



MINISTERUL DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE

Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Operator de date cu caracter personal în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016

RAPORT PRIVIND PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI – ANUL 2019

Rezultatele procesului de centralizare

BUCUREȘTI

2019

CAPITOLUL I

PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ANUL 2019. CADRUL NORMATIV, STRATEGIC ȘI INSTITUȚIONAL

Perfecționarea profesională este o componentă esențială în procesul de dezvoltare a capacității instituțiilor publice și trebuie să corespundă priorităților strategice ale administrației publice.

O analiză completă, corectă, detaliată a nevoilor de formare este un demers care consumă timp și resurse organizaționale importante. Folosirea mai multor metode de culegere a informațiilor pentru analiza nevoilor de formare este necesară pentru a se face distincția între nevoile percepute sau dorite de angajați, nevoile exprimate de către superiorii ierarhici și nevoile normative impuse de legislație în domeniul de activitate.

Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014 – 2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 909/2014 privind aprobarea *Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 și constituirea Comitetului național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020* este documentul strategic de referință în ceea ce privește administrația publică, subliniind necesitatea creșterii gradului de profesionalizare și a stabilității în funcția publică ca urmare a adaptării procedurilor de recrutare, selecție și evaluare la cerințele managementului performanței, precum și necesitatea dezvoltării de competențe pornind de la nevoile instituționale.

Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 525/2016, cu modificările și completările ulterioare, are ca scop punerea bazelor unei politici de resurse umane coerente, astfel încât administrația românească să aibă angajați profesioniști, care activează într-un mediu stabil, transparent și predictibil, capabili să elaboreze și să implementeze politici publice eficiente. *Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDPF)* dezvoltă aplicarea principiilor și direcțiilor de acțiune din *Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și reflectă, detaliază și completează perspectiva privind resursele umane în administrația publică așa cum este prezentată în SCAP, concentrându-se cu prioritate pe domeniul funcției publice și pe aspecte ce țin de relaționarea acestei categorii socio-profesionale cu celelalte categorii de personal care își desfășoară activitatea în administrația publică din România.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2016, cu modificările și completările ulterioare, a fost aprobată *Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020*, prin care se urmărește asigurarea unui cadru unitar pentru măsurile de îmbunătățire a calității procesului de formare profesională pentru administrația publică. Se dorește astfel o reformare a sistemului de formare profesională prin corelarea a două aspecte: cel de pregătire pentru o carieră în administrația publică și cel de dezvoltare propriu-zisă a carierei.

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

Sistemul administrației publice este supus procesului de reformă și de pregătire continuă, accentul punându-se pe creșterea performanței organizațiilor publice, în sensul profesionalizării, îmbunătățirii performanțelor profesionale ale funcționarilor publici prin dezvoltarea de noi competențe în raport cu noile tendințe în domeniul formării profesionale.

Perfecționarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman are în vedere promovarea incluziunii sociale și întărirea capacității administrative pentru dezvoltarea unei piețe a muncii moderne și flexibile, îmbunătățirea relevanței sistemului de educație și formare profesională pentru ocuparea forței de muncă, stimularea culturii antreprenoriale.

La data de 05.07.2019 a intrat în vigoare *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ*, abrogând, în parte, Legea nr. 188/1999 privind Statutul

funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Obligația instituțiilor și autorităților publice de a prevedea în bugetul anual propriu sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională, era instituită prin Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și este prevăzută și de Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019. Mai mult, atât conform Legii nr.188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare cât și conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019, formarea profesională reprezintă atât un drept al funcționarilor publici cât și o obligație pentru care atât aceștia cât și instituțiile în care își desfășoară activitatea sunt responsabili.

Principiile aplicabile sistemului de formare profesională a funcționarilor publici, sunt prevăzute în art. 4 din *H.G. nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici*, respectiv:

- a) eficiența - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura atingerea obiectivelor formării cu un consum rațional de resurse;
- b) eficacitatea - principiul potrivit căruia beneficiarii de formare au dreptul de a obține rezultate superioare resurselor alocate;
- c) coerența - principiul potrivit căruia regulile instituite prin această hotărâre sunt general aplicabile în cadrul procesului de asigurare a respectării dreptului și îndeplinirii obligației de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- d) egalitatea de tratament - principiul potrivit căruia, în contractarea serviciilor de formare, părțile contractante au obligația de a nu face discriminări între categoriile de beneficiari, respectiv între categoriile de furnizori de formare;
- e) gestiunea descentralizată a procesului de formare - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au deplină competență în planificarea formării, achiziționarea serviciilor de formare, monitorizarea și evaluarea formării funcționarilor publici;
- f) liberul acces la servicii de formare - principiul potrivit căruia furnizorii de formare au acces liber în procedura de achiziție a serviciilor de formare, în condiții de concurență și egalitate de tratament în relația cu beneficiarii de formare;
- g) planificarea - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a iniția anual procesul de identificare a nevoilor de formare a funcționarilor publici și de a stabili prioritățile în achiziționarea serviciilor de formare, pe baza nevoilor de formare identificate și a resurselor disponibile;
- h) transparența - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a pune la dispoziția tuturor celor interesați informațiile de interes public referitoare la formarea profesională a funcționarilor publici.

Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, ca act normativ cu implicații în procesul de implementare a prevederilor legale privind formarea/perfecționarea profesională, prevede obligativitatea solicitării avizului comisiei paritare, de către toate instituțiile și autoritățile publice, atunci când se are în vedere procesul de formare a funcționarilor publici din cadrul acestora. Rolul comisiei paritare în raport cu procesul de formare/perfecționare profesională este reglementat de prevederile art. 13 alin. (1) lit. b) din actul normativ sus-menționat, una din atribuțiile principale ale comisiei fiind analizarea și avizarea planului anual de perfecționare profesională, precum și a oricărei măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, în condițiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale autorității sau instituției publice.

Transmiterea datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională se realizează conform formatului standard stabilit prin *Ordinul Președintelui ANFP nr.13601/2008 pentru aprobarea termenelor și a formatului standard de transmitere a datelor privind planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici, cu modificările ulterioare*.

Domeniile de formare/perfecționare și tematicile programelor de perfecționare profesională prevăzute în formatul standard din Anexa nr. 1 și Anexa 2 la ordin nu sunt limitative, autoritățile și instituțiile publice având posibilitatea de a identifica și alte domenii de

formare/perfecționare profesională în raport cu necesitățile de instruire identificate în cadrul procedurii de evaluare a performanțelor profesionale individuale, prin raportare la necesitățile de formare profesională rezultate din modificările legislative în domeniile de competență ale funcționarului public, precum și din eventualele modificări relevante ale fișei postului în vederea includerii acestora în lista revizuită.

CAPITOLUL II

REZULTATELE PROCESULUI DE CENTRALIZARE ÎN ANUL 2019

Agenția Națională a Funcționarilor Publici centralizează datele transmise de ordonatorii principali de credite și elaborează raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici, pe care îl aduce la cunoștința publicului prin publicare pe site-ul propriu.

Autoritățile și instituțiile publice au deplină competență în planificarea formării, în achiziționarea serviciilor de formare și în monitorizarea și evaluarea formării funcționarilor publici. Potrivit principiului planificării, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a iniția anual procesul de identificare a nevoilor de formare a funcționarilor publici și de a stabili prioritățile în achiziționarea serviciilor de formare, pe baza nevoilor de formare identificate și a resurselor disponibile.

Potrivit prevederilor legale în vigoare, autoritățile și instituțiile publice au obligația să comunice anual Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în condițiile legii, planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici.

Participarea la programele de formare profesională a funcționarilor publici se finanțează, după caz, din bugetul autorității sau instituției publice, din sumele special prevăzute în acest scop, sau din alte surse. În Anexa nr. 1 din formatul standard este prevăzută o rubrică destinată fondurilor alocate, însă unele instituții raportează sumele solicitate pentru formare profesională la elaborarea bugetului și nu pe cele aprobate, alte instituții fac referire la fonduri din proiecte europene neaprobate la data raportării, iar alte instituții nu raportează (în anul 2019 doar 69,88% din instituțiile care au raportat, au prevăzut sumele necesare în buget).

Comunicarea datelor privind planul de perfecționare se face în format electronic, pe adresa de e-mail: perfectiunare@anfp.gov.ro, până la data de 1 martie a anului pentru care se face raportarea, termen prevăzut pentru autoritățile administrației publice locale și până la data de 31 martie a aceluiași an, pentru autoritățile administrației publice centrale.

Având în vedere Decizia Curții Constituționale a României nr. 818/2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 69 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici și ale prevederilor art. VII alin. (1) lit. a) din Legea nr. 251/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 311/10.04.2018 potrivit căreia prevederile art. 69 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 au fost declarate neconstituționale, au fost elaborate Legea nr. 24/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și pentru stabilirea unor măsuri privind evaluarea funcționarilor publici pentru anul 2018, în vigoare de la data de 17.01.2019 și Hotărârea Guvernului nr. 132/2019 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 341/2007 privind intrarea în categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, precum și pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, în vigoare de la 13.03.2019.

