



Transparență și competență în sectorul public

cod SIPOCA 870/MySMIS2014+ 140086

București, 16.09.2021

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Proiectele implementate de către ANFP în exercițiul de programare 2014-2020 au ca impact:



MANAGEMENTUL unitar al resurselor umane din administrația publică din România

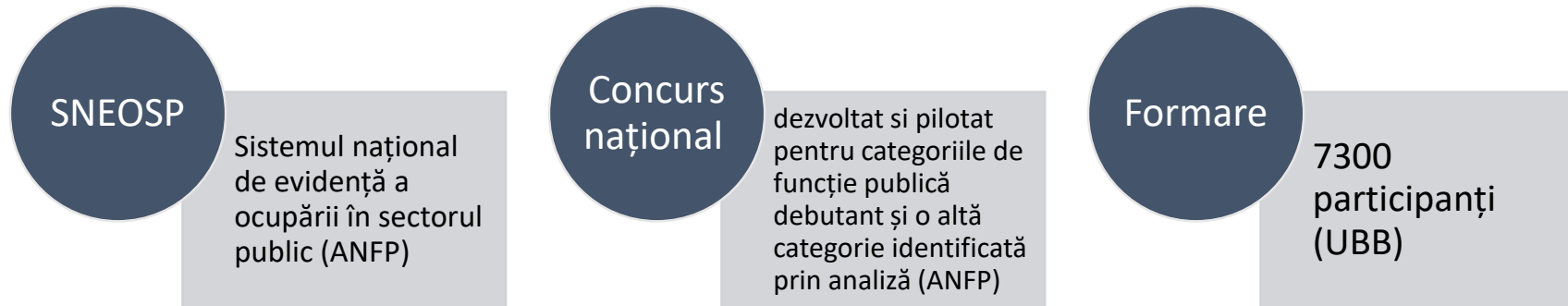
Elaborarea cadrului legislativ privind funcția publică și funcționarii publici

DIGITALIZAREA prin dezvoltarea și operaționalizarea unei evidențe centralizate a personalului din sectorul bugetar și conceptului de concurs național pentru ocuparea funcțiilor publice din administrația centrală

**VALOARE TOTALA
PROIECTE:
74.288.086,82 lei cu TVA**

Digitalizare

”*Transparență și competență în sectorul public*”, va fi implementat de ANFP în parteneriat cu Universitatea Babeș Bolyai Cluj Napoca, cod MySMIS2014+ 140086, SIPOCA 870, având un buget de 12,221,760.00 lei cu TVA





Atribuțiile ANFP

Art.401 alin.(1) din O.u.G. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare:

- elaborează și propune politicile și strategiile privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici;
- elaborează și avizează proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici;
- realizează evidența și managementul funcției publice și ale funcționarilor publici;
- monitorizează și controlează modul de aplicare a legislației privind funcția publică, funcționarii publici, precum și respectarea aplicării normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice și înaintează ministerului de resort propuneri privind măsurile ce se impun;
- colaborează cu instituțiile publice cu atribuții în domeniul politicilor salariale și fiscal-bugetare, în vederea elaborării cadrului normativ privind salarizarea funcționarilor publici;
- centralizează nevoile de instruire a funcționarilor publici, pe baza planurilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici transmise de autoritățile și instituțiile publice și le pune la dispoziția Institutului National de Administrație și a altor furnizori de formare și perfecționare profesională, în condițiile legii;
- administrează Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public și realizează evidența personalului plătit din fonduri publice;

