



MINISTERUL DEZVOLTĂRII REGIONALE
ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE

Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020

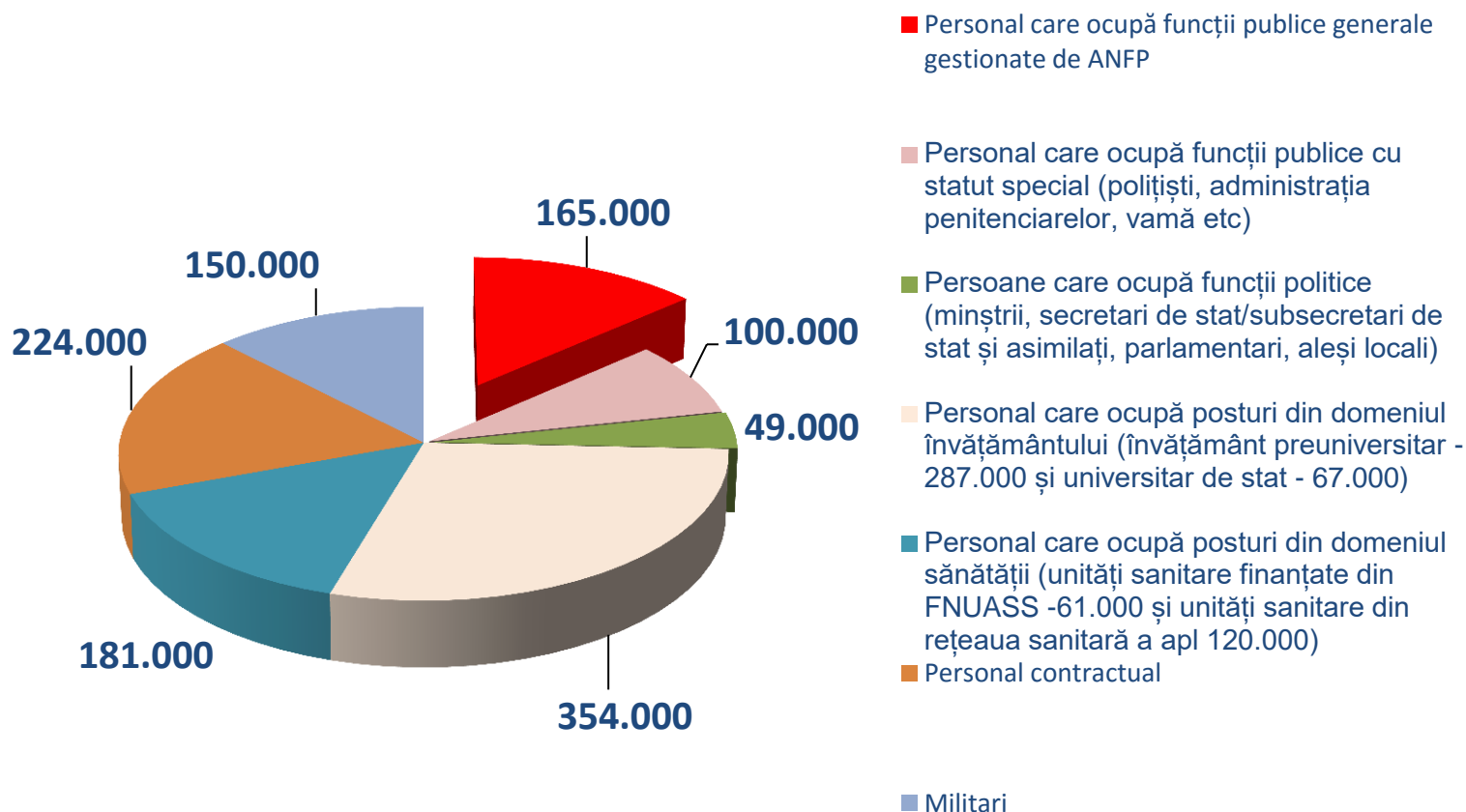


Probleme structurale privind resursele umane din administrația publică

- **Roluri neclare** ale diferitelor categorii de funcții din administrație
- **Lipsa corelării** dintre cerințele posturilor și profilele profesionale ale potențialilor ocupanți
- **Sisteme de recrutare/selecție și promovare rigide**, condiționate preponderent de vechimea în muncă și deținerea de cunoștințe referitoare la legislație
- **Evaluări profesionale și sistem de management al carierei nerealiste**
- **Percepția publică privind lipsa transparenței și gradul de politizare** a administrației
- **Rol necorespunzător al salarizării și formării profesionale** în cadrul politicilor motivaționale
- **Nicio instituție din România nu deține informații cu privire la toți salariații din sectorul public (1.223.000)**

