită această calitate, rolul consilierului etic fiind confundat în parte cu îndeplinirea rolului comisiei de disciplină; - raportat la statutul acestuia de subordonat ierarhic al conducătorului autorității sau instituției publice, se identifică un gen de conflict de interese, creat de rolul consilierului etic de a asigura confidențialitatea informațiilor funcționarilor publici care solicită consiliere etică; - este necesară o evaluare a limitei de confidențialitate a informațiilor, în situația în care consilierul etic, în cadrul activității de consiliere, descoperă situații care atrag răspunderea civilă, penală sau disciplinară a funcționarului public consiliat; - activitatea de consiliere etică nu este suficient reglementată.
--	--

Pe baza activității de monitorizare, ANFP a elaborat proiectul de politică publică „*Etica și integritatea în sistemul funcției publice din România*”. Documentul analizează domeniul eticii prin raportare la conflictul de interese*, incompatibilități† și conduita funcționarilor publici‡. Două dintre variantele de soluționare a problemelor identificate în politica publică cuprind și măsuri privind eliminarea sau diminuarea regimului incompatibilităților și conflictului de interese – tendință confirmată prin adoptarea ulterioară a măsurilor privind diminuarea incompatibilităților prin art. 52 din Legea nr. 330/2009, care *relaxează* regimul anterior al incompatibilităților.

Agenția a sprijinit Asociația Centrul de Resurse Juridice în derularea programului „Consilierul de etică: echilibru și integritate în administrația publică”. Prima etapă a proiectului a constat în efectuarea unei analize a situației consilierilor de etică la nivel național și elaborarea unui raport care să înglobeze constatările și recomandările asociației. În a doua parte a proiectului, Centrul a prezentat conținutul raportului în cadrul unor evenimente publice, a elaborat și diseminat un Ghid de consiliere etică bazat pe sinteza bunelor practici internaționale și a asigurat formarea profesională a consilierilor de etică.

Agenția a realizat și depus fișa proiectului „*Dezvoltarea unui sistem integrat și unitar de integritate în funcția publică*” pentru finanțare prin PODCA. Prin acest proiect, Agenția urmărește să contureze un sistem național de integritate, să identifice rolul său în cadrul acestui sistem și să implementeze planul de acțiuni rezultat; activitățile proiectului urmează să fie susținute printr-o campanie de presă cu scopul de a conștientiza beneficiarii serviciului public privind importanța creșterii standardelor etice în administrația publică.

* Prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit [Constituției](#) și altor acte normative.

† Incompatibilitățile privind demnitățile publice și funcțiile publice sunt cele reglementate de [Constituție](#), de legea aplicabilă autorității sau instituției publice în care persoanele ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică își desfășoară activitatea, precum și de dispozițiile L 161/2003.

‡ Normele de conduită profesională prevăzute de Codul de conduită ca fiind obligatorii pentru persoanele care ocupă o funcție publică în cadrul autorităților și instituțiilor publice ale administrației publice centrale și locale, precum și în cadrul autorităților administrative autonome, denumite în continuare autorități și instituții publice.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici a organizat în cadrul proiectului PHARE RO 2006/IB/JH/05 “*Continuarea luptei împotriva corupției în administrația publică*”, în anul 2009, la Timișoara și Brașov, seminarul cu tema “***etică, integritate și carieră în funcția publică***”. În cadrul evenimentului, experții instituției au prezentat aspecte privind etica și integritatea în funcția publică. Totodată, au fost prezentate dificultățile și neregulile privind implementarea legislației specifice funcției publice, identificate de către ANFP pe parcursul acțiunilor de control efectuate. La aceste evenimente au participat funcționari publici responsabili pe domeniile de interes – persoane care puteau asigura diseminarea bunelor practici prezentate de experții străini și români în cadrul dezbaterilor.

La inițiativa și din bugetul ANFP a fost organizat la Iași seminarul cu tema „***etică, integritate și carieră în funcția publică***”. Majoritatea participanților au fost funcționari publici de la nivel local, mulți dintre aceștia ocupând funcția de secretari de comună. Tematica abordată în cadrul seminarului a fost similară cu cea a evenimentelor organizate la Timișoara și Brașov (PHARE RO 2006/IB/JH/05).

ANFP a demarat, în parteneriat cu Asociația Asistență și programe pentru dezvoltare durabilă – Agenda 2, cu proiectul „*Corupția ne privește pe toți!*”, pentru Facilitatea de Tranziție 2007/19343.01.11 - Consolidarea sprijinului societății civile în lupta împotriva corupției. Proiectul propune crearea unui model de parteneriat public-privat între instituții/ autorități publice locale și societatea civilă în scopul prevenirii și combaterii corupției, prin instituirea unor mecanisme de monitorizare a modului în care se aplică în practică, în 16 instituții și autorități publice locale din județele Cluj, Dolj, Ilfov, Harghita, Neamț și din Municipiul București, legislația și Strategia Națională Anticorupție.

Activitățile principale se referă la formarea a 320 de funcționari publici, atragerea a 30 de voluntari în demersul propus prin proiect, elaborarea unui studiu de percepție a corupției, prin chestionarea a 1200 de cetățeni, transferul de know-how și bune practici din 2 țări europene: Finlanda și Germania, constituirea a 6 grupuri de acțiune locală pentru prevenirea și combaterea corupției. Experiența va fi diseminată în alte 10 județe prin ANFP și Asociațiile Municipiilor, a Orașelor și a Consiliilor Județene din România. Agenția Națională a Funcționarilor Publici este partener. Societatea Română de Radio și Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca sunt asociați.

ANFP a aplicat ca partener al Centrului de Resurse Juridice, pentru Proiectul Formare și Dezvoltare pentru Asigurarea Eticii și Integrității în Administrația Publică, proiect care urmărește continuarea dezvoltării rețelei de consilieri de etică și întărirea rolului preventiv al acestuia în vederea creșterii gradului de respectare a normelor de conduită.

2.3.3. Rezultatele organizării și desfășurării activității de inspecție și control administrativ de specialitate exercitat de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Agencia Națională a Funcționarilor Publici, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, asigură, conform prevederilor legale, aplicarea strategiei și a Programului de guvernare în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici. Realizarea competențelor sale presupune respectarea legii în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici.

Controlul administrativ de specialitate exercitat de către Agenție este un control de legalitate al actelor administrative din domeniul funcției publice, nefiind un control axat pe

raporturi de subordonare. Anularea actelor administrative controlate nu poate fi hotărâtă decât de instanța de contencios administrativ. Prin activitatea de control specializat, Agenția Națională a Funcționarilor Publici are dreptul de a oferi îndrumări de specialitate obligatorii organelor controlate, inclusiv cu privire la restabilirea legalității actelor administrative emise.

Activitatea de control a Agenției în perioada 01.01.2009 – 01.12.2009 s-a concretizat prin efectuarea a 65 de controale **tematice și de fond**. De asemenea, au fost efectuate 9 activități de control de către echipe de control constituite prin ordinul președintelui și alcătuite din funcționari publici din alte compartimente decât Corpul de control din cadrul Agenției.

Totodată, este important de precizat că la sfârșitul anului trecut erau în desfășurare un număr de 4 activități de control. De asemenea, au fost întocmite aproximativ 233 de adrese corespunzătoare activității de monitorizare a funcției publice ca răspuns la solicitarea unor autorități sau instituții publice, persoane fizice, persoane juridice de drept privat, precum și pentru asigurarea implementării măsurilor ori recomandărilor din rapoartele de control ale Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Controalele tematice au fost efectuate fie ca urmare a unor reclamații și sesizări ale unor persoane fizice sau juridice sau ca urmare a unor informații prezentate de mass-media, fie din inițiativa președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Principalele obiective ale activității de control le-au constituit:

1. Verificarea documentației care a stat la baza obținerii avizului pentru funcții publice;
2. Verificarea structurii funcțiilor publice;
3. Verificarea modului de aplicare a prevederilor art. 2 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
4. Verificarea și îndrumarea autorităților și instituțiilor publice privind modul de respectare a legislației referitoare la numirea și reîncadrarea funcționarilor publici, precum și la salarizarea corespunzătoare a acestora;
5. Verificarea procedurii privind organizarea și desfășurarea concursurilor/ examenelor pentru ocuparea funcțiilor publice vacante prin recrutare și promovare;
6. Verificarea procedurii privind evaluarea performanțelor profesionale individuale a funcționarilor publici;
7. Verificarea documentelor constitutive ale dosarului profesional, în special a fișelor de post, a fișelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale, a declarațiilor de avere și de interese, a carnetelor de muncă, a actelor administrative de numire, suspendare, și de eliberare/ destituire din funcția publică, respectiv a actelor administrative care privesc modificarea raporturilor de serviciu;
8. Verificarea și îndrumarea modului de constituire și funcționare a comisiilor de disciplină și a activității acestora;
9. Controlul privind respectarea regimului incompatibilităților și al conflictului de interese;
10. Verificarea modului de respectare a principiilor și a normelor generale de conduită a funcționarilor publici.

Dintre **abaterile și încălcările dispozițiilor legale** privind funcția publică și funcționarii publici constatate, cele mai des întâlnite au privit:

- avizarea funcțiilor publice și numirea în funcții publice;
- salarizarea funcționarilor publici;
- neactualizarea declarațiilor de avere și de interese;
- regimul juridic al incompatibilităților și al conflictului de interese;
- organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice;
- modul de constituire și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și a procedurii de lucru a comisiei de disciplină;
- completarea și actualizarea dosarelor profesionale sau a altor acte de personal.

Principalele constatări realizate de echipele de control în ceea ce privește modul de aplicare a actelor normative din domeniul funcției publice au fost următoarele:

1. Existența unor neconcordanțe între documentația care a stat la baza obținerii avizului pentru funcțiile publice, existentă la Agenția Națională a Funcționarilor Publici și la unele autorități sau instituții publice;
2. Minimalizarea nejustificată a importanței dosarului profesional, mai ales la autoritățile publice locale, și anume lipsa fișelor de post actualizate, a fișelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale, lipsa declarațiilor de incompatibilitate/ interese și a declarațiilor privind activitatea de poliție politică a funcționarilor publici, așa cum este definită prin lege, completarea carnetelor de muncă fără a se respecta în totalitate prevederile legale;
3. Management incoerent al funcțiilor publice cauzat de neînțelegerea noțiunii de funcție publică; nerespectarea prevederilor din art. 2 alin (3), lit. a) – h) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
4. Numirea unor funcționari publici fără respectarea procedurii de organizare și desfășurare a concursurilor/examenelor pentru ocuparea funcțiilor publice, prevăzută de Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici;
5. Ocuparea unor funcții publice de conducere prin promovare temporară anterior obținerii avizului ANFP sau nerespectarea duratei legale de exercitare temporară a acestor funcții;
6. Nerespectarea procedurii de lucru a comisiilor de disciplină constituite în cadrul autorităților sau instituțiilor publice și deficiențe în ceea ce privește dispozițiile/deciziile/ ordinele de sancționare disciplinară care au dus la anularea în instanță a acestora.

Măsuri și acțiuni corective

În urma controalelor efectuate au fost făcute recomandări cu caracter general, cum sunt, spre exemplu, verificarea și controlul reîncadrării funcționarilor publici, și au fost stabilite măsuri și acțiuni corective, îndrumări de specialitate obligatorii cum sunt: îndeplinirea dispozițiilor din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (r2) cu modificările și completările ulterioare, respectiv îndeplinirea dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, modificată; modul de completare și actualizare a dosarelor profesionale sau a altor acte de personal.

Au fost identificate și relevate, totodată, vicii de procedură în ceea ce privește organizarea și desfășurarea concursurilor/ examenelor pentru ocuparea funcțiilor publice, precum și în ceea ce privește procedura de lucru a comisiilor de disciplină și întocmirea actelor administrative de sancționare disciplinară.

În urma activității de control, au reieșit următoarele concluzii cu caracter general:

- 1. Compartimentele de resurse umane nu au gestionat întotdeauna actele cuprinse în dosarul profesional al funcționarilor publici și carnetele de muncă în conformitate cu prevederile legale,** fie din cauza unor deficiențe în pregătirea profesională a funcționarilor publici din cadrul acestora, fie din cauza faptului că nu au reușit să evidențieze conducătorilor autorităților și instituțiilor publice efectele nerespectării procedurilor legale, fie din cauza numărului insuficient al personalului de specialitate.
- 2. Controlul reprezintă o funcție importantă a managementului funcției publice și al funcționarilor publici,** necesară atât pentru implementară eficientă a Statutului funcționarilor publici și a legislației secundare aferente, cât și pentru elaborarea unor îndrumări metodologice și stabilirea unor măsuri corective de natură a conduce la o gestiune coerentă și eficace a funcției publice și a corpului funcționarilor publici.
- 3. Rezultatele activității de control pot fundamenta și au fundamentat unele propuneri de modificare și completare a legislației** privind funcția publică și funcționarii publici, de natură a îmbunătăți această legislație.