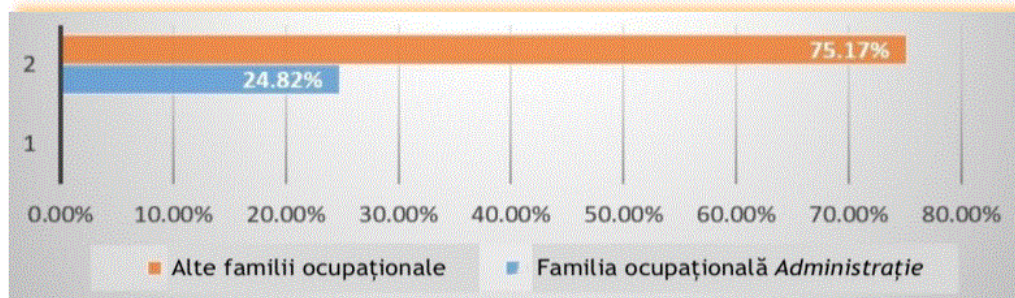


CONTEXTUL PROIECTULUI SIPOCA 870

- **SNEOSP** va fi un sistem unitar de evidență a personalului bugetar, pentru aprox. 1,2 milioane de angajați la momentul actual, din peste 13.700 de instituții publice și care va conține informații cu privire la dinamica acestui corp de bugetari, în ansamblul său;
- **Pilotarea concursului național** va oferi sistemului de recrutare soluții la provocările cu care se confruntă: fragmentarea practicilor în domeniul resurselor umane și lipsa planificării strategice a resurselor umane;
- **Se va asigura instruirea a 7.300 de persoane** în domeniile: management resurselor umane, digitalizare, competențe specifice formator și evaluator competențe, în parteneriat cu Universitatea Babeș Bolyai, pentru sprijinirea bunei implementări a celor două obiective de mai sus.

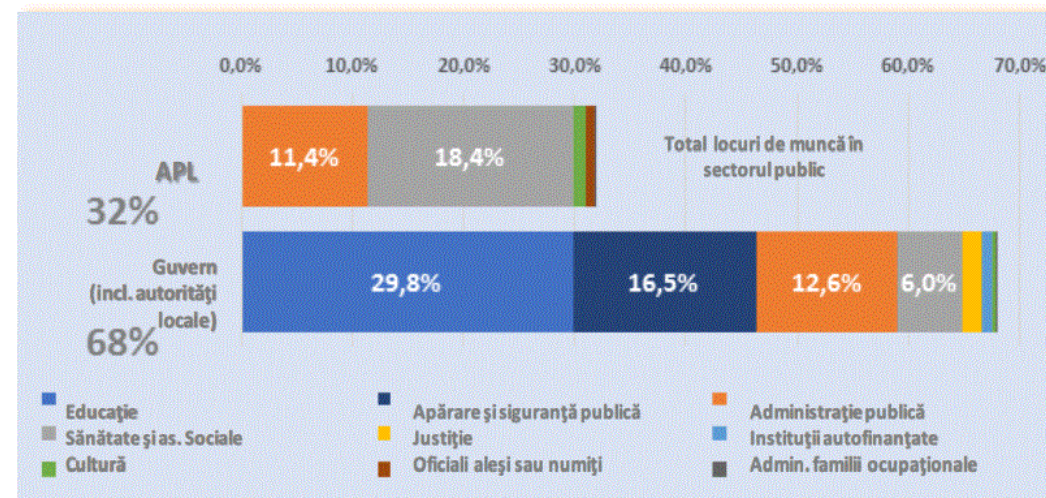


Figura 1 Total angajați în sectorul bugetar (2019)



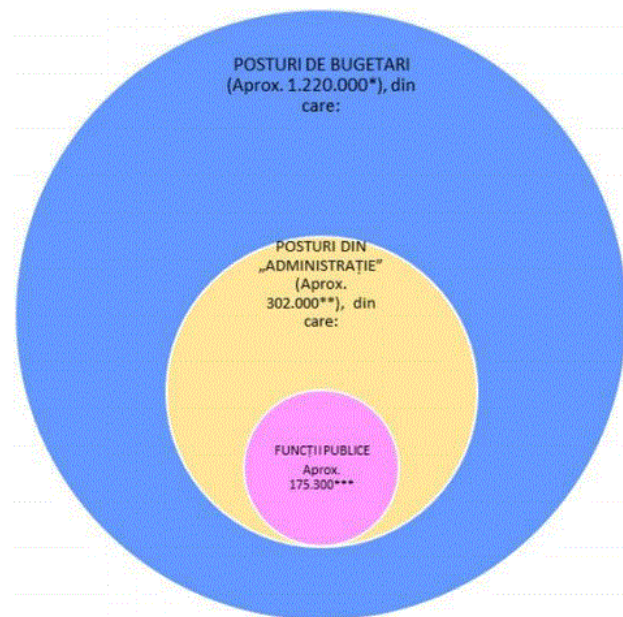
(Sursa Raport privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România pag. 36)

Figura 2 Defalcare orientativă a familiilor ocupaționale pentru personalul din sectorul public



(Sursa: Raport privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România pag. 36)

Figura 3 Reprezentare grafică a categoriilor de personal din administrația publică

