



RO MANIA  
JUDETUL DAMBOVITA  
COMUNA DARMANESTI  
PRIMARIA

Str. Mihai Viteazul, nr. 530 Tel. / Fax 0245661306, C.U.I. 4402540  
e-mail: primaria.darmanest@yahoo.com

*Compartiment: Resurse umane*

*Aprob,  
Primar  
Prof. Valentin MĂLĂCĂCHE*

**RAPORT PRIVIND PERFECTIONAREA  
PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI  
DARMANESTI, JUDETUL DAMBOVITA, PE ANUL 2020**

*Cheia succesului și a atingerii potențialului stă  
în abilitatea ta de a te perfecționa continuu.*

**Darmanesti  
- 2021 -**

## CUPRINS

### DISPOZIȚII GENERALE

**CAPITOLUL 1** Perfecționarea profesională a salariaților în anul 2020.

Cadrul normativ, strategie și instituțional.

**CAPITOLUL 2** Planificarea perfecționării profesionale a salariaților în anul 2020.

Rezultatele procesului de centralizare

### CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

## DISPOZIȚII GENERALE

*Raportul anual* privind perfecționarea profesională a salariaților face parte integrantă din raportul de activitate al Primăriei comunei Dărmănești, județul Dâmbovița.

Prezentul *raport* descrie modul de organizare și desfășurare a procesului de formare profesională continuă a personalului, în vederea aprofundării și actualizării cunoștințelor, dezvoltării competențelor, aptitudinilor și abilităților necesare pentru realizarea eficientă a atribuțiilor.

Formarea și perfecționarea salariaților a devenit o cerință a perioadei în care trăim, nici o instituție nu poate da rezultate comparabile cu ceea ce există pe plan mondial dacă nu își va instrui permanent angajații, asigurând în același timp întărirea relațiilor dintre angajați, comunicarea internă, lucrul în echipă, antrenarea angajaților în dezvoltarea instituției la care lucrează. Realizarea misiunii și performanței administrației publice depinde în mare măsură de, profesionalismul, competența și integritatea angajaților din sistemul public, astfel, rolul compartimentului Resurse Umane de a gestiona managementul resurselor umane este unul cheie în buna desfășurare a activității Primăriei comunei Dărmănești.

Formarea și perfecționarea salariaților este reglementată de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, republicat, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, Ordinul nr.13601/2008 (\*actualizat\*) 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, modificat și completat de Ordinul nr. 1952/2010;

La încheierea exercițiului bugetar, autoritățile și instituțiile publice au obligația să întocmească raportul anual privind formarea profesională a salariaților, conform art. 21 alin (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, cu evidențierea următoarelor elemente: a) numărul de salariați din cadrul autorității sau instituției publice care au participat la programe de formare, conform planificării, pe categorii de personal; b) tipurile de formare profesională de care au beneficiat funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice; c) furnizorii de programe de formare profesională și modalitatea de realizare a formării profesionale; d) gradul de corelare dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele obținute; e) actualizările efectuate în condițiile prevăzute la art. 20, dacă este cazul; f) propuneri de îmbunătățire a sistemului de formare profesională a salariaților, dacă este cazul. Datele și informațiile privind formarea și pregătirea profesională a personalului se transmit Agenției Naționale a Funcționarilor Publici până la data de 1 Martie a fiecărui an, pentru anul anterior, conform formatului standard din anexa la Ordinul nr. 13601 - 2008 a președintelui A.N.F.P., concomitent cu măsurile privind pregătirea profesională a personalului, precum și fondurile alocate de la bugetul instituției în scopul instruirii personalului propriu pentru anul următor.

Potrivit art. 458 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională. Instituția publică are obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.

Instituția, prin persoana desemnată din cadrul compartimentului Resurse Umane, prin decizie a conducătorului instituției publice, asigură gestionarea procesului de formare profesională a personalului, instruirea de specialitate și monitorizarea formării profesionale. Datele cuprinse în Raportul anual privind formarea/perfecționarea profesională a funcționarilor publici și personal contractual se referă la gradul de corclare dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele obținute, precum și cele referitoare la propunerile de îmbunătățire a sistemului de formare profesională a funcționarilor publici, transmise către ANI/P, concomitent cu măsurile privind pregătirea profesională a personalului, Planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate de la bugetul instituției în scopul instruirii personalului propriu pentru anul următor.