2.3.4. Rezultatele activităților desfășurate în domeniul apărării intereselor Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în fața instanțelor judecătorești sau organelor jurisdicționale

În îndeplinirea atribuțiilor stabilite prin actele normative în vigoare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici are și rol de **reprezentare în fața instanțelor judecătorești de toate gradele, a organelor de urmărire penală, precum și în fața tuturor autorităților și organelor administrative cu atribuții jurisdicționale**. De asemenea, prin intermediul structurilor sale abilitate, Agenția poate sesiza instanțele competente cu privire la actele autorităților și instituțiilor publice care încalcă legislația în domeniul funcției publice și funcționarilor publici, precum și refuzul acestora de a aplica legea.

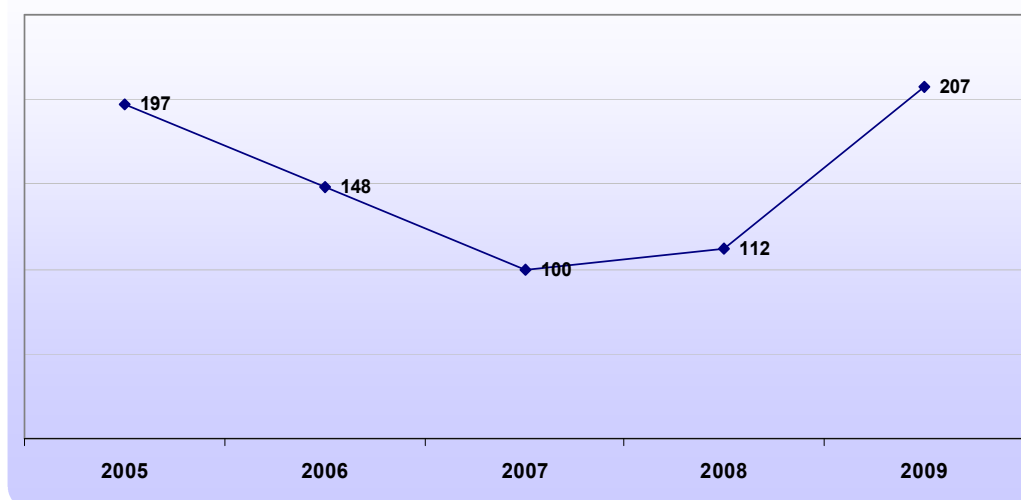
Raportat la obiectivele și activitățile specifice domeniului sus-menționat, pentru anul 2009 în cadrul Agenției a fost înregistrat un **număr total de dosare de 207** dintre care, la finalul perioadei de referință, situația se prezenta astfel:

- dosare soluționate - 79 dosare;
- dosare suspendate - 6 dosare;
- dosare aflate pe rol - 120 dosare;
- dosare perimate – 2 dosare.

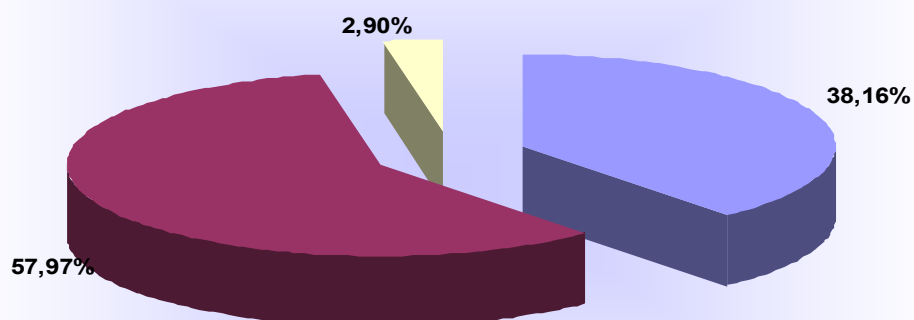
Numărul dosarelor câștigate de ANFP a fost de **60**, în comparație cu numărul **dosarelor pierdute** de către Agenție, care a fost de **12**, din care în 4 dosare ANFP a avut calitatea de reclamant, iar în cazul a 8 dosare, instituția a avut calitatea de pârât.

Următoarele grafice prezintă situația proceselor aflate pe rolul instanțelor de judecată în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici a avut calitatea procesuală de reclamant sau reclamat în perioada ianuarie-decembrie 2009 și, de asemenea, evoluțiile înregistrate în perioada 2005-2009.

Evoluția activității de contencios administrativ în perioada 2005-2009, conform numărului de dosare în perioadele de referință

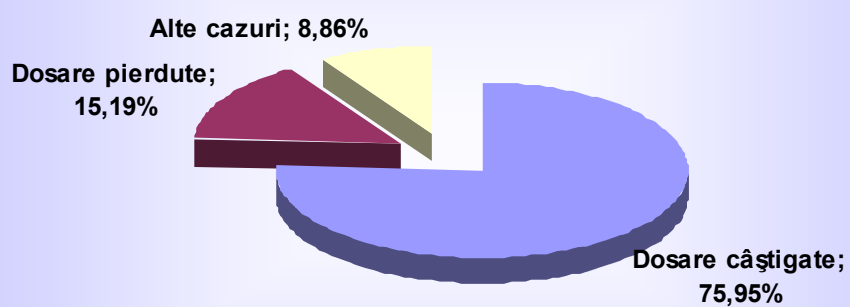


Procentaj dosare soluționate, din total dosare pe rol în 2009

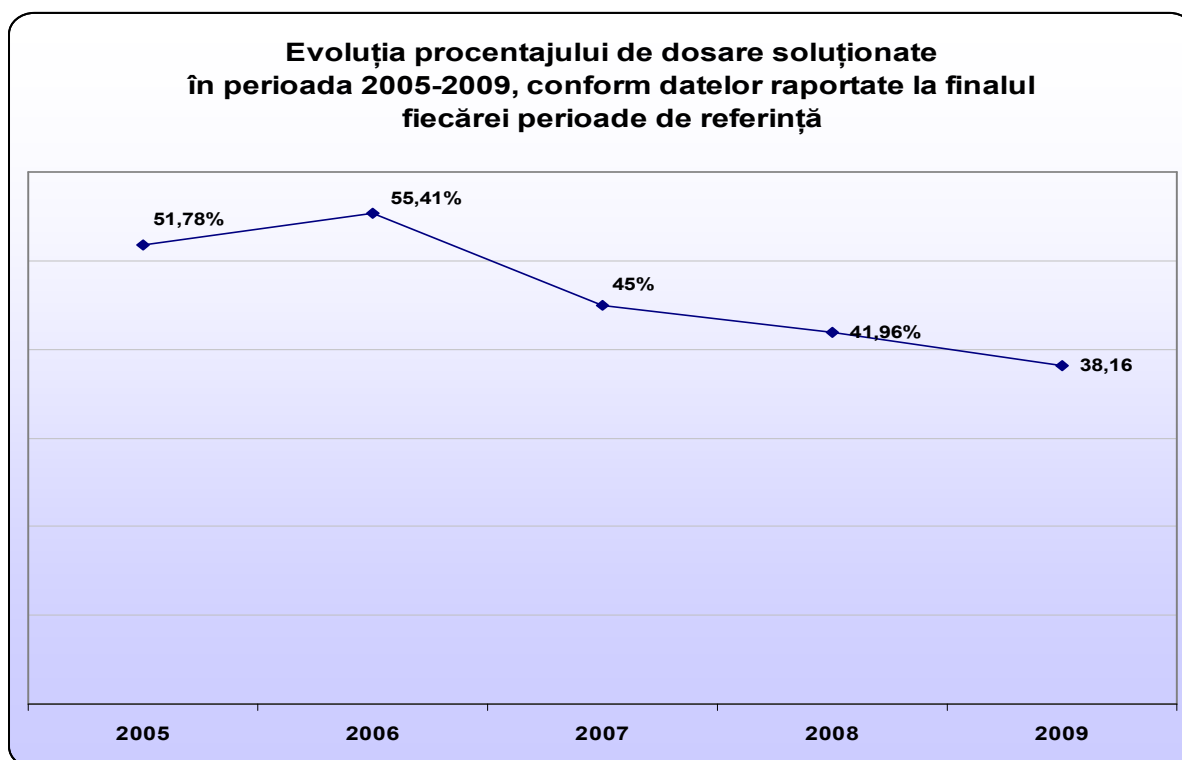


■ Dosare soluționate ■ Dosare aflate pe rol la finalul perioadei de referință ■ Dosare suspendate

Rezultatul activității de reprezentare a ANFP în instanță în 2009



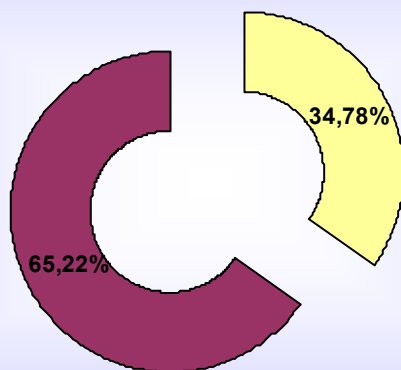
■ Dosare câștigate ■ Dosare pierdute ■ Alte cazuri



În ceea ce privește **exercitarea capacității procesuale active și posibilitatea de a sesiza instanța de contencios administrativ** competentă cu privire la actele prin care autoritățile sau instituțiile publice încalcă legislația referitoare la funcția publică și funcționarii publici, constatate ca urmare a activității proprii de control, precum și cu privire la refuzul autorităților și instituțiilor publice de a aplica prevederile legale în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a avut **calitatea de reclamant în 72 de dosare** din care:

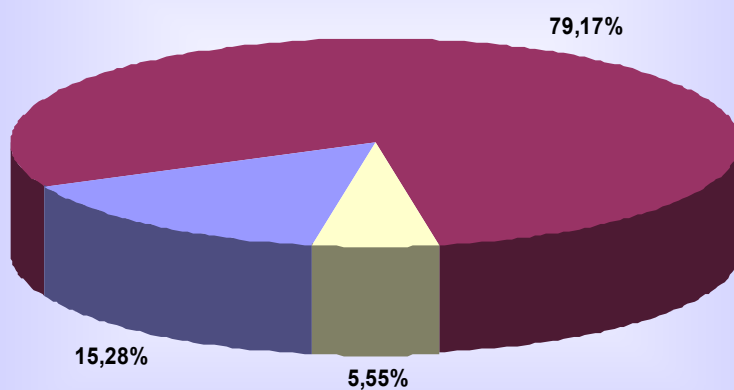
- dosare câștigate - 11 dosare;
- dosare pe rol - 57 dosare;
- dosare pierdute - 4 dosare.

Procentaj dosare în care ANFP a avut calitatea de reclamant în 2009



■ Dosare în care ANFP a avut calitatea de reclamant
■ Dosare în care ANFP a avut altă calitate decât cea de reclamant

Situația activității de reprezentare în instanță pentru dosarele în care ANFP a avut calitatea de reclamant în 2009



■ Dosare câștigate ■ Dosare pe rol ■ Dosare pierdute

În ceea ce privește activitatea de soluționare a petițiilor în domeniul mai sus analizat, în perioada de referință au fost soluționate un număr de 258 de petiții, dintre care:

- 90 de adrese soluționate de la Secretariatul General al Guvernului și Ministerul Administrației și Internelor, având ca obiect emiterea de puncte de vedere privind acțiunile formulate în vederea anulării OUG nr. 37/2009 privind unele măsuri de îmbunătățire a activității administrației publice.
- 168 de petiții soluționate, având alte subiecte.

2.4. Activitatea în domeniul comunicării și colaborării Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu partenerii naționali și externi, respectiv în domeniul relațiilor internaționale

2.4.1. Proiectele cu asistență externă în domeniul funcției publice

A. PROIECTE FINALIZATE

1. Proiectul PHARE 2006/018-147.01.02/02/DEM 21 „Carta Cetățenilor”

Scop: Consolidarea capacității autorităților și instituțiilor publice locale de a produce o reformare instituțională reală, transparentă și centrată pe nevoile cetățenilor.

Creșterea rolului societății civile în promovarea principiilor bunei guvernări și ale participării cetățenilor la procesul de elaborare a politicilor la nivel local.

Parteneri:

Asociația „Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă- Agenda 21”
Societatea Română de Radiodifuziune

Perioada de implementare: 24 decembrie 2008 – 23 octombrie 2009

Buget: 56280 Euro

Instituții beneficiare: 15 instituții și autorități publice:

- Primăriile Municipiilor Vaslui, Tulcea, Drobeta Turnu Severin, Cluj;
- AJOFM Mehedinți, Tulcea, Vaslui și DMPS Cluj;
- Instituții ale Prefectului din județele Vaslui, Mehedinți, Cluj, Tulcea;
- Primăria Municipiului București;
- Primăria Sectorului 4;
- Primăria Sectorului 6.