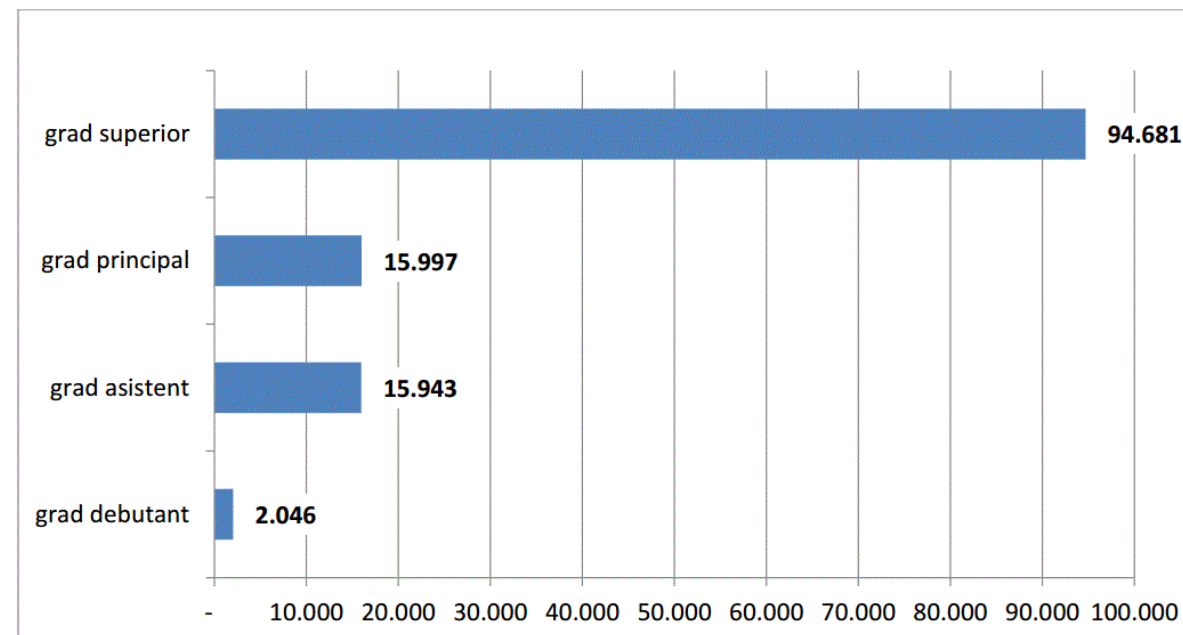


*, ** Raport privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România - pag. 35-36

*** ANFP

(Sursa: ANFP)

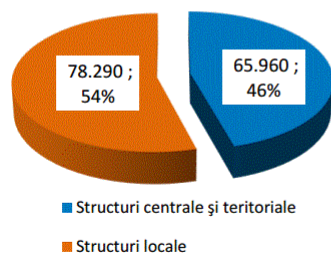
Figura 10 Distribuția pe grad a funcționarilor publici, în valori nominale (2019)



(Sursa: ANFP)

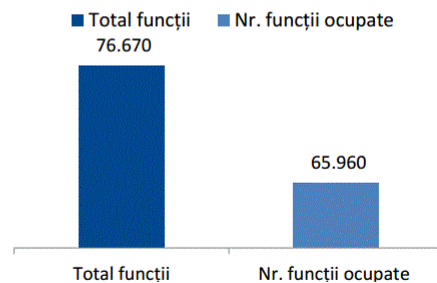
Analiza distribuției funcțiilor publice în structurile centrale și teritoriale arată că, în 2019, gradul de ocupare era de 86% (figura 4), respectiv, din 76.670 de funcții publice, 65.960 erau ocupate.

Figura 4 Ponderea funcțiilor publice ocupate pe niveluri administrative (2019)



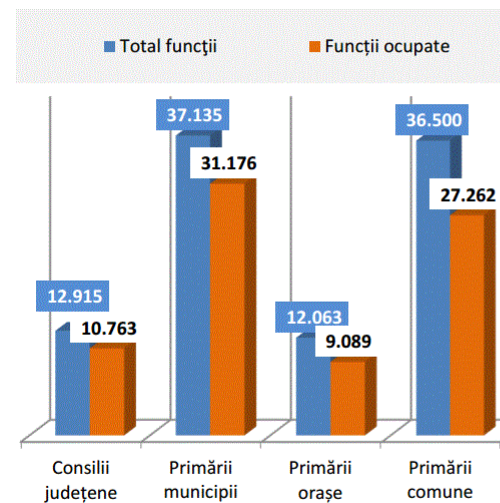
(Sursa: ANFP)