Potrivit art. 30 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, „Evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru anul 2018 se realizează până la data de 31 martie 2019.”

Astfel, în anul 2019, din motive obiective, raportările privind planul de perfecționare au fost transmise ANFP de către autoritățile administrației publice ulterior termenelor prevăzute de Ordinul Președintelui ANFP nr. 13601/2008 pentru aprobarea termenelor și a formatului standard de transmitere a datelor privind planul anual de perfecționare profesională și

fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

În anul 2019, până la data elaborării prezentului raport, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, au fost primite 166 de raportări.

Astfel, prin raportare la numărul total de 4350 de autorități și instituții publice în care își desfășoară activitatea funcționari publici, rezultatul este de 3,82 % nivel general de respondență la toate nivelurile administrației publice.

În ceea ce privește interesul pentru domeniile prioritare de formare care au stat la baza raportărilor, din datele centralizate, la nivelul administrației publice centrale și locale (Fig.1), reiese că domeniile *management* și *comunicare și transparență decizională* depășesc 40% din opțiunile de perfecționare ale funcționarilor publici, urmate de domenii precum *drept și legislație comunitară* (11%), *dezvoltare personală* (10%) și *gestionarea fondurilor europene IT&C tehnologia informației și comunicațiilor, resurse și servicii publice, dezvoltare regională durabilă*, fiecare dintre acestea reprezentând un procent de 8%.

În ceea ce privește nevoia de pregătire profesională pentru administrația publică centrală (Fig.2), interesul este îndreptat spre diverse ramuri ale managementului (23%), urmat de *comunicare și transparență decizională* (19%), *drept și legislație comunitară* (15%) și *dezvoltare regională durabilă* (13%).

La nivelul administrației publice locale (Fig.3), principalul domeniu de pregătire solicitat este, de asemenea, în diverse ramuri ale managementului (27%), în special *managementul financiar și contabilitate bugetară, managementul achizițiilor publice și managementul impozitelor și taxelor locale - executare silita*.