Rezultatele proiectului:

- selecționarea și instruirea voluntarilor,
- sesiunea de formare a funcționarilor publici,
- Raportul privind gradul de satisfacție al cetățenilor cu privire la calitatea serviciilor ai căror beneficiari sunt și a nevoilor pe care aceștia le au raportate la instituțiile cuprinse în proiect,
- Raportul de autoevaluare a instituțiilor și autorităților publice implicate în proiect,
- 5 emisiuni radiofonice transmise la Radio România,
- 15 vizite la nivel local ale echipei de proiect pentru a acorda sprijin în elaborarea Cartei cetățenilor,
- 15 Carte ale Cetățenilor elaborate de instituțiile și autoritățile publice implicate în proiect,
- identificarea și premierea bunelor practici din administrația publică românească,
- Ghid de bune practici din administrația publică românească,
- Conferința finală „Inovație și calitate în sectorul public”, organizată în data de 20 octombrie 2009, la București.

2. Proiect Phare 2006/ 018-147/01.05.03 „Continuarea luptei împotriva corupției în administrația publică” – componenta de twinning

Scop:

Revizuirea și simplificarea procedurilor administrative, precum și creșterea gradului de transparență și de protecție a integrității în administrația publică.

Parteneri: Direcția Generală Anticorupție, Unitatea Centrală pentru Reforma în Administrația Publică, Ministerul Justiției, Direcția Națională Anticorupție, Home Office – Regatul Unit al Marii Britanii, Serviciul Central pentru Prevenirea Corupției și Institutul Național pentru Administrație Publică- Franța.

Buget: 1.315.000 Euro; 1.200.000 Euro din fonduri PHARE și 115.000 Euro cofinanțare din partea României, din care 8.500 Euro cofinanțarea ANFP în calitate de partener în proiect.

Perioada de implementare: iunie 2008 – noiembrie 2009.

Componente:

- îmbunătățirea procedurilor administrative;
- simplificarea procedurilor;
- o mai bună protecție a integrității publice în sectoarele vulnerabile la fenomenul de corupție;
- continuarea instruirii în domeniul anticorupției a personalului din instituțiile administrației publice și judiciare ce au ca obiect de activitate prevenirea și combaterea corupției;
- monitorizarea și dezvoltarea transparenței și a responsabilității DGA.

Rezultatele contribuției ANFP:

- participarea la toate întâlnirile, seminariile și conferințele inițiate de către beneficiarii proiectului, la întâlnirile grupului de lucru constituit la nivelul MAI pentru implementarea proiectului.

- întreveneri cu experții străini implicați,
- materiale relevante transmise pentru analiza ariilor vulnerabile la corupție în administrația publică
- doua seminarii regionale, organizate la Timișoara, respectiv Poiana Brașov, având tema *etică, integritate și carieră în funcția publică*, în cadrul cărora s-a prezentat de către reprezentanții UCRAP și „Declarația de Integritate”, realizată în cadrul proiectului.

B. PROIECTE ÎN CURS DE DERULARE

Proiectul „Corupția ne privește pe toți!”

ANFP a aplicat ca partener al Asociației Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă – Agenda 21 pentru Facilitatea de Tranziție 2007/19343.01.11 - Consolidarea sprijinului societății civile în lupta împotriva corupției cu proiectul „Corupția ne privește pe toți!”

Proiectul propune crearea unui model de parteneriat public-privat între instituții/ autorități publice locale și societatea civilă în scopul prevenirii și combaterii corupției, prin instituirea unor mecanisme de monitorizare a modului în care se aplică în practică, în 16 instituții și autorități publice locale din județele Cluj, Dolj, Ilfov, Harghita, Neamț și din Municipiul București, legislația și Strategia Națională Anticorupție.

Proiectul Dezvoltarea unui sistem integrat și unitar de integritate în funcția publică

Ideea de proiect *Dezvoltarea unui sistem integrat și unitar de integritate în funcția publică* poate beneficia de finanțare în cadrul Programului Operațional „Dezvoltarea Capacității Administrative” (PODCA), finanțat din Fondul Social European, Axa prioritară 1 – Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice, Domeniu major de intervenție 1.2. Creșterea responsabilizării administrației publice.

Fișa de proiect a fost depusă de către ANFP la Autoritatea de Management a PODCA și a fost declarată eligibilă, în prezent fiind în faza de definitivare a cererii de finanțare.

Proiectul Formare și Dezvoltare pentru asigurarea eticii și integrității în administrația publică

ANFP a aplicat ca partener al Centrului de Resurse Juridice, proiectul putând beneficia de finanțare în cadrul Programului Operațional „Dezvoltarea Capacității Administrative” (PODCA),

finanțat din Fondul Social European, Axa prioritară 1 – Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice, Domeniu major de intervenție 1.3. Îmbunătățirea eficacității organizaționale.

Proiectul Dezvoltarea competențelor și abilităților profesionale în administrația publică locală

ANFP a aplicat ca partener al Freedom House România, proiectul putând beneficia de finanțare în cadrul PODCA, finanțat din Fondul Social European, Axa prioritară 1 – Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice, Domeniu major de intervenție 1.3. Îmbunătățirea eficacității organizaționale.

C. MONITORIZAREA PROIECTELOR

- Compartimentul de specialitate din cadrul ANFP a realizat rapoartele pentru întâlnirile semestriale de monitorizare a programelor sectoriale, a păstrat corespondența cu Oficiul de Plăți și Contractare Phare în legătură cu proiectele implementate și a asigurat documentația necesară pentru misiunile on the spot desfășurate de OPCP.
- ANFP este membru în cadrul **comitetelor de monitorizare pentru Programul Operațional pentru Dezvoltarea Capacității Administrative - PODCA și Programul Operațional Asistență Tehnică - POAT**, fiind reprezentată la întâlnirile organizate de membru plin, respectiv directorul DCRI sau membru supleant, respectiv șef serviciu SIPRI și exprimând, cu acest prilej, observații sau recomandări pentru buna implementarea a acestor programe.

D. PROIECTE ÎN IMPLEMENTARE

Proiectul “Standarde Europene în Utilizarea Tehnologiei Informației în Administrația Publică – Program Național de Certificare a Funcționarilor Publici”, cod SMIS 2773

ANFP beneficiază de finanțare din cadrul Fondului Social European (FSE) - Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative, pentru proiectul „Standarde Europene în Utilizarea Tehnologiei Informației în Administrația publică – Program Național de Certificare a Funcționarilor publici”, cod SMIS 2773.

Valoarea totală eligibilă a proiectului este de 13.471.332,00 lei, din care 11.450.632,20 lei valoare eligibilă nerambursabilă FSE, 2.020.699, 80 lei cofinanțare eligibilă a ANFP și 2.488.693,44 lei TVA.

Acest proiect se adresează unui grup țintă format din 12.000 funcționari publici din cadrul administrației publice centrale și locale, din toate categoriile de vârstă, la nivel național,

având ca scop dezvoltarea abilităților de operare PC recunoscute prin Permisul European de Conducere a Computerului - ECDL.

Proiectul se va desfășura pe parcursul a 30 de luni, cu începere din luna septembrie 2009 până în luna februarie 2012. Lansarea oficială a avut loc în data de 30 noiembrie 2009 în cadrul unei conferințe desfășurate la Hotel Intercontinental cu participarea reprezentanților din cadrul administrației publice centrale și locale.

Proiectul „Promovarea achizițiilor publice ecologice prin crearea unui cadru favorabil pentru instruirea achizitorilor publici” în parteneriat cu Ministerul Mediului și Pădurilor (solicitant).

Sursa de finanțare: Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative, Axa prioritară 1 „Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice”.

Obiectivul general al proiectului este de: creștere a gradului de conștientizare a impactului favorabil asupra mediului înconjurător a achizițiilor ecologice prin formarea de formatori la nivelul administrației publice centrale și diseminarea de instrumente, metode și bune practici în domeniu.

Scopul proiectului este de a îmbunătăți capacitatea formatorilor și a managerilor de formare în domeniul achizițiilor publice ecologice prin: analiza și actualizarea manualelor de achiziții publice; pregătirea formatorilor și a personalului cu atribuții în domeniu; crearea unei rețele de achizitori publici care să se implice activ în promovarea achizițiilor publice ecologice.

Valoarea totală a proiectului: 943.681,64 lei.

E. PROIECTE ÎN EVALUARE

Proiectul „Creșterea capacității funcționarilor publici din cadrul MAPN și ANFP de a gestiona procesele de management strategic și de proiect, în contextul dezvoltării și întăririi rolului funcției publice”

Sursa de finanțare: Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative

- Componenta I *Dezvoltarea de programe de instruire pentru persoanele cu atribuții în aplicarea procedurilor de management a resurselor umane din domeniul funcției publice (inclusiv soluționarea contestațiilor) și a managementului strategic, din cadrul MAPN și ANFP.*

Scop: eficientizarea proceselor de management strategic și a utilizării instrumentelor de modernizare de către funcționarii publici din instituțiile partenere.

- Componenta II *Dezvoltarea de instrumente de planificare strategică și elaborarea de idei de proiecte pentru cele 2 instituții partenere, ca o consecință practică a modulelor de formare.*

Scop: realizarea de documente și implementarea practică a unor instrumente dezvoltate în cadrul modulelor de formare, pentru a realiza o abordare practică, spre folosul instituțiilor partenere.

Bugetul proiectului (realizat/ estimat) = 1.428.000 LEI= 1.200.000 LEI (fără TVA) + 228.000 lei (TVA)

Proiectul „Implementarea în sistem e-learning de programe de formare în domeniul administrației publice pentru sprijinirea dezvoltării societății informaționale”

Valoare totală a proiectului este de 13.057.200,03 lei (cu TVA) din care: 8.955.703,08 lei (Valoarea eligibilă nerambursabilă din FEDR), 2.084.763,03 lei (TVA) și cofinanțare națională de 2.016.733,92 lei, iar perioada de implementare este de 24 luni.

Obiectivul general al proiectului constă în creșterea accesibilității și flexibilității ofertei de perfecționare a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici către funcționarii publici prin intermediul tehnologiei informației și comunicării.

Astfel, proiectul își propune să realizeze:

- implementarea unei aplicații prin intermediul căreia va fi posibil un program de învățare complet (instruire și testare online, teme pentru acasă, rapoarte automate referitoare la participarea și rezultatele cursanților);
- implementarea unei aplicații de înscriere on-line la diferite programe de formare aflate în portofoliul ANFP;
- creșterea cu 20% a funcționarilor publici instruiți de ANFP prin dezvoltarea unor soluții de învățământ prin mijloace electronice;
- creșterea cu 20% a capacității ANFP de instruire prin dezvoltarea unui număr mai mare de cursuri online.

2.4.2. Activități desfășurate în domeniul colaborării internaționale și naționale în anul 2009

A. COLABORARE INTERNAȚIONALĂ

1. Proiectul *Premiul pentru sectorul public european (European Public Sector Award – EPSA 2009)*

La ediția 2009 a competiției *Premiul pentru sectorul public european (European Public Sector Award - EPSA)*, ANFP a făcut parte din Comitetul de Coordonare al EPSA 2009, contribuind astfel, prin participarea la întâlnirile de lucru sau prin corespondența electronică, la

stabilirea tematicilor competiției și a criteriilor de evaluare, având în vedere specificul administrației publice românești.

În scopul promovării proiectului **Direcția Comunicare și Relații Internaționale** a elaborat și implementat un plan de acțiune de promovare a EPSA 2009 în administrația publică românească. Astfel, ANFP a organizat, alături de Institutul European pentru Administrație Publică de la Maastricht – Olanda, Unitatea Centrală pentru Reforma în Administrația Publică și Institutul Național de Administrație din România, evenimentul public de promovare „**EPSA 2009 – Info Day Romania**” în data de 18 februarie 2009.

Prin cele peste 200 de invitații transmise, prin comunicate de presă și campanii de informare, ANFP a susținut această oportunitate de promovare a cazurilor de reușită din administrația publică românească și a încurajat instituțiile și autoritățile publice autohtone să participe cu propriile bune practici, sporind astfel șansele de reușită ale României de a-și face cunoscute realizările și în plan european.

Pentru competiția EPSA 2009, au fost trimise proiecte din 28 de țări europene, iar cele mai multe proiecte au fost trimise de autoritățile și instituțiile publice din **România (45), clasându-ne astfel pe primul loc în topul țărilor participante.**

Compartimentul de specialitate a înscris în competiția europeană 3 proiecte:

- *Transparență și participare în administrația publică*
- *Etica în serviciile publice*
- *Managementul calității în cadrul serviciilor publice românești*

Proiectele administrației publice românești au obținut 4 certificate de bune practici și un premiu special obținut de *Instituția Prefectului județul Neamț* pentru proiectul *Prezent la școală, absent în închisoare*.