Figura 5 Repartizarea funcțiilor publice în structurile centrale și teritoriale (2019)



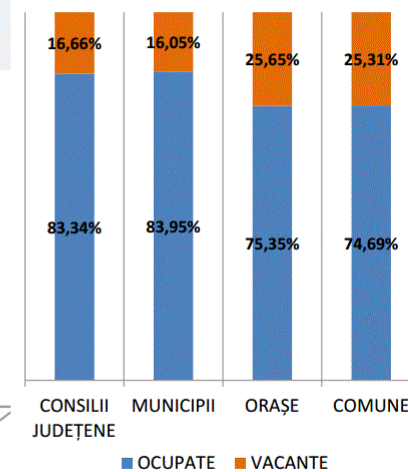
(Sursa: ANFP)

Figura 6 Numărul de funcții (totale și ocupate) existente la nivelul consiliilor județene și al primăriilor (2019)



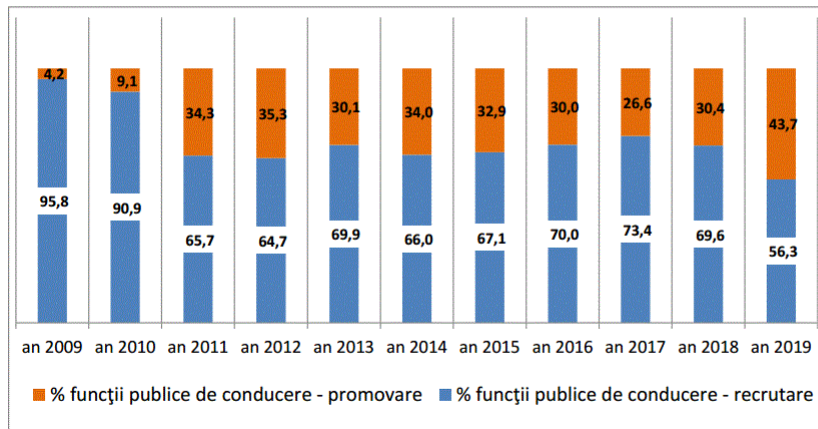
(Sursa: ANFP)

Figura 7 Rata de ocupare a funcțiilor publice în administrația publică locală (2019)



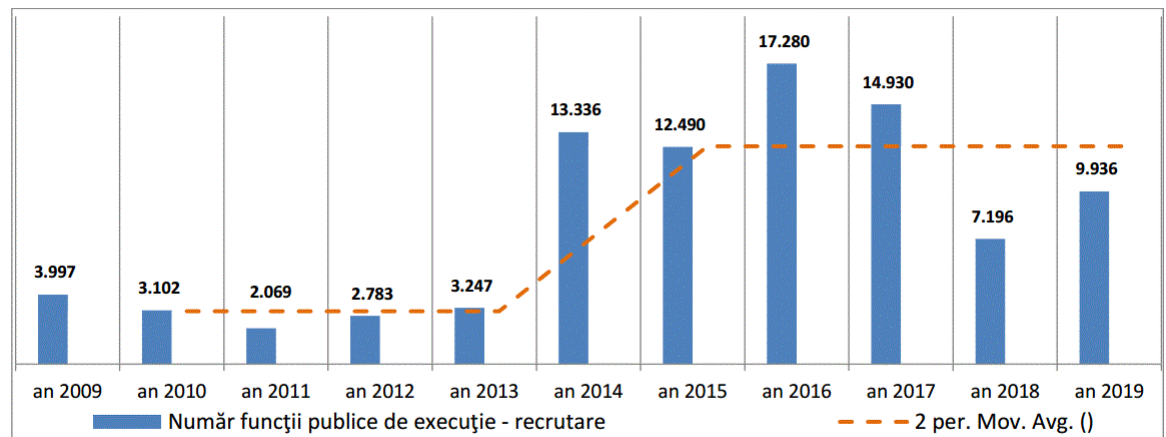
(Sursa: ANFP)

Figura 8 Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (% - funcții ocupate prin concurs, 2009-2019)



(Sursa: ANFP)

Figura 9 Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2009-2019)



(Sursa: ANFP)