Raportul reprezintă un document util pentru instituțiile publice interesate de realizarea unei planificări adecvate procesului de formare/perfecționare profesională și în special pentru responsabilul de resurse umane, care are un rol important în coordonarea și gestionarea acestui proces.

## CAPITOLUL 1

### Perfecționarea profesională a salariaților în anul 2020. 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, „Cheia succesului și a atingerii potențialului stă în abilitatea ta de a te perfecționa continuu”.

Perfecționarea profesională urmărește dezvoltarea unor capacități noi, include calificarea profesională, perfecționarea, specializarea, formarea prin experiență și informarea profesională. Formare profesională reprezintă un ansamblu logic și sistematic de cunoștințe teoretice și deprinderi practice acumulate prin pregătire profesională, supuse procesului de extindere și inovare permanentă prin perfecționarea pregătirii profesionale, cunoștințe și deprinderi necesare pentru a exercita o anumită profesiune (A. Fleșeriu, 2003, p. 119) presupune „un proces sistematic de schimbare a comportamentului, cunoștințelor și motivației angajaților existenți în scopul îmbunătățirii echilibrului între caracteristicile angajatului și cerințele locului de muncă” (L.O.Pânișoară, G. Pânișoară, 2005, p.83).

Perfecționarea profesională vizează îmbunătățirea capacității existente, poate fi considerată ca și stadiu al formării, care constă în acumularea cunoștințelor referitoare la profesia de bază, este procesul de transformare a „materialului”, pe care îl reprezintă omul, iar rezultatul prestației oferite, prin acest proces, este forța de muncă, aptitudinile fizice și intelectuale „prelucrate”, în materialul nativ, capacitatea de muncă la un anumit nivel de calificare (I. Câmpeanu-Sonea, C.L. Osoian, 2004, p.25).

Sistemul administrației publice se află în plin proces de reformă instituțională precum și de adaptare la standardele de bună practică, existente la nivel european. În acest context, formarea și perfecționarea profesională reprezintă o prioritate, susținerea acestui proces fiind de competența și în responsabilitatea Primăriei comunei Dărmănești, județul Dâmbovița.

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.

Art. 459 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, stabilește obligația autorităților și instituțiilor publice de a elabora anual planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici și de a-l comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, evidențiind sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională, și în situația în care acestea se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.

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 instituții publice.

Conform O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, formarea profesională reprezintă atât un drept cât și o obligație a funcționarilor publici.

**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.

Persoana responsabilă cu organizarea și realizarea gestiunii curente a resurselor umane și funcțiilor publice centralizează nevoile de instruire ale salariaților, pe baza planurilor de perfecționare profesională și elaborează raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici, pe care îl aduce la cunoștința publicului prin publicare pe site-ul propriu. Planul de formare și perfecționare este un document care se întocmește anual, fiind un instrument de planificare a dezvoltării carierei salariaților.

Potrivit reglementărilor în vigoare, Primăria Dărmănești are deplină competență în planificarea formării, în achiziționarea serviciilor de formare și în monitorizarea și evaluarea formării funcționarilor publici și personalului contractual. Potrivit principiului planificării, instituția publică are obligația de a iniția Planul de perfecționare profesională a salariaților din cadrul Primăriei comunei Dărmănești, precum și fondurile alocate în scopul instruirii acestora.

Din această perspectivă, compartimentul de Resurse umane, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, în baza Hotărârii Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare și a Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a asigurat cadrul necesar derulării procesului de îmbunătățire continuă a pregătirii profesionale a personalului din cadrul instituției, nevoile de formare profesională a personalului, au fost corelate în practică cu necesitatea dezvoltării competențelor, cu atribuțiile din fișele de post, cu rezultatele evaluării performanțelor profesionale și cu posibilitățile de susținere financiară a serviciilor de formare profesională.