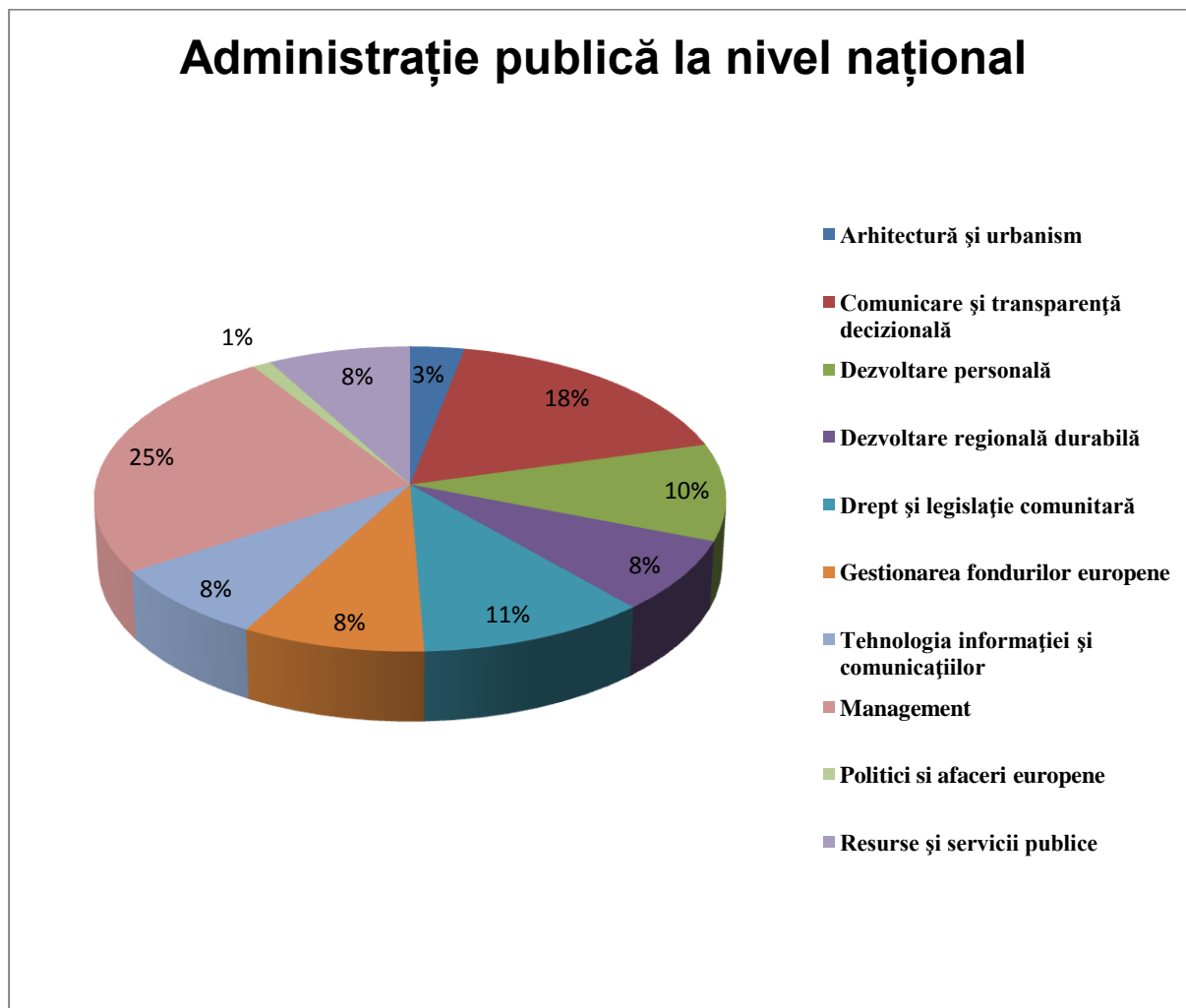


Fig.1. Nevoile de perfecționare ale funcționarilor publici identificate, la nivelul administrației publice la nivel național

Administrație publică centrală

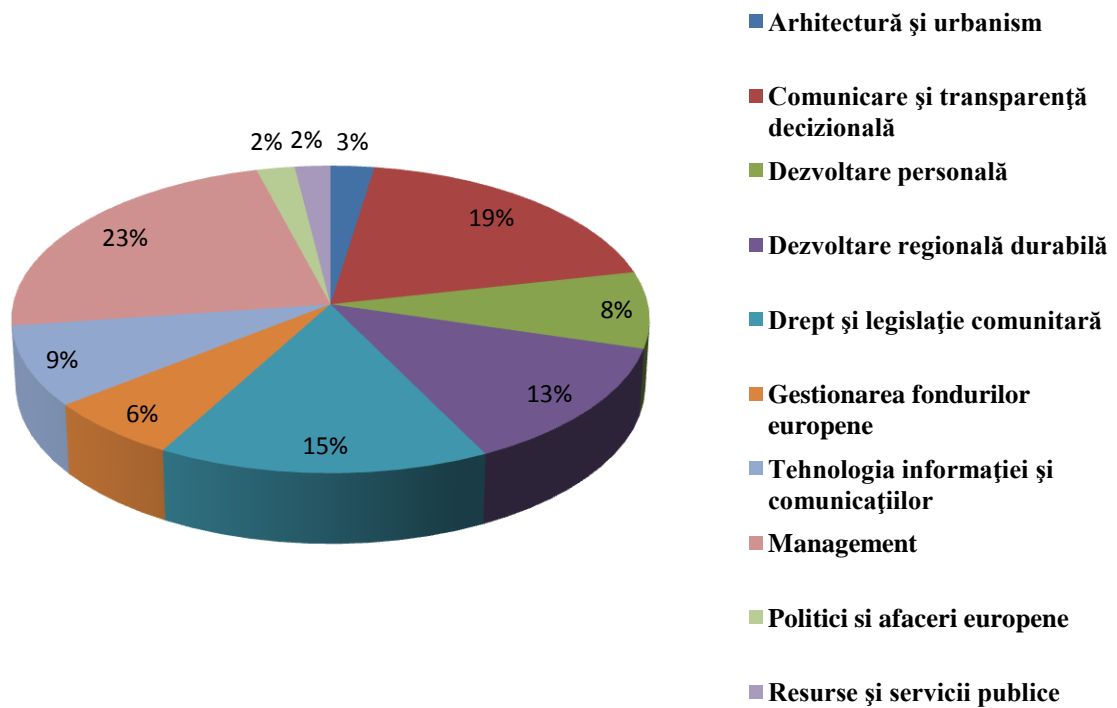


Fig.2. Nevoile de perfecționare ale funcționarilor publici identificate, la nivelul administrației publice centrale