2. Grupul pentru Servicii Publice Novatoare și întâlnirile Directorilor Generali responsabili de Administrația Publică din cadrul EUPAN

Reprezentanții DCRI desemnați pentru Grupul pentru Servicii Publice Novatoare au participat la întâlnirile IPSG organizate sub auspiciile președinției Cehiei și Suediei, susținând bune practici din administrația românească și valorificând din experiența statelor membre.

SIPRI a elaborat documentele de poziție pentru întâlnirile Directorilor Generali responsabili de Administrația Publică, iar directorul DCRI a participat la întâlnirea din luna decembrie 2009 de la Stockholm, Suedia.

De asemenea, DCRI, prin reprezentanții săi în cadrul IPSG, a colaborat cu membrii IPSG din alte state UE (Marea Britanie, Olanda) pentru realizarea proiectelor implementate de ANFP (Carta Cetățenilor) sau în vederea planificării altor proiecte comune (Slovenia, Germania); au participat la realizarea unor studii de către EUPAN, prin completarea chestionarelor circulate la toți membrii IPSG.

DCRI a realizat traducerea în limba română a „Îndreptarului privind satisfacția clientului” elaborat de EIPA și sub-grupul de lucru CAF, îndreptar postat pe portalul ANFP și pe site-ul EIPA.

B. AFILIERI

Începând din 2009 ANFP este membru afiliat la :

- **Asociația Internațională a Școlilor și a Institutelor din Administrație (IASIA)**
- și
- **Grupul European al Administrației Publice (EGPA).**

C. COLABORĂRI NAȚIONALE

În 2009, ANFP a încheiat 2 parteneriate pentru promovare și informare în domeniul administrației publice și a misiunii ANFP în paginile:

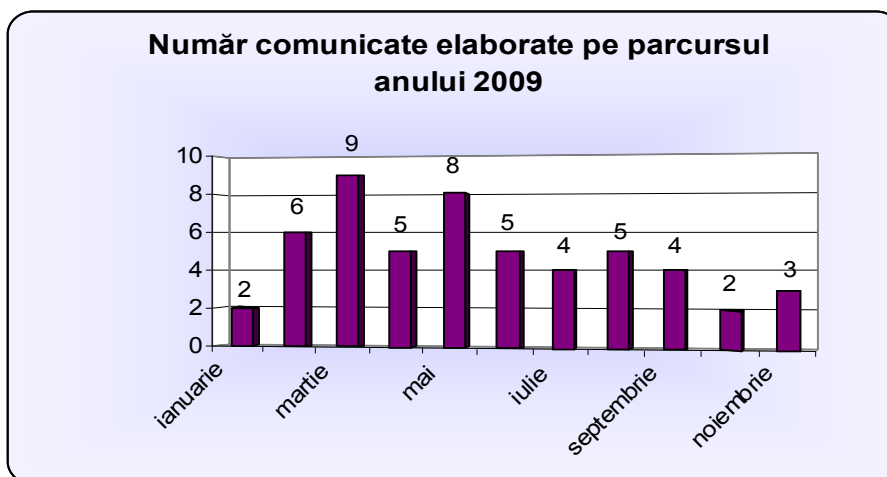
- **Revistei Române de Administrație Publică Locală.**
- **Revistei „Economie și Administrație Locală”.**

2.4.3. Activitatea de comunicare a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici vizând funcția publică și funcționarii publici

În cadrul compartimentului de specialitate cu atribuții în comunicare, informare și documentare se desfășoară următoarele activități de bază:

1. Comunicate de presă, știri

Pe parcursul anului 2009 au fost transmise către mass-media **un număr de 53 comunicate de presă și 20 știri**. Acestea au prezentat informații privind organizarea de evenimente (conferințe, seminarii, mese rotunde), organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice vacante din administrația publică centrală și locală, vizite ale unor delegații străine.



2. Implicarea în organizarea de conferințe de presă și interviuri

Pe parcursul anului 2009, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a organizat următoarele **conferințe de presă**:

- Conferința de presă privind descentralizarea și aplicarea *Ordonanței de Urgență nr. 37/2009* – 27 aprilie 2009;
- Conferință de presă prilejuită de întâlnirile cu reprezentanți ai managerilor publici privind statutul managerilor publici, în principal, referitor la evaluarea externă stipulată de *OUG nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public devenit manager public* – 13 mai 2009;
- 2 conferințe de presă prilejuite de întâlnirile președintelui ANFP, domnul Andras Szakal, și reprezentanți ai asociațiilor profesionale, organizațiilor sindicale, ai structurilor asociative ale autorităților administrației publice – 28 mai 2009 și 2 iunie 2009;
- Conferința de presă cu tema: *Noile propuneri de modificare a Statutului funcționarilor publici și introducerea în premieră a Zilei funcționarilor publici* – 29 iunie 2009;
- 2 conferințe de presă în care au fost prezentate concluziile controalelor efectuate de către specialiștii ANFP în luna iulie, în cadrul instituțiilor și autorităților publice din județele Brașov și Prahova – 8 iulie 2009 și 6 august 2009;
- 4 conferințe de presă regionale desfășurate cu ocazia seminariilor din Tulcea (august), Timișoara (septembrie), Poiana Brașov (noiembrie), Tușnad (decembrie); declarații de presă ale președintelui ANFP și ale secretarului general;
- Participarea la emisiuni radio: Radio România Actualități – august și septembrie 2009;
- Apariția unor știri în mass media audio-video.

3. Campanii de Informare și Dezbateri Publice

- Evenimentul public de promovare *EPSA 2009 – Info Day Romania*, organizat de ANFP, alături de Institutul European de Administrație Publică de la Maastricht – Olanda și Unitatea Centrală pentru Reformă în Administrația Publică și Institutul Național de Administrație din România – 18 februarie 2009;

- Întâlniri la Iași cu Biroul Federal al Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație – 14 mai 2009 – scopul discuțiilor: reglementările legislative pe funcția publică;
- Întâlnire la Bacău cu secretarii unităților administrativ – teritoriale din județ – 22 iulie 2009;
- Întâlniri ale reprezentanților ANFP cu asociațiile profesionale, organizațiilor sindicale, ai structurilor asociative ale autorităților administrației publice (iulie 2009);
- Lansarea competiției celor mai bune practici în administrația publică din România, *Inovație și calitate în sectorul public* – ediția a II-a, proiectul PHARE 2006/018-147.01.02/02/DEM 21 „Carta Cetățenilor” – 20 mai 2009;
- Întâlniri cu Direcțiile Centrelor Regionale de Formare (București și Poiana Brașov – noiembrie 2009).

4. Seminarii, mese rotunde, conferințe naționale

- Masa rotundă „Managementul resurselor umane în funcția publică” organizată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în municipiul Tulcea: 13-14 august 2009;
- Conferința națională *Inovație și calitate în sectorul public*, organizată de ANFP în parteneriat cu Asociația „Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă – Agenda 21” în cadrul proiectului PHARE 2006 – 20 octombrie 2009;
- Seminarul cu tema *etică, integritate și carieră în funcția publică*, organizat de ANFP în cadrul proiectului PHARE RO 2006/IB/JH/05 *Continuarea luptei împotriva corupției în administrația publică* – Timișoara – 30 septembrie – 02 octombrie 2009;
- Seminarul cu Direcțiile Centrelor Regionale de Formare. Scopul discuțiilor a fost: Strategiile de Formare din cadrul Proiectului PHARE 2006 de la INA;
- Seminarul cu tema *etică, integritate și carieră în funcția publică* în cadrul proiectului PHARE RO 2006/IB/JH/05 *Continuarea luptei împotriva corupției în administrația publică* – Poiana Brașov – 23-25 noiembrie 2009;
- Seminarul cu tema *etică, integritate și carieră în funcția publică* – Tușnad – 14-15 decembrie 2009.

Portalul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

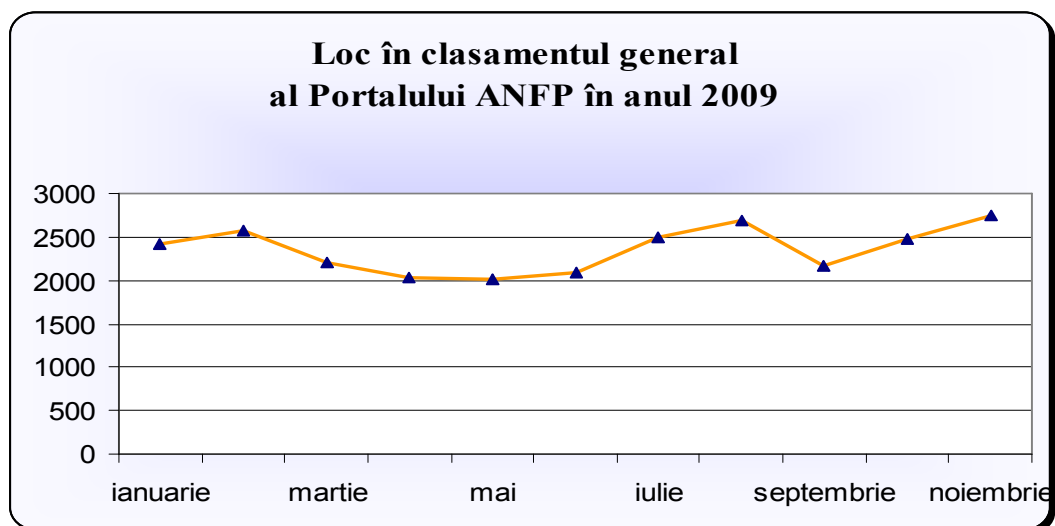
În scopul îmbunătățirii comunicării externe, atât pentru informarea instituțiilor publice, cât și a cetățenilor, în cadrul proiectului PHARE HRMIS RO 2004/16-772.01.03.01.03 a fost dezvoltat și lansat la începutul anului 2008 noul portal ANFP (www.anfp.gov.ro).

Portalul ANFP se prezintă într-o formulă accesibilă grupului-țintă, respectiv funcționarii publici din autoritățile și instituțiile administrației publice centrale și locale și beneficiarii săi finali, cetățenii.

Structura portalului impune un caracter dinamic sistematizării informațiilor. Cea mai accesată secțiune este cea a concursurilor organizate de către ANFP pentru ocuparea funcțiilor publice de înalți funcționari publici, a funcțiilor publice de conducere și a funcțiilor publice de execuție de auditori. Aici vizitatorii pot găsi informațiile referitoare la data concursurilor,

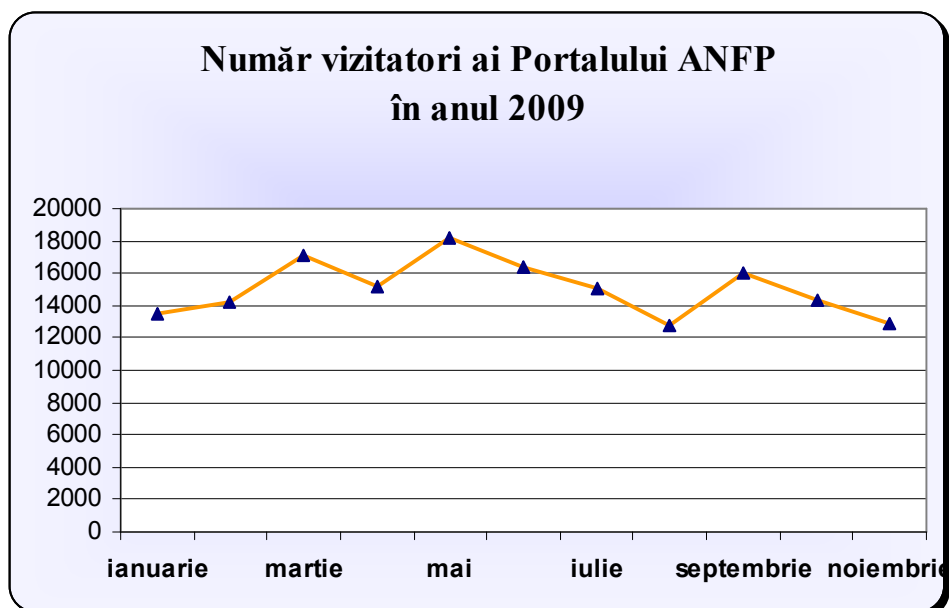
condițiile generale și specifice de ocupare a funcției publice vizate, precum și bibliografia de concurs.

Portalul este **permanent alimentat** cu informații recente privind evoluția corpului funcționarilor publici, noutățile în materie legislativă privind funcția publică și funcționarii publici și proiectele de acte normative cu aplicabilitate în domeniul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, conform legii privind transparența decizională.