Ca **obiective** ale dezvoltării resurselor umane la nivelul Primăriei comunei Dărmănești, județul Dâmbovița, Programul de Guvernare a României menționează ca direcție de acțiune pentru gestiunea resurselor umane, reformarea sistemului de perfecționare a salariaților. Pornind de la această prioritate urmărită la nivel național și din analiza legislației specifice Primăriei comunei Dărmănești, județul Dâmbovița, având în vedere funcțiile și atribuțiile serviciilor vizate, se desprind principale obiective ale dezvoltării resurselor umane, cum ar fi: a) dezvoltarea competențelor și abilităților personalului în vederea creșterii eficienței și eficacității serviciilor; b) îmbunătățirea capacității de inovare și a capacității de rezolvare a problemelor de către angajații instituției noastre.

În vederea atingerii acestor obiective generale, Compartimentul resurse umane din cadrul aparatului de specialitate al primarului, va avea în vedere asigurarea elaborării unui plan de carieră al angajaților, corelat cu mandatul și viziunea activităților vizate, urmărirea planului de carieră prin identificarea și utilizarea celor mai eficiente instrumente pentru implementarea planului de carieră. De asemenea se va avea în vedere analiza și actualizarea planului anual de perfecționare profesională a salariaților în funcție de planul de carieră, modificările instituționale intervenite, concluziile rapoartelor de evaluare a performanțelor individuale.

## CAPITOLUL II

### Planificarea formării și a perfecționării profesionale a salariaților, în anul 2020

Potrivit prevederilor legale în vigoare, Primăria comunei Dârnănești, județul Dâmbovița are obligația să elaboreze anual *Planul de perfecționare profesională a salariaților și să îl comunice* Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în condițiile legii, *precum și fondurile prevăzute în bugetul anual propriu* pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a personalului, organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice. Comunicarea datelor privind planul se face în format electronic, pe adresa de e-mail: [perfectiunare@anfp.gov.ro](mailto:perfectiunare@anfp.gov.ro), până la data de 1 Martie a anului pentru care se face raportarea, termen prevăzut pentru autoritățile administrației publice locale. Alocarea financiară în domeniul formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual, participarea la programele de formare profesională a acestora se finanțează, după caz, din bugetul autorității sau instituției publice, din sumele special prevăzute în acest scop, sau din alte surse.

În conformitate cu art. 458 și art. 217 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, art.39 alin.(1), lit.g) completat cu prevederile art. 192,193,194 și 195 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările completările ulterioare, funcționarii publici, aleșii locali și personalul contractual din cadrul instituției au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională. Instituția publică are obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.

*Astfel, în anul 2020*, având în vedere Ordinul nr.13601/2008 (\*actualizat\*) 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, s-a aprobat Planul anual de perfecționare profesională a salariaților din cadrul Primăriei comunei Dârnănești, precum și fondurile alocate în scopul instruirii și îmbunătățirii performanțelor individuale, din bugetul local urmând să meargă la cursuri un număr de 12 persoane din toate domeniile de activitate. Raportările privind planul anual de perfecționare au fost transmise la Agenția Națională a Funcționarilor Publici de către instituția noastră în termenul prevăzut de lege, în format electronic pe adresa de e-mail: [perfectiunare@anfp.gov.ro](mailto:perfectiunare@anfp.gov.ro), până la data de 1 martie a anului pentru care se face raportarea.

Alocarea financiară în domeniul perfecționării profesionale a salariaților, participarea la programele de formare profesională a acestora se finanțează, după caz, din bugetul primăriei, din sumele special prevăzute în acest scop, sau din alte surse. În anul 2020, fondurile alocate inițial prin Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, la capitolul „pregătire profesională”, au fost în valoare totală de 10000 RON.

Spre deosebire de anii precedenți, și în anul 2020, se remarcă o scădere atât a numărului de programe de formare organizate, cât și a numărului persoanelor participante la aceste programe de formare profesională : 1 cursanți în anul 2020. Această evoluție descrescătoare,

raportată la dimensiunea corpului de salariați din cadrul instituției relevă faptul că în anul 2020, acoperirea nevoii de formare profesională a fost relativ redusă.

Ca structură, numărul total de persoane participante la programele de formare profesională organizate în cursul anului 2020 a fost de 1 persoane, cu funcția publică de execuție, consilier superior la Compartimentul resurse umane din cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Dărmănești, județul Dâmbovița. Susținerea financiară a activității de formare profesională s-a realizat în exclusivitate gratuit prin programul de formare APSAP prin intermediul mijloacelor electronice, fondurile alocate certificatului de participare fiind din bugetul local.