Date concrete (I)

Personal care ocupă posturi în instituțiile și autoritățile publice și funcții politice - 1.223.000 (1.184.000 + 49.000)





Date concrete (II)

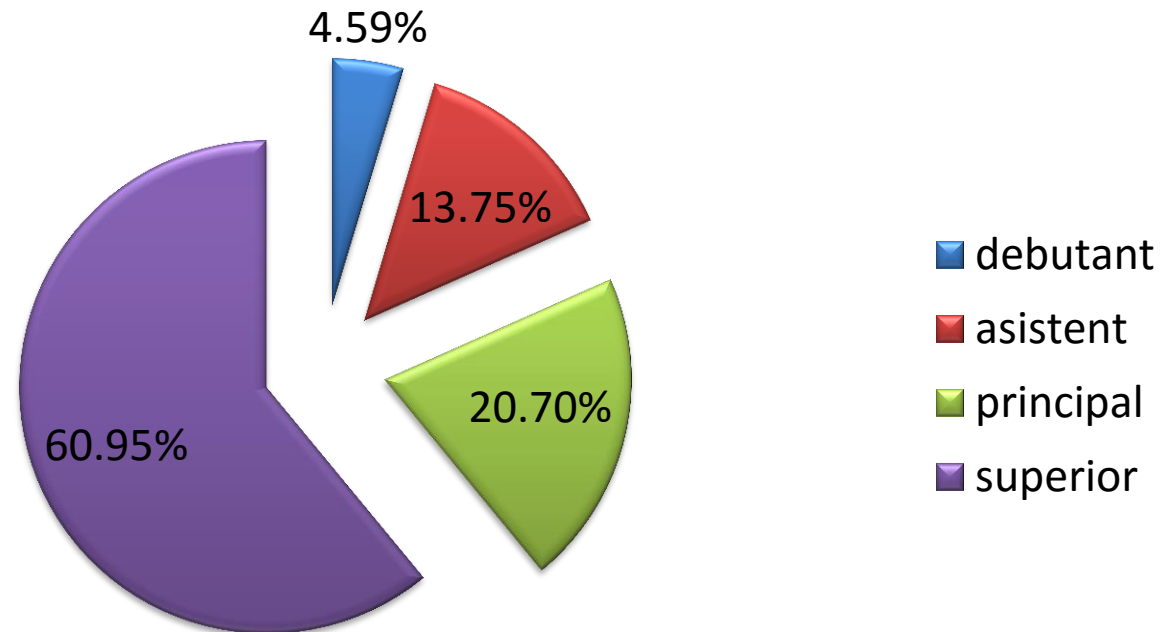
Distribuția funcțiilor publice pe niveluri administrativ-teritoriale în 2015

Categorii de funcții publice	Ocupate					
	Ocupate și temporar ocupate (1)	Temporar vacante (2)	Total ocupate (1) + (2)	Vacante (3)	Pondere vacante în total funcții	Total funcții (1) + (2) + (3)
Structuri centrale și teritoriale	62.201	2.902	65.103	8.800	11,91%	73.903
Structuri locale	6.6175	3.222	69.397	20.825	23,08%	90.222
TOTAL	128.376	6.124	134.500	29.625	18,05%	164.125



Date concrete (III)

Structura pe grade profesionale a funcției publice la sfârșitul anului 2015





Priorități (I)

Asigurarea evidenței și managementului funcțiilor din sectorul public

- **Asigurarea evidenței, pe o structură unitară, pentru toate posturile din sectorul public** (pe baza evidenței proprii a ANFP și a informațiilor colectate conform structurii unitare de la instituțiile competente cu reglementarea/gestiunea altor categorii de personal – ex. MMuncii – REVISAL, MAI – ordine publică etc.)
- **Asigurarea managementului / gestiunii unitare a anumitor categorii de personal** (mai puțin cadre didactice, cadre medicale, structuri de ordine și siguranță publică etc.)
- **Descentralizarea concursurilor** pentru ocuparea funcțiilor publice la nivelul fiecărei instituții publice și eliminarea unor avize (ex. pentru organizarea concursurilor, pentru promovări etc.)



Priorități (II)

Reechilibrarea sistemului funcției publice

- **Delimitarea mai clară a funcțiilor care implică exercitarea prerogativelor de putere publică și a posturilor care pot fi ocupate pe bază de contract de muncă** (inclusiv prin transformarea unor posturi ocupate de personal contractual în funcții publice); definirea personalului contractual astfel încât să nu exercite prerogative de putere publică - introducerea conceptului de "angajați publici"
- **Politici de atragere și retenție în funcția publică dedicate unor categorii țintă/funcții cu un grad scăzut de atractivitate / competitivitate comparativ cu sectorul privat** (ex. secretar UAT, specialiști IT&C, arhitect-șef etc.)