Administrație publică locală

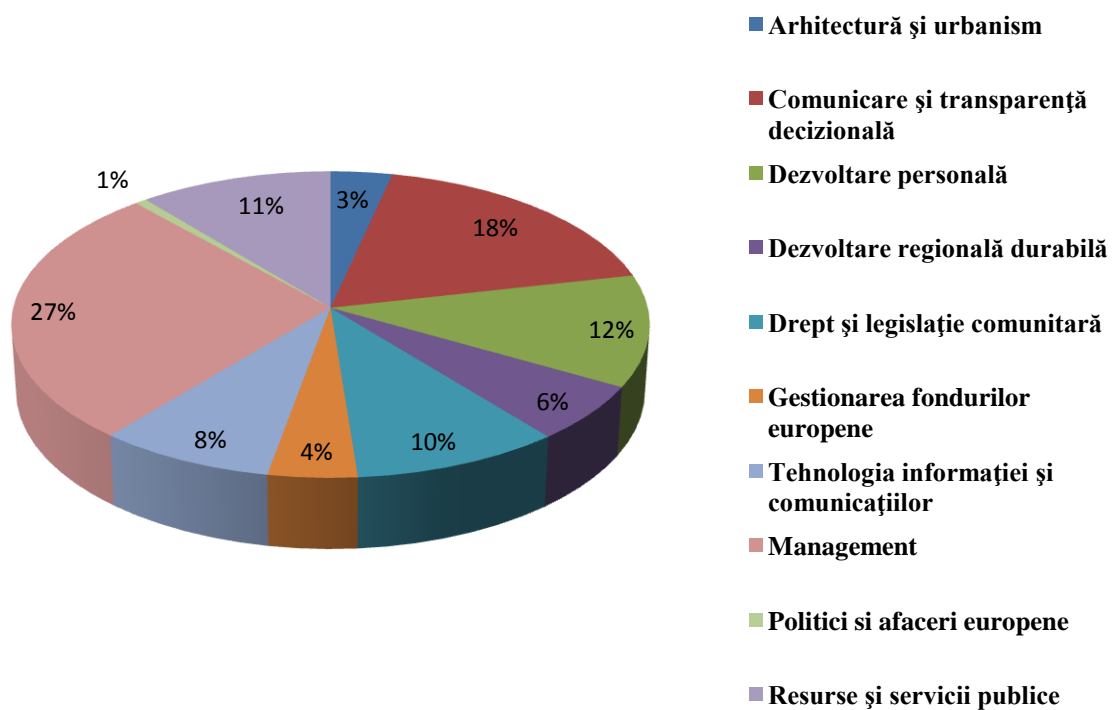


Fig.3. Nevoile de perfecționare ale funcționarilor publici identificate, la nivelul administrației publice locale

CONCLUZII

Nivelul de respondență este foarte redus. În anul 2019, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, au fost primite 166 raportări. Astfel, prin raportare la numărul total de autorități și instituții publice de 4350 procentul de 3,82% nivel general de respondență poate fi considerat nesemnificativ.

Gradul de relevanță al domeniilor de formare și perfecționare identificate ca fiind prioritare la nivelul administrației publice reprezintă un indicator care se află într-o strânsă corelație cu nivelul de respondență.

În ceea ce privește planurile de perfecționare transmise de instituții, cât și modalitatea de transmitere a acestora, Anexa nr.1* a Ordinului 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 cuprinde *Formatul standard de transmitere a datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici*, iar în Anexa nr.2* se regăsește *Lista cuprinzând domeniile de perfecționare profesională și tematicile programelor de perfecționare profesională sistematizate, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pe baza propunerilor formulate de autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, precum și codificarea regiunilor și a județelor*.

La nivelul anului 2019 din 166 de instituții care au transmis planurile de perfecționare, 82 dintre acestea (49,40%) au raportat doar conform Anexei nr.1*.

Pentru creșterea gradului de relevanță a raportărilor pe care Agenția Națională a Funcționarilor Publici le generează, este necesar ca un număr cât mai mare de autorități și instituții publice să transmită planurile de perfecționare completate corect astfel încât rezultatele să fie relevante.

Art. 537 alin.(1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, reglementează drept contravenție nerespectarea dispozițiilor art. 459, privitoare la obligația autorităților și instituțiilor publice de a elabora planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici și de a îl comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, ceea ce apreciem că va crește gradul de respondență.

Totodată, având în vedere prevederile art.459 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, Agenția urmează să stabilească prin ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, conținutul și instrucțiunile de elaborare a planului de perfecționare, precum și modalitatea de comunicare a datelor, astfel încât acestea să corespundă nevoilor actuale, în vederea asigurării unor raportări mai facile și unitare.