Raportată la estimările de la începutul anului, activitatea desfășurată în domeniul formării profesionale se prezintă sintetic astfel:

Nr. Crt.	Program de formare APSAP	Domenii de perfecționare /compartiment	Grup țintă	Nr. participanți	Sursa de finanțare
1.	APSAP- webinar - cursuri on-line gratuit	Compartimentul resurse umane Performanța în sectorul public	Funcție publică de execuție de consilier superior	1	Alte surse
2.	APSAP - Webinar - cursuri on-line gratuit	Compartimentul resurse umane Responsabil protecția datelor cu caracter personal	Funcție publică de execuție de consilier superior	1	Alte surse

**Propunerile** privind perfecționarea profesională a personalului instituției vizează următoarele aspecte:

1. Crearea posibilității de a accesa fonduri pentru perfecționarea profesională a personalului instituției prin proiecte cu finanțare externă;
2. Organizarea cursurilor de perfecționare profesională, la sediul instituției, în scopul reducerii costurilor suplimentare;
3. Alocarea resurselor financiare necesare acoperirii nevoilor de perfecționare identificate la nivel local;
4. Identificarea oportunităților de finanțare din bugetul propriu pentru activitatea de pregătire profesională în funcție de nevoile și opțiunile personalului din cadrul primăriei.

### **CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI**

**Formarea profesională** continuă reprezintă o constantă în activitatea Primăriei comunei Dărmănești, existând preocuparea pentru diagnosticarea cât mai corectă a nevoii de pregătire profesională, pentru orientarea spre organizarea unor programe de perfecționare care să dezvolte o serie de aptitudini profesionale specifice compartimentelor de specialitate.

Astfel, deși s-a acționat pentru cuprinderea unui număr cât mai mare de salariați la Programul de perfecționare profesională, aferent anului 2020, participarea acestora într-un număr relativ mic s-a datorat nivelului foarte redus al cuantumului alocărilor financiare, atât din surse de la bugetul autorității sau instituției publice, cât și din alte surse. Gradul de corelare a măsurilor propuse/măsurile realizate la nivelul anului 2020 a fost apreciat ca un grad de corelare nu foarte bun, în ceea ce privește numărul persoanelor care au urmat programe de perfecționare profesională.

Argumentele pentru reducerea numărului de participanți la programele de perfecționare profesională au scos în evidență principalele probleme ale sistemului de perfecționare profesională dintre care menționăm:

1. Fondurile alocate activității de perfecționare profesională sunt insuficiente, prin raportare la necesitățile reale de formare, acest aspect fiind de natură a demotiva instituțiile publice și de a îngreuna procesul de previzionare a perfecționării profesionale a personalului;

2. Efectul rectificărilor bugetare asupra fondurilor destinate perfecționării profesionale a salariaților, care poate determina o realocare de fonduri, prin reducerea tocmai a acelor fonduri, alocate inițial activității de perfecționare profesională.

3. Rolul comisiei paritare în raport cu procesul de perfecționare profesională care este reglementat de prevederile art. 13, alin. (1), lit. b) din H.G. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective precum și obligativitatea solicitării avizului comisiei paritare, de către toate instituțiile și autoritățile publice.

Având în vedere *concluziile* rezultate în urma analizei și a centralizării datelor privind Planul anual de perfecționare a personalului din cadrul instituției, considerăm necesară *formularea unor recomandări* pentru îmbunătățirea gradului de conștientizare a instituției publice, cu privire la obligațiile legale pe care le au în domeniul perfecționării personalului.

*Astfel , o primă recomandare* ar viza necesitatea modificării cadrului normativ specific, în sensul respectării prevederilor legale rezultate din implementarea H.G. nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, precum și a actelor normative subsecvente.

Deasemenea, *o a doua recomandare* ar viza conștientizarea conducătorului autorității publice locale și a funcționarilor publici ierarh superiori în vederea preocupării de problemele de formare , instruire și dezvoltare profesională continuă a personalului, prin diverse mecanisme: evaluarea nevoilor de perfecționare, susținere financiară în vederea participării la cursuri de perfecționare, elaborarea de strategii de dezvoltare cu referire directă la dezvoltarea competențelor angajaților .

*Compartiment resurse umane,  
Consilier, grad superior F/Boulescu*