Priorități (III)

Reechilibrarea sistemului funcției publice

- **Reorganizarea sistemului de carieră pe mai mult de 3 grade** (gradul superior urmând să poată fi obținut într-o perioadă mai mare de 9 ani), corelativ cu reformarea sistemului de evaluare și de salarizare
- **Revizuirea vechimilor aferente funcțiilor de conducere, respectiv de execuție**
- **Asigurarea unei distribuții echilibrate a funcțiilor publice cu grade profesionale diferite** (ex. prin mecanisme precum: stabilirea de cote minime de funcții publice cu grad profesional asistent, obligativitatea transformării a x% posturi vacantate/neocupate în funcții publice de asistent/debutant)



Priorități (IV)

Reforma categoriei înalților funcționari publici

- **Funcțiile de prefect și subprefect își schimbă statutul și devin funcții de demnitate publică**; ocuparea acestor funcții este condiționată de absolvirea unui curs specializat
- **Funcția de inspector guvernamental se desființează**, iar inspectorii guvernamentali sunt trecuți în corpul de rezervă al funcționarilor publici
- **Se reînființează funcția de secretar general al instituției prefectului**
- **Extinderea categoriei înalților funcționari publici cu alte funcții** – ex. conducătorii agențiilor de implementare de la nivel central



Priorități (V)

Îmbunătățirea sistemului de recrutare

- Introducerea în sistemul funcției publice, în etape, în toate procesele relevante - recrutare, evaluare, promovare, formare - a unor **cadre de competențe** pentru categorii de funcții și domenii strategice; introducerea în sistem pilot a unui **sistem de recrutare mixt în funcție de cadrele de competențe**
- **Reforma sistemului de recrutare** prin creșterea transparenței și neutralității din punct de vedere politic a acestuia; modificarea probelor de concurs și a modalităților de testare, astfel încât acestea să fie centrate pe verificarea competențelor și abilităților practice și nu pe memorarea legislației
- Crearea unor **programe pentru recrutarea, formarea, plasarea și retenția în administrația publică pentru tineri absolvenți, personal specializat, mai ales în domenii cu deficit de personal** (e.g. arhitecșef, tehnologia informației, secretar UAT etc.)



Priorități (VI)

Evaluarea performanțelor profesionale și sistemul de motivare

- **Politici de retenție în funcția publică** (politici concentrate pe evoluția în carieră și pe măsuri de stimulare și păstrare a personalului performant)
- **Politici de salarizare care să aibă la bază recunoașterea/recompensarea performanței** (de ex. salariu compus dintr-o parte fixă și o parte flexibilă, acordată în baza unor criterii foarte clare și a evaluării performanțelor profesionale)
- **Reglementarea expresă, predictibilă și transparentă a efectelor evaluării performanțelor profesionale asupra carierei funcționarului public și nivelului său de salarizare**



Priorități (VII)

Evaluarea performanțelor profesionale și sistemul de motivare

- **Revizuirea criteriilor și indicatorilor în funcție de care se realizează evaluarea** (prin raportarea acestora la obiectivele instituției și compartimentului, stabilirea unor indicatori cantitativi și calitativi pentru obiectivele individuale stabilite prin corelare cu atribuțiile din fișele posturilor)
- **Introducerea unor evaluări intermediare (pe parcursul anului de activitate)**
- **Sistem diferențiat de evaluare pentru nivelul de conducere și nivelul de execuție** - introducerea unor evaluări complexe pentru înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere - de exemplu un sistem de evaluare pe baza unui plan de management anual.



MINISTERUL DEZVOLTĂRII REGIONALE
ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE

Strategia de formare profesională 2016-2020



SCOP: Profesionalizarea resurselor umane din administrația publică, prin îmbunătățirea calității formării profesionale PRIN:

Redefinirea sistemului de formare profesională și abordarea integrată a dezvoltării de competențe pentru administrația publică