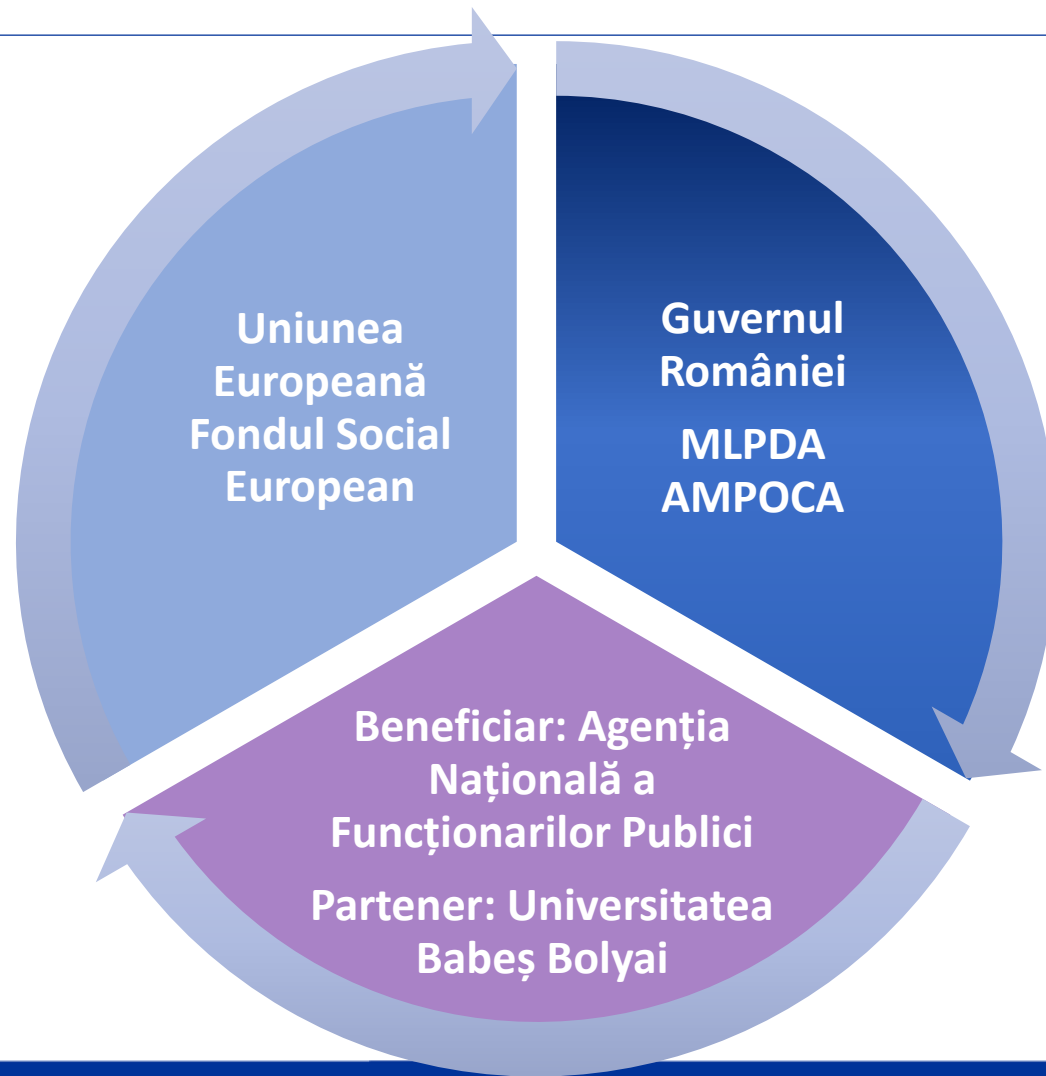
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



**POCA 2014-2020:
563,58 milioane de EURO FSE**

**Valoare totală proiect:
12.221.760,00 lei cu TVA,
2.686.101 EUR**



SENEOSP = ansamblu de resurse și tehnologii informaționale aflate în interconexiune, destinate digitalizării proceselor și fluxurilor de lucru specifice pentru colectarea, prelucrarea și utilizarea datelor și informațiilor necesare pentru realizarea evidenței personalului plătit din fonduri publice.



Scopul SENEOSP:

- Colectează datele și informațiile necesare pentru realizarea evidenței personalului plătit din fonduri publice,
- Contribuie la fundamentarea politicilor de resurse umane cu privire la personalul plătit din fonduri publice.