Portalul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici este monitorizat, începând din data de **30.06.2008**, prin motorul Trafic Ranking și încadrat în categoria Instituții Publice.

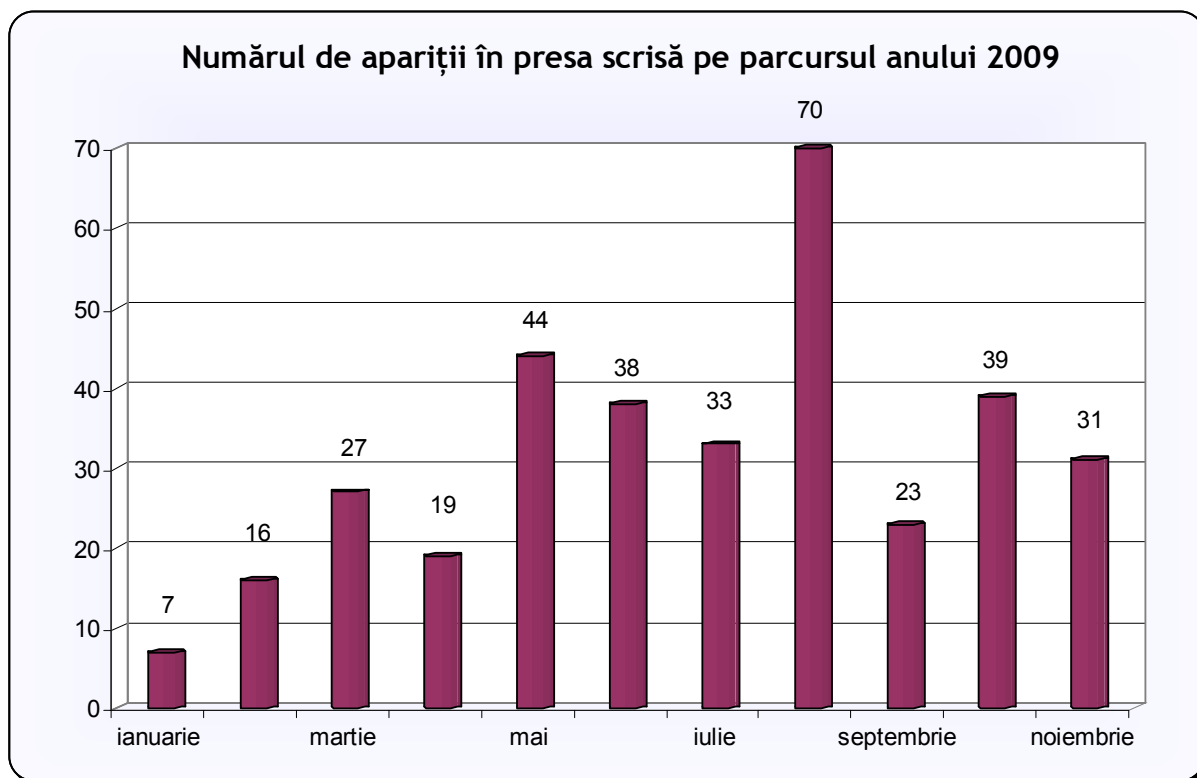
Potrivit acestei monitorizări, numărul vizitatorilor a crescut în luna **noiembrie 2009** (12.835 de vizitatori) de aproximativ **1,27 ori** față de luna **noiembrie a anului 2008**, când se înregistra un număr de 10.054 de vizitatori.



Revista presei

Reprezintă o activitate cotidiană, cuprinzând, pe secțiuni, articole de interes referitoare la funcția publică și funcționarii publici.

Compartimentul de specialitate monitorizează un **număr de 22 de publicații**, inclusiv principalele agenții de presă și site-uri specializate. Pe parcursul anului 2009, ANFP a avut **347 de apariții**, înregistrând o creștere de aproximativ **1000%** față de anul 2008.



Sinteza, Monitorizarea presei și Analiza de imagine

Compartimentul de specialitate al Agenției realizează **monitorizarea presei**. Această monitorizare stă la baza realizării **analizei de imagine** anuale a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (este analizată percepția presei scrise asupra activității ANFP – folosindu-se calificativele: abordare neutră, pozitivă sau negativă).

Buletinul informativ intern

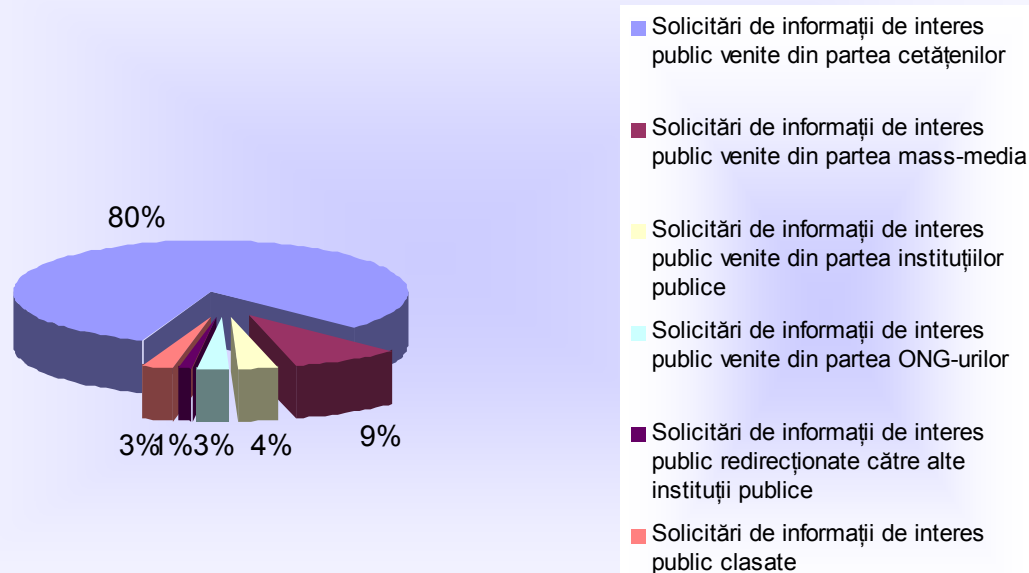
Buletinul informativ intern reprezintă un mijloc de informare interdepartamentală, cu apariție **lunară**. Acesta cuprinde rubrici fixe precum: editorial, noutăți legislative, spețe descrise din practica curentă a Serviciului monitorizare, evaluare și implementare, statistica lunară a site-ului ANFP, evenimente.

Accesul la informațiile de interes public

În anul 2009, Compartimentul Comunicare și Relații cu Publicul a răspuns unui număr de **199 de solicitări** conform Legii nr. 544/ 2001 privind liberul acces la informațiile de interes public.

TOTAL	Mass-media	Cetățeni	Instituții și autorități publice	Organizații	Redirecționate	Clasate
199	18	162	7	5	2	5

Numărul cererilor conform Legii nr. 544/ 2001 pe parcursul anului 2009



Din totalul de **199** de solicitări, **18** au fost adresate de către reprezentanții mass-media, **162** de către cetățeni, **7** de către instituții și autorități publice, **5** din partea reprezentanților diverselor organizații.

Publicații și Materiale

- Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în colaborare cu Asociația Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă – Agenda 21 a elaborat *Raportul privind gradul de satisfacție a cetățenilor cu privire la calitatea serviciilor oferite de autoritățile și instituțiile publice*. Raportul reprezintă una dintre componentele proiectului „Carta cetățenilor”, proiect PHARE 2006 – Creșterea rolului societății civile în procesul de integrare a României, finanțat de

Uniunea Europeană și coordonat de asociația APDD – Agenda 21, în parteneriat cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

- Tot în 2009 au fost tipărite numerele 2 și 3 ale revistei EU-RO Funcționar.
- Cu ocazia conferințelor, seminariilor sau meselor rotunde au fost diseminate materiale publicate de ANFP în cadrul mai multor proiecte. Printre aceste materiale amintim: Manualul de Resurse Umane, Ghid monitorizare și control Phare 2005, Ghid bune practici, Manualul privind implementarea codului de conduită.

Panou de informare

În vederea creșterii vizibilității structurii, activităților și evenimentelor din cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, a fost alimentat permanent un panou de informare cuprinzând informațiile de interes public, date privind site-ul ANFP, diverse materiale de interes public.

Alte activități în care se implică compartimentul de specialitate:

- Conceperea machetelor în vederea realizării materialelor de imagine;
- Diseminarea diverselor materiale către autoritățile/ instituțiile publice din administrația publică centrală și locală;
- Actualizarea și alimentarea permanentă a informațiilor și materialelor cuprinse în Portalul ANFP;
- Organizarea conferințelor și informarea mass-media și a cetățenilor asupra activității Agenției;
- Distribuirea zilnică a Revistei presei către conducerea ANFP;
- Întocmirea analizei anuale de imagine a ANFP, pe baza referirilor din presă asupra activității Agenției, cuprinzând și propuneri de îmbunătățire a imaginii;
- Reactualizarea bazei de date cuprinzând mass-media;
- Colaborarea cu celelalte direcții ale ANFP în scopul pregătirii mapelor și materialelor complexe pentru diverse acțiuni ale ANFP și partenerilor ANFP;
- Trimiterea de felicitări cu prilejul sărbătorilor, aniversărilor, onomasticilor sau altor evenimente speciale.

2.5. Activitatea în domeniul formării profesionale a funcționarilor publici

2.5.1. Caracteristici generale ale activităților desfășurate în domeniul formării profesionale a funcționarilor publici

Odată cu intrarea în vigoare a Hotărârii Guvernului nr. 1373/2009 pentru reglementarea unor aspecte determinate de aplicarea măsurilor de reorganizare stabilite de Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional și pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.000/2006

privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cadrul instituțional și de competențe al Agenției s-a completat după cum urmează:

- desființarea prin comasare prin absorbție a Institutului Național de Administrație (INA) și preluarea activității de către o direcție nouă care se înființează în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
- desființarea centrelor regionale de formare continuă pentru administrația publică locală și preluarea activității de către instituții nou-înființate în subordinea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;

Prin urmare, conform actului normativ mai sus menționat, programele de formare profesională organizate anterior de către INA, precum și celelalte programe/ proiecte derulate, au fost preluate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Institutul Național de Administrație (INA) a fost organizat și a funcționat în baza următoarelor acte normative:

- Ordonanța Guvernului nr. 81/2001 privind înființarea și organizarea Institutului Național de Administrație, modificată și completată prin O.G. nr. 74/2003 și aprobată prin Legea nr. 575/2003;
- Hotărârea Guvernului nr. 1083/2004 privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Administrație și a Centrelor regionale de formare continuă pentru administrația publică locală; această hotărâre a abrogat Hotărârea Guvernului nr. 710/ 2002 privind funcționarea Institutului Național de Administrație.

Ca instituție de formare continuă și de profesionalizare a resurselor umane din administrația publică românească, Institutul Național de Administrație a oferit și asigurat timp de 8 ani (2002 – 2009), programe de specializare și perfecționare a pregătirii profesionale a tuturor categoriilor de funcționari publici, a celor mai diverse categorii de angajați ce își desfășoară activitatea în sectoarele administrației din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Dezvoltarea permanentă a capacității și competențelor profesionale și metodologice instituționale INA, în contextul dinamic al reformei administrației publice din România, al integrării în Uniunea Europeană, a generat provocări și oportunități pentru Institutul Național de Administrație de a organiza și desfășura programe de formare continuă, de pregătire prin perfecționare și/sau specializare a diverselor categorii de resurse umane din administrația publică, la nivelul standardelor europene practicate de renumite școli similare. O asemenea dezvoltare și competiție de competențe instituționale în domeniul formării continue pentru administrația publică din România a fost posibilă în condițiile unor parteneriate de colaborare între INA și instituții europene similare, a unor proiecte PHARE de asistență tehnică și financiară de care a beneficiat cu succes Institutul și cele 8 Centre regionale din rețeaua națională coordonată metodologic de Institut.

Prin asemenea proiecte și parteneriate au fost promovate și organizate ca programe pilot (în premieră) sau asistate/ revizuite de expertiză tehnică recunoscută, programe moderne de formare, de nivel european, pentru perfecționarea cunoștințelor profesionale și dezvoltarea abilităților/ competențelor celor mai importante categorii de resurse umane din autoritățile și instituțiile publice românești.

Produsele furnizate de Institutul Național de Administrație, ca instituție de rang național în domeniul formării continue și al gestionării unitare a procesului de formare pentru profesionalizarea resurselor umane din administrația publică, au fost constituite din pachete de

servicii speciale grupate în entități, specifice instruirii permanente și pregătirii profesionale continue.