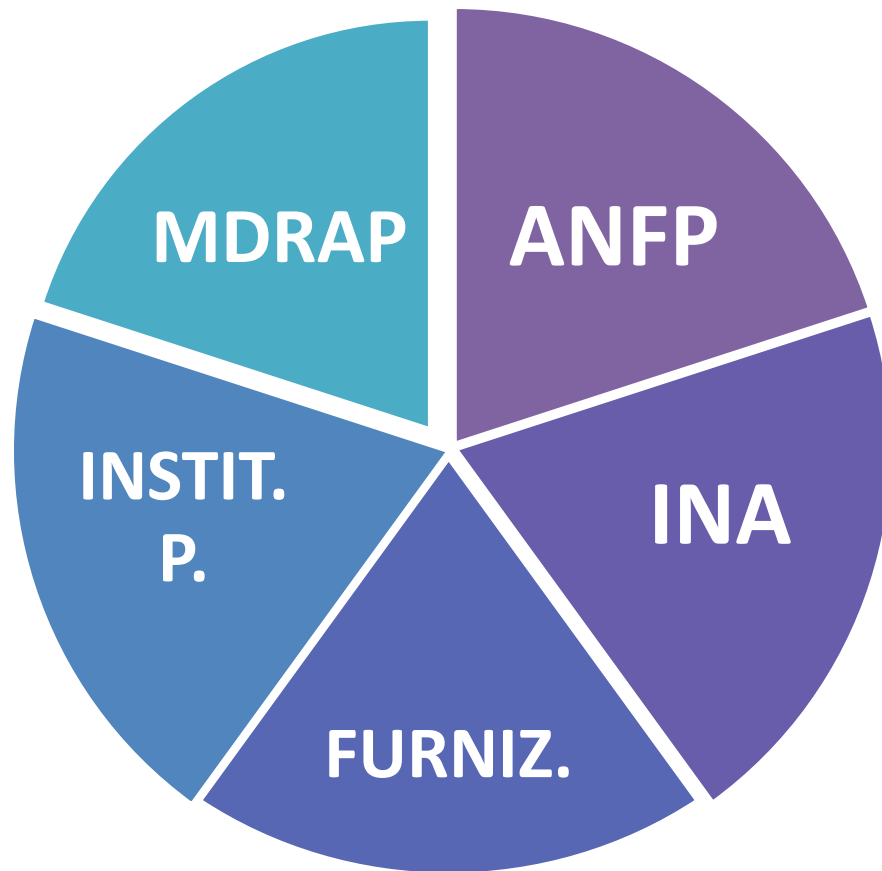
Comunicare și colaborare inter- și intra-instituțională în vederea gestionării eficiente a procesului de formare din administrația publică

Metode și practici moderne de formare. Adaptarea unor bune practici de formare din alte state

Asigurarea calității în domeniul formării profesionale în administrația publică



Revizuirea sistemului de formare -actori



MDRAP - Asigură corelarea procesului de formare cu nevoile de reformă

ANFP - Colectează nevoile de formare și comunică prioritățile de formare către INA

INA- Gestionează procesul de formare, Stabilește standarde și reguli, tematica și curricule pentru alți formatori, Organizează cursuri direct sau în parteneriate cu universitățile, Gestionează relația cu instituții de certificare

**FURNIZORI DE FORMARE/
PERFECTIONARE**

Organizează cursuri de formare în parteneriat cu INA

INSTITUȚII PUBLICE

Analizează și stabilesc nevoile de formare proprii



Priorități (I)

Probleme/provocări:

- **Sistem de formare insuficient dezvoltat** care nu poate asigura un cadru coerent pentru profesionalizarea corespunzătoare a personalului din administrația publică

Soluții:

- **Integrarea rezultatelor formării în procesul de evaluare a performanțelor profesionale** a personalului din administrația publică
- Crearea unei instituții noi (în administrația publică) cu atribuții în domeniul formării și perfecționării profesionale pentru funcționarii publici / administrația publică - **reînființarea Institutului Național pentru Administrație (INA)** care va asigura gestiunea corelată a formării/perfecționării profesionale în administrația publică, astfel încât să răspundă unor nevoi de formare prioritare identificate la nivel național



Priorități (II)

- **INA poate organiza, în principal, cursuri de tipul:**
 - **Cursuri pentru care INA va avea competența exclusivă de organizare** (ex. pentru înalții funcționari publici)
 - **Cursuri pe care INA le organizează în mod independent pe teme strategice sau recurente în administrația publică** (și pentru care se specializează) – ex. cursuri pentru secretarii UAT
 - **Cursuri de formare realizate în parteneriat cu universități**
 - **Cursuri de perfecționare** (cursurile care nu sunt atractive pentru furnizorii din pe piață vor fi realizate de INA); **tematica și curricula aferente acestor tipuri de cursuri vor fi stabilite de INA**
- Posibilitatea certificării și recunoașterii competențelor dobândite/dezvoltate prin cursurile organizate (inclusiv pe baza standardelor de calitate aferente cursurilor) va face obiectul unei metodologii agreeate împreună cu Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)