Rezultatele acestei soluții:

- un management unitar și coerent al resurselor umane implementat,
- aplicarea sistemului de politici de resurse umane bazate pe dovezi în autoritățile și instituțiile publice centrale

Pilotarea Concursului național

Rezultatul principal al acestei activități îl constituie elaborarea de proceduri revizuite privind planificarea, recrutarea, selecția, evaluarea, cariera și formarea personalului introduse în autoritățile și instituțiile publice.



Crearea și pilotarea unui proces transparent și incluziv de recrutare și selecție în administrația publică centrală prin concurs național pentru categoria debutanți va avea la bază principiile: *competiției, transparenței, competenței, precum și pe cel al egalității de șanse și al nediscriminării* în procesul de acces la funcțiile publice vacante pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale, dezvoltarea instrumentelor de simplificare și tehnologizare a procesului de recrutare și management al resurselor umane.

Formare

Instruirea a 7.300 de persoane pe domeniile managementul resurselor umane, digitalizare, competențe de formator în parteneriat cu Universitatea Babeș Bolyai Cluj Napoca



Vor fi asigurate servicii de formare în sistem e-learning, care vor cuprinde activități și metode specifice de instruire în domeniul resurselor umane și digitalizare, dobândirea competențelor de formator și evaluator competențe pentru personalul din departamentele din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, cu preponderență personalul din compartimentele de resurse umane și pentru personalul de conducere, în înțelegerea și aplicarea eficientă a schimbărilor propuse, prin modelele/conceptele elaborate în cadrul proiectului.

Impactul proiectului



- reforma managementului resurselor umane,
- consolidarea capacității administrative pentru o abordare strategică, unitară și integrată a politicilor de personal,
- simplificare, sistematizare, facilitarea accesului, eliminării neconcordanțelor, reducerii costurilor la aplicare etc., și o creștere substanțială a capacității de management integrat al resurselor umane din administrație



ASIGURAREA PRINCIPILOR ORIZONTALE ÎN CADRUL PROIECTULUI

EGALITATE DE SANSE:

Egalitate de gen

Nediscriminare

Accesibilitate persoane cu dizabilități

DEZVOLTAREA DURABILA:

Poluatorul plătește

Protecția biodiversității

Utilizarea eficientă a resurselor

Atenuarea și adaptarea la schimbările climatice

Reziliența la dezastre



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



COMPLEMENTARITATEA PROIECTULUI

Activitatea 3 - Complementaritatea acestei activități este asigurată prin rezultatele din proiectul “Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, cod SIPOCA 136 prin faptul că, pentru fiecare modul de formare, se vor pune la dispoziția Partenerului, spre up-datare/up-gradare, de către ANFP, manualele/ghidurile/procedurile elaborate în cadrul proiectului SIPOCA 136, respectiv:

- Manual care detaliază, la nivel intern (pentru ANFP) și extern (pentru utilizatorii externi), procedurile și procesele pentru implementarea/aplicarea propunerilor prezentate/sistemelor propuse. Acest manual conține proceduri și instrumente de lucru pentru funcționarea și utilizarea sistemului informatic de evidență și a concursului național.
- Compendiu pentru administrația publică,
- Ghid dedicat compartimentelor de resurse umane privind managementul de personal și dezvoltarea carierei în administrația publică,
- Ghid privind modalitățile și instrumentele pentru motivarea personalului din administrația publică

Manualele menționate mai sus, actualizate în urma operaționalizării activităților nr. 3 și nr. 4 din fișa de proiect, vor constitui baza formării și suportul final de curs utilizate în activitatea nr. 5 a proiectului SIPOCA 870.





COMPLEMENTARITATEA PROIECTULUI

Activitatea 4 - Complementaritatea acestei activități este asigurată prin rezultatele din proiectul SIPOCA 136, asigurând astfel succesiunea logică de la concept la operaționalizare, având la bază modelele/conceptele propuse. Dezvoltarea și pilotarea concursului național pentru categoria funcției publice de debutant și o altă categorie de funcție publică identificată conform nevoilor în etapa de analiza reprezintă o etapă complementară cu activitatea nr. 9.

Concret, activitatea nr. 4 se bazează pe modelul ce include procedurile și etapele de organizare și desfășurare a concursului național, definit prin subactivitatea 9.1. Definirea unui model pentru concursul național.

Totodată, conceptul de arhitectura a sistemului informatic, împreună cu modelul de proceduri și etape propus pentru concursul național, aferente subactivității 9.2, respectiv Output 4.2. va deveni operațională prin acest proiect .

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Vă mulțumesc pentru atenție!

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