2.5.2. Prezentarea activităților desfășurate în anul 2009

Anul 2009, caracterizat de o severă criză financiară și economică, a generat situații critice pentru toate categoriile de structuri și organizații ale societății românești. Pentru administrația din România, efectele crizei s-au manifestat prin redimensionări ale bugetelor entităților publice, prin reduceri, amânări și chiar renunțări la componente de activități, între care și cele vizând pregătirea profesională a personalului angajat.

Pentru INA, anul 2009 a generat unele probleme și disfuncționalități majore în activitățile de bază (formarea continuă de scurtă durată, implementarea de proiecte, dezvoltarea de parteneriate de colaborare instituțională, comunicare și relații publice, consolidarea imaginii publice, etc.), precum și în activitățile complementare de servicii suport (financiar-contabile, administrative și de administrare patrimonială, juridice, achiziții, gestiune resurse etc.). S-au făcut analize individuale și de echipă, căutându-se alternative pentru identificarea unor soluții de a oferta pe piața administrației alte modalități de abordare, dar toate aceste demersuri nu au înregistrat rezultate comparabile cu anii precedenți.

În noiembrie 2009, urmare a aplicării prevederilor Legii nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor – cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional, activitățile de bază și principalele atribuții de formare ale INA au fost preluate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Nucleul activităților destinate pregătirii, promovării, organizării, desfășurării și evaluării programelor de formare continuă, a programelor de formare specializată în administrația publică și a programelor de perfecționare pentru administrația publică din România, desfășurate în context strategic și operativ, l-a reprezentat organizarea și derularea programelor de formare continuă, a celor de specializare (1 an, 2 ani) și de perfecționare (scurtă durată) destinate diverselor categorii de funcționari publici și de resurse umane din administrația publică.

În anul 2009 s-au înregistrat ca rezultate următoarele activități importante **de formare continuă:**

- Organizarea, desfășurarea și evaluarea ***Programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici***, anul de studii 2009 - 2 serii; 10 module tematice/ serie; 3 zile/modul tematic; **220 participanți**;
- Organizarea și desfășurarea ***Programului de formare specializată în administrația publică pentru manageri publici*** - Ciclul 4, cu durata de 1 an (**36 participanți**), respectiv durata de 2 ani (**65 participanți**); Programul a fost realizat în cadrul proiectului PHARE 2006/018-147.01.03.01.05, al UCRAP; INA, ca partener în proiect a sprijinit organizarea concursului de admitere; organizarea și desfășurarea modulelor și etapelor de formare din structura programului; pregătirea, monitorizarea și evaluarea stagiilor practice ale participanților în instituții publice din România; pregătirea continuării procesului de formare continuă și a stagiilor practice în țări ale Uniunii Europene (2010);
- Organizarea și desfășurarea a **81 programe de perfecționare**, la care au participat **993 persoane** (funcționari publici de conducere și execuție, contractuali, aleși, alte persoane

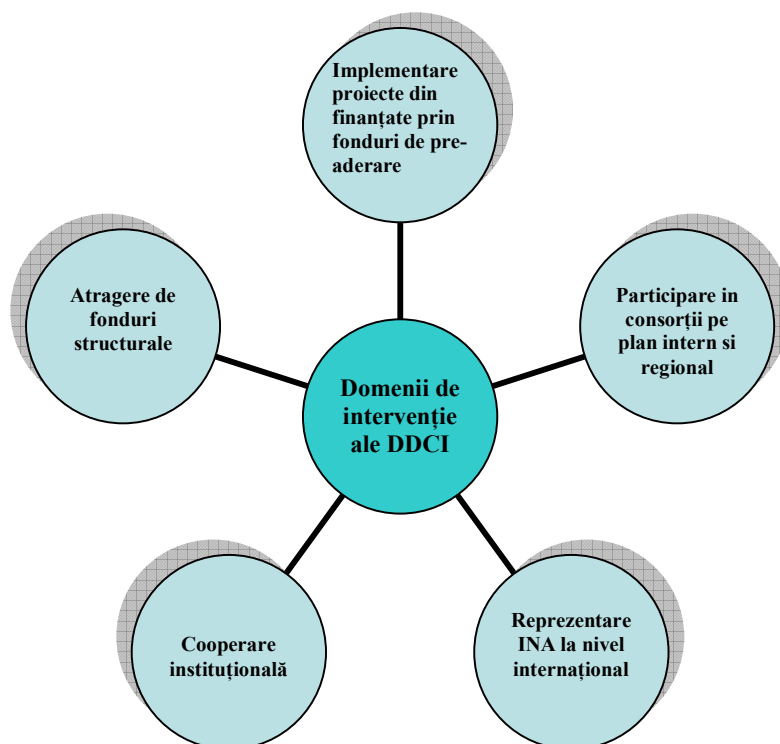
interesate) din cadrul autorităților și instituțiilor publice; organizarea programelor a avut ca suport Oferta generală INA 2009 (structurată în 8 domenii tematice de interes major pentru cerințele de formare, instituționale și individuale, ale administrației publice) și Oferte specifice pentru programe solicitate de autorități și instituții publice (24 programe, 604 participanți; Între beneficiarii instituționali ai programelor „la cerere” se regăsesc: Curtea de Conturi a României, Consiliul Concurenței, Ministerul Transporturilor, Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, Instituția Prefectului – Județul Harghita etc.

- Organizarea, desfășurarea și evaluarea **programului pilot „Management Strategic pentru organizațiile publice” (50 participanți)**, cu sprijinul proiectului PHARE/ 2006/ 018 - 147.01.03 „Continuarea asistenței acordate Institutului Național de Administrație și Centrelor Regionale de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală în vederea dezvoltării unui corp profesionist de funcționari publici și a competențelor necesare pentru sprijinirea administrației publice din România ca stat membru UE”.

În ceea ce privește **proiectele și activitățile de cooperare instituțională**, acest tip de activități au avut ca **obiective prioritare: Dezvoltarea rolului INA pe piața națională și internațională a formării prin îmbunătățirea serviciilor INA și Cooperare instituțională.**

Prin proiectele elaborate și implementate în cursul anului 2009, echipa INA a contribuit la realizarea priorităților din cadrul viziunii și strategiei instituției, de a deveni un lider recunoscut național și internațional în formarea continuă aplicată pentru administrația publică, formare care să contribuie la dezvoltarea unei administrații publice competente și dedicate asigurării de servicii publice eficiente și eficace pentru cetățenii din România. În acest context, pentru INA, a continuat procesul de tranziție de la fondurile de pre-aderare la cele structurale, anul 2009 fiind ultimul an de implementare a proiectelor finanțate prin PHARE concomitent cu elaborarea și depunerea de cereri de finanțare pentru atragerea fondurilor structurale. Din rolul de beneficiar de asistență tehnică, INA a devenit, începând cu anul 2009, un potențial centru de valorificare a unor componente ale experienței reformei administrației publice din România, pentru parteneri din regiuni europene. Astfel, INA a participat ca partener în cadrul unor consorții în vederea implementării de proiecte, atât în cadrul unui proiect de twinning alături de Institutul HAUS (Finlanda) privind îmbunătățirea sistemului de formare din Ucraina, precum și în cadrul unui consorțiu alături de firma de consultanță Deloitte.

Cooperarea instituțională a continuat prin implementarea de proiecte cu partenerii externi tradiționali ai INA. Astfel, prin intermediul Departamentului de Dezvoltare și Cooperare Instituțională, INA a contribuit la creșterea numărului de formatori francofoni, precum și la asigurarea unei mai mari prezențe a limbii franceze în cadrul administrației publice românești. Principalele acțiuni vizate în acest domeniu sunt redată în diagrama următoare:



Principalele proiecte derulate în domeniul cooperării instituționale sunt prezentate succint în continuare:

- **Proiect PHARE/ 2006/ 018 - 147.01.03.01.01** - Continuarea asistenței acordate Institutului Național de Administrație și Centrelor Regionale de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală în vederea dezvoltării unui corp profesionist de funcționari publici și a competențelor necesare pentru sprijinirea administrației publice din România ca stat membru UE; Bugetul proiectului (Euro fără TVA) a fost de 1.774.000 Euro (Phare), din care cheltuieli neprevăzute - 400.000 Euro; perioada de implementare a fost: 01.12. 2008 – 30.11.2009.

Dintre **rezultatele importante ale proiectului** se pot menționa:

- a. Prin componenta de formare, Proiectul a contribuit substanțial la creșterea expertizei funcționarilor publici prin organizarea a **50 sesiuni de instruire**, ce totalizează **234,5 zile** de formare, la care au participat **796 persoane**. Nivelul general al satisfacției se ridică la 4,65 (pe o scară de la 1 – foarte slab, la 5 – foarte bine).
Ariile de formare au fost strâns corelate cu cerințele prioritare ale administrației publice, cuprinzând printre altele:
- **„Managementul strategic în organizațiile publice”** – program modular de formare cu o puternică componentă e-learning având ca grup țintă înalții funcționari publici și/ sau funcționari publici de conducere;

- „*Management de proiect în contextul Fondurilor Structurale*” - program modular desfășurat în regim e-learning;
 - „*Evaluarea politicilor publice*” - program modular de formare adresat înalților funcționari publici, desfășurat în regim e-learning;
 - „*Euromanager*” - program pilot care a vizat schimbul de experiență între funcționarii publici;
 - Programe „*Formare de formatori*”, atât pentru INA, cât și pentru centrele regionale, pentru a asigura un înalt standard de calitate al procesului de formare;
 - *Programe de formare*, pentru personalul INA, pe *tematici generice* „*Consultanță*” și „*Cercetare*”, în vederea diversificării activităților Institutului;
 - Organizarea a unui număr de **7 stagii de pregătire în state membre UE** totalizând un număr de 40 de zile lucrătoare pentru 46 de persoane, atât din INA și Centrele regionale, cât și participanți din cadrul programelor de formare;
 - *Programe de formare pentru învățarea limbii engleze, franceze și spaniole*, pe trei niveluri: începător/ mediu/ avansat;
 - Oferta de programe a INA pentru anul 2009 (publicată într-un format atractiv).
- b.** Prin componenta de continuare a asistenței destinate INA și CRFCAPL, pentru a face față provocărilor generate de procesul de aderare, au fost înregistrate următoarele rezultate:
- instrumentele de monitorizare a strategiei de formare a funcționarilor publici;
 - strategia de dezvoltare organizațională a INA pentru perioada 2010-2013;
 - materiale de promovare a INA;
 - manual privind liniile generale și pașii ce trebuie urmăriți într-un proces de cercetare;
 - 2 proiecte pentru finanțare din Fonduri Structurale;
 - portofoliu de proiecte elaborat.
- c.** Prin componenta de susținere a mecanismului de coordonare între INA și CRFCAPL au rezultat următoarele:
- 5 întâlniri organizate în vederea dezvoltării rețelei INA – antene – CRFCAPL-uri – ANFP;
 - organizarea a 3 conferințe regionale, a câte 1 zi fiecare, în cadrul cărora au fost prezentate proiecte de succes la nivelul centrelor, bune practici în domeniul formării, rolul centrelor în formarea funcționarilor publici locali;
 - analiza SWOT a rețelei partenerilor de formare (CINAQ) și direcțiile de dezvoltare specifice;
 - organizarea Forumului Național al Formării;
 - broșura cu oferta de programe de formare pentru 2009, machetată și publicată la nivelul fiecărui centru;
 - 4 programe de formare, a câte 3 zile fiecare, în următoarele domenii: Scriere de proiecte, Financiar – contabilitate, Relații publice /marketing, Resurse umane.

- Continuarea **parteneriatului cu Organizația Internațională de Francofonie (OIF)**, demarat în anul 2005. În cadrul proiectului s-a urmărit întărirea capacității lingvistice a funcționarilor publici români, creșterea gradului de participare la cursurile de franceză și încurajarea schimbului de experiență între administrațiile publice din statele francofone, membre ale Uniunii Europene. Valoarea proiectului a fost de 27.190 €, dintre care 17.650 € a reprezentat finanțarea solicitată din partea OIF, iar 9.540 € a fost contribuția INA. Astfel, în anul 2009 s-a desfășurat un curs de limbă franceză, cu durata de 100 ore de formare, la care au participat 61 de funcționari publici. Pentru desfășurarea acestor cursuri au fost alocați 10.590 €.

De asemenea, în cadrul proiectului, sunt prevăzute să se deruleze alte 3 activități :

- susținerea testului TCF – RI pentru atestarea cunoștințelor de limba franceză a aproximativ 62 de participanți;
- conferință-dezbateri privind procesul de descentralizare la nivel european, dar și în România;
- achiziționarea a 10 programe soft pentru învățarea limbii franceze.

Există posibilitatea ca în urma consultărilor cu OIF aceste activități să fie continuate în anul 2010. De asemenea, parteneriatul cu OIF poate fi dezvoltat în continuare, pornind de la rezultatele atinse până în prezent în cei 4 ani de colaborare.

- Proiectul **„Promovarea achizițiilor publice ecologice prin crearea unui cadru favorabil pentru instruirea achizitorilor publici”** (finanțare din fonduri structurale), proiect demarat de către INA în parteneriat cu Ministerul Mediului și Pădurilor (solicitant).

Pentru detalii, a se vedea secțiunea 2.4.1. Proiecte cu asistență externă în domeniul funcției publice, sub-secțiunea D. Proiecte în implementare.

- Proiectul **„Implementarea în sistem e-learning de programe de formare în domeniul administrației publice pentru sprijinirea dezvoltării societății informaționale”**, demarat de către INA

Pentru detalii, a se vedea secțiunea 2.4.1. Proiecte cu asistență externă în domeniul funcției publice, sub-secțiunea E. Proiecte în evaluare.

- Propunerea de proiect **„Crearea unui corp de formatori INA în domeniul luptei împotriva corupției”**

Acest proiect trebuia finanțat prin Facilitatea de tranziție, în valoare de 313.000 de Euro, având ca obiectiv general contribuirea la reducerea corupției în sectorul public din România la nivel central și local. Prin proiect se vizează următoarele activități: realizarea unui studiu la nivel regional; organizarea unui program de formare de formatori (3 module/ 5 zile) în domeniul anticorupției pentru 20 formatori; organizarea, la nivel local, a 3 programe de formare pilot pentru 20 de persoane.

Scopul proiectului viza formarea continuă în domeniul anticorupției pentru personalul din cadrul serviciilor juridice cu competențe în prevenirea și combaterea corupției, contribuind la creșterea gradului de conștientizare, atât pentru sectorul public, cât și pentru cetățeni cu privire la corupție și la asigurarea unor instrumente transparente pentru reducerea nivelului de corupție generală.

- **Acordul de asociere** INA cu S.C. Deloitte Consultanță S.R.L. în vederea elaborării și depunerii ofertei pentru contractul de achiziție publică de servicii având ca obiect proiectul: **„Evaluarea barierelor administrative de natură legislativă cu care se confruntă mediul de afaceri și construirea unui sistem durabil pentru monitorizare și evaluare ulterioară”** și a cărui Autoritate contractantă era fostul Minister al Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Comerțului și Mediului de Afaceri.

Proiectul are o valoare de 3.653.352 lei, iar obiectivele urmărite se referă la evaluarea barierelor administrative de natură legislativă cu care se confruntă mediul de afaceri și elaborarea unui sistem durabil pentru monitorizare și evaluare ulterioară, incluzând consultări cu beneficiarii și sondaje pe tema progresului reformei. Oferta a fost depusă în anul 2009 și a trecut de prima fază de selecție.

- În vederea întăririi capacității INA de a acționa ca model de dezvoltare pentru administrațiile publice din state non-membre UE prin transferul de bune practici în domeniul reformei, INA a depus, în anul 2009, o **ofertă** împreună cu Institutul de administrație publică finlandez (Haus) în cadrul **proiectului de twinning "Support to the development and improvement of the civil servants training system in Ukraine"**. Consorțiul a fost inclus pe lista scurtă. Proiectul a fost câștigat de consorțiul condus de către Școala Națională de Administrație (ENA) Franța.

Principalele activități de **comunicare și relații publice** derulate în perioada de referință 2009 au fost:

- Promovarea și diseminarea ofertei INA a programelor de perfecționare (anual, trimestrial);
- Participarea la organizarea evenimentelor de lansare, deschidere și finalizare a Programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, anul de studii 2009 - 2 serii;

- Participarea la organizarea dezbaterii cu tema „Probleme ale pieței forței de muncă din România în condițiile recesiunii economice. Politicile de echilibrare a raportului dintre cererea și oferta de forță de muncă în contextul general al politicilor anticriză”;
- Coordonarea programelor de perfecționare: „Transparența decizională și liberul acces la informațiile de interes public”, „Egalitatea de șanse. Jurisprudența CEDO”;
- Gestionarea și derularea activităților specifice ale Centrului de Documentare (bibliotecă) al INA;
- Participarea la echipe de lucru ale proiectelor, programelor și activităților derulate de INA, care au implicat responsabilități de comunicare, relații publice, imagine publică instituțională;
- Asigurarea consilierii de integritate și etică, a comunicării intra și interinstituționale referitoare la domeniile eticii și corupției;
- Redactarea răspunsurilor pentru solicitările, în baza Legii nr. 544/2001, privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Gestionarea evenimentelor săptămânale INA (culegere informații, redactare formate de prezentare și afișare, transmitere informații etc.);
- Monitorizarea zilnică a presei scrise și transmiterea electronică a informațiilor de interes pentru personalul INA;
- Elaborarea Buletinului Informativ lunar INA și transmiterea acestuia în rețea;
- Organizarea evenimentelor mass-media și elaborarea comunicatelor de presă;
- Asigurarea zilnică a comunicării interne INA (revista presei, apariții INA în mass-media, Buletinul informativ INA, Buletinul de Informare și Documentare al MAI etc.);
- Actualizarea avizierelor INA și transmiterea informațiilor de pe INAPRESA;
- Primirea și distribuirea documentelor MAI pentru INA (ordine, adrese etc.);
- Gestionarea și actualizarea informațiilor de interes pentru INA (evenimente interne și externe INA, relații și comunicare cu mass-media, coordonate instituționale și personale de interes);
- Colectarea și gestionarea donațiilor pentru apelurile umanitare MAI.

Activitățile și serviciile informatice ale Institutului au constat în:

- Coordonarea centrului ECDL din cadrul INA: organizarea de examene, gestionarea cardurilor de aptitudini, actualizarea bazei de date ECDL și INA; alte activități necesare bunei desfășurări a activității centrului;
- Organizarea și coordonarea programelor de instruire în domeniul informaticii (ECDL, Securitatea Informației, Utilizarea Sistemului de Operare Linux);
- Realizarea de aplicații software;
- Realizarea și administrarea principalei baze de date INA (programe de formare continuă; formatori; participanți și absolvenți programe etc.);
- Administrarea serverelor de comunicații (router, firewall, web, mail);
- Devirusarea mediului și comunicării electronice;
- Administrarea și actualizarea paginii web www.ina.gov.ro;
- Gestionarea licențelor pentru programele de calculator din INA;
- Administrarea rețelei de telefonie și de calculatoare a Institutului;
- Administrarea serverelor de domeniu și a serverelor de fișiere;
- Asigurarea și administrarea Service-lui software și hardware;
- Realizarea de copii de siguranță (Backup-uri);
- Asistență tehnică acordată personalului din cadrul Institutului (planificată, la cerere);

- Asigurarea bunei funcționări a echipamentelor din laboratoarele informatice (calculatoare, videoproiectoare, sonorizare);
- Prelucrarea grafică și video utilizând aplicații specifice;
- Sprijinirea echipei Softwin la punerea în funcțiune a platformei de e-learning;
- Conceperea și editarea de materiale promoționale pentru diverse evenimente derulate de către Institut;
- Dezvoltarea serviciilor de utilizare și funcționare eficientă a paginii web realizată prin proiectul Phare 2005 (implementat în 2008).

În ceea ce privește **coordonarea centrelor regionale**, principalele atribuții în acest domeniu au vizat:

- Asigurarea relației cu centrele regionale privind: cunoașterea și îndrumarea activităților și programelor de formare continuă desfășurate de Centrele Regionale; evaluarea acestora; monitorizarea implementării unor standarde de calitate;
- Asigurarea coordonării metodologice a Centrelor Regionale, în conformitate cu reglementările legale în domeniu, precum și colaborarea specifică a structurilor Institutului cu Centrele Regionale, în acest scop.

Principalele activități derulate în anul 2009 au fost:

- Colaborarea în scopul planificării și implementării activităților în cadrul proiectului Phare 2006, componenta Centre Regionale în scopul îmbunătățirii mecanismului de coordonare în cadrul rețelei și al bunei desfășurări a activităților derulate în cadrul proiectului;
- Întâlniri de lucru ale directorilor și experților din cadrul Centrelor Regionale, cu reprezentanți ai INA și experți din cadrul proiectului Phare 2006, ce au avut loc în diverse perioade și etape ale anului 2009, pentru implementarea unor activități ale componentelor proiectului;
- Promovarea C.R.F.C.A.P.L. și a rețelei CINAQ prin elaborarea lunară a unor materiale pentru publicarea lor în Buletinul informativ al INA;
- Elaborarea sintezei lunare a situației programelor de perfecționare organizate de cele 8 Centre regionale în perioada ianuarie – noiembrie 2009.

Activitățile juridice și de audit intern realizate de către INA au vizat:

- asigurarea reprezentării intereselor Institutului, în calitate de pârât, în fața instanței judecătorești în cele 6 cauze înregistrate pe rolul instanței judecătorești în anul 2009;
- elaborarea documentației adresată instanței de judecată (întâmpinări, note de ședință, răspunsuri la interogatoriu, cerere de solicitare probatoriu, cerere de suspendare, concluzii scrise etc.)
- urmărirea apariției actelor normative și informarea conducerii Institutului și a substructurilor din cadrul instituției a căror activitate este vizată de aceste acte, asupra sarcinilor ce le revin în domeniul de competență;
- participarea, prin consilierul juridic desemnat, în diversele comisii sau colective de lucru;
- avizare note justificative și contracte de achiziție de produse și lucrări în care Institutul este parte;

- formularea, din punct de vedere juridic, a proiectelor de răspuns cu privire la memorii, petiții, plângeri prelabile, analiza proiecte de acte normative etc. - adresate instituției;
- verificarea legalității actelor cu caracter juridic și administrativ primite spre avizare. Au fost avizate: 273 ordine emise de directorul general și 276 contracte formatori/voluntariat/acorduri instituționale/parteneriate etc.;
- arhivarea documentației gestionate de compartiment.

Compartimentul de audit public intern și-a desfășurat activitățile în baza **Planului de audit aprobat pe anul 2009**, plan elaborat în conformitate cu prevederile:

- ✓ Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ Normelor Generale privind exercitarea activității de audit public intern aprobate prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 38/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ Normelor Metodologice privind exercitarea auditului public intern în Ministerul Administrației și Internelor aprobate prin Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 555/2003;
- ✓ Cartei auditului public intern referitoare la obiectivele auditului intern, precum și la drepturile și obligațiile auditorilor interni din cadrul Ministerului Administrației și Internelor aprobate prin Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 556/2003.

Pentru a îndeplini obiectivele misiunilor de audit public intern, au fost utilizate ca tehnici de audit verificarea, observarea fizică, interviul și analiza, iar ca instrumente de audit, chestionarele (CLC – chestionar de luare la cunoștință și CLV – chestionar listă de verificare), tabloul de prezentare a circuitului auditului (pista de audit) și formularele constatărilor de audit public intern (FIAP – fișa de identificare și analiză a problemelor, FCRI – formular de constatare și raportare a iregularităților). Fiecare misiune de audit a fost finalizată prin întocmirea unui Raport de audit avizat de directorul general al INA și transmis entității auditate.

2.5.3. Concluzii generale privind activitățile desfășurate în domeniul formării profesionale în anul 2009

O analiză diagnostic, de tip SWOT, ce ar putea fi realizată pentru INA, în contextul aplicării prevederilor Legii nr. 329/2009 *privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice* și a Hotărârii Guvernului nr. 1373/2009 ce a reglementat această reorganizare instituțională, ar evidenția **aspecte favorabile (puncte tari)** ale activităților de formare continuă desfășurate în perioada 2006 - 2009, precum și multiple **aspecte nefavorabile (puncte slabe)** ce au influențat semnificativ rezultatele principalelor activități prevăzute pentru anul 2009.

De asemenea, activitățile de formare continuă derulate în perioada 2006 - 2009 s-au raportat consecvent (mai ales pe termen scurt) la oportunitățile mediului (administrația publică) în care a acționat Institutul Național de Administrație. Raportarea la **oportunități**, pe termen scurt sau mediu – lung, nu a fost suficientă dacă nu a compatibilizat cu obiective strategice și prioritate de nivelul unei instituții de formare la nivel național, cum și-a propus și a acționat Institutul Național de Administrație.

Contextul acestor oportunități prezentate, valorificabile în cadrul activităților desfășurate și a celor ce se vor desfășura în cadrul ANFP, începând cu anul 2010, a fost și este afectat de unele riscuri, de **amenințări** care pot influența activitățile viitoare de formare continuă.

De aceea, gestionarea oportunităților și a resurselor în contextul analizei activităților de formare continuă desfășurate în perioada 2006 - 2009, cu rezultate calitative și cantitative, dar și cu neajunsuri, reprezintă, în perioada următoare, o prioritate de valorificare a oportunităților reale, de prevenire a riscurilor și de eliminare a punctelor slabe, de lansare a demersurilor necesare care să valorifice oportunități reale, inclusiv dintre cele scontate.

Față de o asemenea prioritate, obiectivele propuse pentru 2010 reprezintă o etapă importantă de adaptare strategică și funcțională, a noii instituții ANFP, la cerințele majore și prioritare ale administrației publice din România pentru perioada 2010 - 2012, în contextul noilor politici și strategii europene, naționale, regionale și locale.

Într-un asemenea context organizațional nou, sunt propuse, ca obiective pentru perioada 2010 – 2012 următoarele:

- Demersuri urgente pentru colaborarea strategică reală cu instituții cheie ale administrației publice:
 - CNFPA - Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților;
 - ANRMAP - Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice;
 - SGG - Secretariatul General al Guvernului;
 - UCRAP - Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice;
 - DDCA - Direcția de Dezvoltare a Capacității Administrative din Ministerul Administrației și Internelor.

Demersurile de colaborare cu aceste instituții și autorități trebuie să aibă în vedere modalități de reglementare a pieței de formare pentru administrația publică din România, precum și alte aspecte de interes comun privind colaborarea instituțională;

- Clarificarea aspectelor metodologice și de accesare eligibilă de către ANFP a unor finanțări de proiecte din fonduri/ instrumente structurale directe destinate formării profesionale a resurselor umane din administrația publică;
- Demersuri pentru relansarea colaborării cu instituțiile universitare, de identificare a domeniilor de colaborare de interes instituțional comun;
- Restructurarea tipologiei de obiective și activități principale ANFP, în funcție de o nouă abordare strategică de rol pe piața de formare a administrației publice din România.

3. Evoluții preconizate în dezvoltarea sistemului funcției publice pentru anul 2010

Pentru următoarea perioadă de analiză și raportare privind managementul funcției publice și al funcțiilor publice, evoluțiile preconizate fac referire la:

- Continuarea dezvoltării sistemului funcției publice și a profesionalizării acesteia, prin:
 - ✓ Consolidarea cadrului strategic, normativ și instituțional privind funcția publică și funcționarii publici;
 - ✓ Eficientizarea procesului de management al funcției publice și al funcționarilor publici, respectiv:
 - întărirea capacității ANFP, în calitate de instituție responsabilă cu acest domeniu,
 - continuarea dezvoltării relațiilor de colaborare dintre ANFP și partenerii naționali și internaționali;
 - ✓ O mai bună pregătire și perfecționare profesională a personalului din administrația publică;
 - ✓ Continuarea informatizării proceselor și evidențelor în domeniul funcției publice și funcționarilor publici.
- Atragerea de noi fonduri externe pentru dezvoltarea de proiecte necesare modernizării managementului funcției publice și întăririi capacității instituționale și administrative instituționale. În acest context, printre inițiativele deja aprobate și aflate în proces de implementare se numără:
 - Proiectul „Standarde Europene în Utilizarea Tehnologiei Informației în Administrația Publică – Program Național de Certificare a Funcționarilor Publici” și
 - Proiectul „Promovarea achizițiilor publice ecologice prin crearea unui cadru favorabil pentru instruirea achizitorilor publici” în parteneriat cu Ministerul Mediului și Pădurilor (solicitant).

Anexa nr. 1

Detalierea activităților corespunzătoare stabilirii de funcții publice, exercitării cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere și avizării organizării de concursuri de recrutare și promovare

	2009												
	ianuarie	februarie	martie	aprilie	mai	iunie	iulie	august	septembrie	octombrie	noiembrie	decembrie	TOTAL
I. Stabilirea funcțiilor publice													
avize favorabile pentru stabilirea funcțiilor publice	72	71	156	75	97	53	88	51	26	35	16	54	794
<i>dintre care</i>													
avize pentru autorități și instituții publice ale administrației publice centrale	6	11	13	3	9	2	5	1	1	5	2	10	68
avize pentru instituții publice deconcentrate	6	2	63	10	39	10	38	20	2	1	4	12	207
avize pentru autorități și instituții publice ale administrației publice locale	60	58	80	62	49	41	45	30	23	29	10	32	519
II. Exercițarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante													
avize pentru exercițarea cu caracter temporar a unor funcții publice de conducere	122	268	172	173	90	118	230	206	166	162	173	170	2050
<i>dintre care</i>													
avize pentru autorități și instituții publice ale administrației publice centrale	25	52	55	57	26	30	42	46	41	39	61	47	521
avize pentru instituții publice deconcentrate	28	110	66	39	19	23	67	47	26	53	80	34	592
avize pentru autorități și instituții publice ale administrației publice locale	69	106	51	77	45	65	121	113	99	70	32	89	937
<i>respectiv</i>													
pentru înalți funcționari publici	7	53	36	0	0	2	69	4	3	42	5	3	224
pentru directori și funcții publice asimilate	66	97	72	18	42	47	74	75	53	55	74	72	745
pentru secretar al unităților administrativ-	11	25	13	19	6	10	26	20	27	8	9	16	190

Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2009

teritoriale													
pentru șef serviciu și funcții publice asimilate	54	131	67	28	45	73	126	122	68	75	91	90	970
pentru șef birou și funcții publice asimilate	33	29	20	12	16	36	74	47	20	18	35	30	370
III. Avizarea concursurilor													
avize pentru concursuri de recrutare și promovare	576	301	392	389	492	249	243	346	210	147	211	279	3835
acordate pentru un număr total de funcții publice	981	478	790	927	1172	618	712	1109	272	280	251	372	7962
dintre care													
funcții publice de execuție	870	422	711	844	895	538	694	1095	140	153	184	252	6798
funcții publice de conducere	107	56	79	83	277	80	18	14	73	83	65	116	1051
funcții publice din categoria înalților funcționari publici	4	0	0	0	0	0	0	0	59	44	2	4	113
respectiv													
Concursuri de recrutare													
pentru autorități și instituții publice centrale	71	30	28	44	63	32	13	15	103	14	21	39	473
pentru autorități și instituții publice deconcentrate	205	65	64	87	110	42	60	51	66	54	77	59	940
pentru autorități și instituții publice locale	244	162	215	203	234	79	37	38	32	62	69	76	1451
Concursuri de recrutare pentru funcțiile publice de execuție													
număr de funcții publice de execuție pentru care s-au acordat avize pentru recrutare	783	324	474	711	666	193	184	141	140	146	128	107	3997
conform competențelor de organizare													
concursuri organizate de A.N.F.P	8	3	2	10	16	2	0	0	0	0	0	0	41
concursuri organizate de autorități și instituții publice	408	201	233	245	249	98	96	86	92	82	118	94	2002
Concursuri de recrutare pentru funcțiile publice de conducere													

Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2009

număr de funcții publice de conducere pentru care s-au acordat avize pentru recrutare	104	56	78	82	273	76	18	14	72	76	56	101	1006
<i>conform competențelor de organizare</i>													
concursuri organizate de A.N.F.P	45	15	20	37	88	23	6	6	6	13	11	44	314
concursuri organizate de autorități și instituții publice	59	38	52	42	54	30	8	8	20	33	38	36	418
<i>Concursuri de promovare</i>													
pentru autorități și instituții publice centrale	1	0	0	1	2	5	5	15	0	0	2	5	36
pentru autorități și instituții publice deconcentrate	23	21	37	19	32	28	39	103	0	3	16	48	369
pentru autorități și instituții publice locale	28	23	48	35	51	63	89	124	1	6	24	48	540
<i>Concursuri de promovare pentru funcțiile publice de execuție</i>													
număr de funcții publice de execuție pentru care s-au acordat avize pentru promovare	87	98	237	133	229	345	510	954	0	7	56	145	2801
<i>conform competențelor de organizare</i>													
concursuri organizate de autorități și instituții publice	49	44	84	54	81	92	133	242	0	4	33	89	905
<i>Concursuri de promovare pentru funcțiile publice de conducere</i>													
număr de funcții publice de conducere pentru care s-au acordat avize pentru promovare	3	0	1	1	4	4	0	0	1	7	9	15	45
<i>conform competențelor de organizare</i>													
concursuri organizate de A.N.F.P	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	1	1	6
concursuri organizate de autorități și instituții publice	3	0	1	1	4	1	0	0	0	7	8	11	36
<i>Concursuri pentru funcții publice din categoria înalților funcționari publici</i>	4	0	0	0	0	0	0	0	8	8	2	4	26

Anexa nr. 2

Cadrul legislativ al managementului resurselor umane în funcția publică

1. Legi

- **Lege nr. 188/1999** privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Lege nr. 90/2001** privind organizarea și funcționarea Guvernului României și a ministerelor, cu modificările și completările ulterioare;
- **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 completările și modificările ulterioare;
- **Lege nr. 554/2004** Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 571/ 2004** privind protecția personalului din autoritățile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- **Lege nr. 215/2001** a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Lege nr. 391/2004** privind Semnul onorific Răsplata Muncii în Serviciul Public, cu modificările ulterioare;
- **Lege nr. 157/2004** privind instituirea bursei speciale „Guvernul României” pentru formarea managerilor din sectorul public, cu modificările și completările ulterioare;
- **Lege nr. 7/2004** privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată;
- **Legea nr. 135/2009** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public;
- **Legea cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 330/2009;**
- **Legea nr. 329/2009** privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional.

2. Ordonanțe de urgență/ Ordonanțe ale Guvernului:

- **Ordonanța Guvernului nr. 6/2007** privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanță de urgență nr. 48/2007** privind unele măsuri pentru îmbunătățirea activității în administrația publică centrală;
- **Ordonanța de urgență nr. 45/2008** privind unele măsuri pentru întărirea capacității administrative a României în vederea îndeplinirii obligațiilor ce îi revin în calitate de stat membru al Uniunii Europene, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanță de urgență nr. 223/2008** privind unele măsuri de reducere a unor cheltuieli bugetare, cu completările și modificările ulterioare;

- **Ordonanță de urgență nr. 92/2008** privind statutul funcționarului public denumit manager public;
- **Ordonanță de urgență nr. 229/2008** privind măsuri pentru reducerea unor cheltuieli la nivelul administrației publice;
- **Ordonanță de urgență nr. 35/2009** privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul cheltuielilor de personal în sectorul bugetar
- **Ordonanță de urgență nr. 105/2009** privind unele măsuri în domeniul funcției publice, precum și pentru întărirea capacității manageriale la nivelul serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale și ale altor servicii publice, precum și pentru reglementarea unor măsuri privind cabinetul demnitarului din administrația publică centrală și locală, cancelaria prefectului și cabinetul alesului local

3. Hotărâri ale Guvernului:

- **Hotărârea Guvernului nr. 432/2004** privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 1516/2004** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 157/2004 privind instituirea bursei speciale „Guvernul României” pentru formarea managerilor din sectorul public, cu completările și modificările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 783/ 2005** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2004 privind crearea statutului special al funcționarului public denumit manager public;
- **Hotărârea Guvernului nr. 167/2005** pentru aprobarea condițiilor privind conferirea Semnului onorific Răsplata Muncii în Serviciul Public;
- **Hotărârea Guvernului nr. 1000/2006** privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 341/2007** privind intrarea în categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 833/2007** privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu completările și modificările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007** privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008** pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- **Hotărârea Guvernului nr. 611/2008** pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 553/2009** privind stabilirea unor măsuri cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici.
- **Hotărârea Guvernului nr. 1373/2009** pentru reglementarea unor aspecte determinate de aplicarea măsurilor de reorganizare stabilite de Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional și pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

4. *Ordine ale Președintelui ANFP:*

- **Ordin nr. 7660/2006** privind aprobarea Instrucțiunilor pentru elaborarea Planului de ocupare a funcțiilor publice;
- **Ordin nr. 4500/ 2008** pentru stabilirea unui cadru unitar privind metodele de completare și transmitere a datelor și informațiilor referitoare la respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și la implementarea procedurilor disciplinare;
- **Ordin nr. 11430/2008** privind aprobarea Regulamentului pentru organizarea și desfășurarea concursului pentru selecția funcționarilor publici care pot fi desemnați reprezentanți ai Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în comisiile de concurs și în comisiile de soluționare a contestațiilor;
- **Ordin nr. 13601/2008** pentru aprobarea termenelor și a formatului standard de transmitere a datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici;
- **Ordin nr. 1233/2009** privind stabilirea domeniilor prioritare în care se organizează programe de formare pentru funcționari publici care ocupă funcții publice generale de conducere și execuție, precum și funcții publice specifice asimilate acestora;
- **Ordin nr. 1932/2009** pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici;
- **Ordin nr. 1355/2009** pentru aprobarea Instrucțiunilor de completare a formatelor-standard și de transmitere a datelor și informațiilor cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
- **Ordin nr. 1496/2009** pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective