



ROMANIA
JUDETUL DAMBOVITA
COMUNA DARMANESTI
PRIMARIA

Str. Mihai Viteazul, nr. 530 Tel. 0245661306 / Fax 0245661306
e-mail: primaria.darmanesti@yahoo.com

Nr. 149 din 30-01-2020.

Aprob,
Primar

prof. Valentin MAHALACHE

R E F E R A T

cu privire la Raportul anual de formare și perfecționare profesională
a personalului pe anul 2019

Raportul anual privind formarea și perfecționarea profesională a personalului, face parte integrantă din raportul de activitate a instituției publice.

Potrivit art. 21 alin (1) din HG nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare prin care se prevede că la încheierea exercițiului bugetar, autoritățile și instituțiile publice întocmesc raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu evidențierea următoarelor elemente:

a) numărul funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice care au participat la programe de formare, conform planificării, pe categorii de funcționari publici; 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 funcționarilor publici, 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. 13.601 – 2008 a președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, concomitent cu măsurile privind pregătirea profesională a personalului și planul anual de perfecționare profesională, precum și fondurile alocate de la bugetul instituției în scopul instruirii personalului propriu pentru anul următor.

Având în vedere prevederile art. 192, 193 și 194 din Legea nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, anual la nivelul autorității este necesară întocmirea unui plan de formare profesională a personalului contractual, ca instrument al dezvoltării carierei acestora, Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali;

În conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ propun aprobarea Raportului anual privind formarea profesională a personalului pe anul 2019.

Consilier, grad profesional superior
F. BOULESCU



**RO MANIA
JUDETUL DAMBOVITA
COMUNA DARMANESTI
PRIMARIA**

Str. Mihai Viteazul, nr. 530 Tel. / Fax 0245661306, CUI:4402540

E-mail primaria.darmanesti@yahoo.com.

Nr. 849 /30.01.2020

Compartiment Resurse umane

*Aprob,
Primar
Prof. Valentin Mihalache*

**RAPORT PRIVIND FORMAREA/PERFECTIONAREA
PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ȘI PERSONALUL
CONTRACTUAL ÎN ANUL 2019**

**Dărmănești
- 2020 -**

Promovăm PERFORMANȚA, punem în valoare OAMENII din serviciul public

CUPRINS

DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL 1 Formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual în anul 2018. Cadrul normativ, strategic și instituțional.

CAPITOLUL 2 Planificarea formării/perfecționării profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual în anul 2018. Rezultatele procesului de centralizare

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

DISPOZIȚII GENERALE

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.

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.

La încheierea exercițiului bugetar, autoritățile și instituțiile publice întocmesc raportul anual privind formarea profesională a salariaților, 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.

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.

Instituția, prin persoana desemnată prin decizia conducătorului instituției să se ocupe de

formarea /perfecționarea personalului, prin compartimentul Resurse Umane, asigură gestionarea procesului de formare profesională a personalului, instruirea de specialitate și monitorizarea formării profesionale.

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

Formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual în anul 2019. Cadrul normativ, strategic și instituțional.

Formare 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 înnoire permanentă prin perfecționarea pregătirii profesionale, cunoștințe și deprinderi necesare pentru a exercita o anumită profesie (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” (I.O. Pânișoară, G. Pânișoară, 2005, p. 83).

Perfecționare 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 (E. Câmpeanu-Sonea, C. L. Osoian, 2004, p. 25)

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.

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 fiecărei autorități și instituții publice centrale și locale.

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. 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.

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. 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.

Principiile aplicabile sistemului de formare profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual: 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.

Potrivit reglementărilor în vigoare, Primăria comunei 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 anual Planul de formare profesională a personalului Aparatului de specialitate al primarului comunei Dărmănești și fondurile alocate în scopul instruirii acestora.

Obiective ale dezvoltării resurselor umane la nivelul Primăriei comunei Dărmănești , Programul de guvernare a României menționează ca direcție de acțiune pentru gestiunea resurselor umane, reformarea sistemului de perfecționare/formare a funcționarilor publici. 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 principalele obiective ale dezvoltării resurselor umane.

Astfel, în anul 2019, dezvoltarea resurselor umane a vizat cel puțin următoarele aspecte: dezvoltarea competențelor și abilităților personalului în vederea creșterii eficienței și eficacității serviciilor; îmbunătățirea capacității de inovare și a capacității de rezolvare a problemelor de către angajații UAT comuna Dărmănești. În vederea atingerii acestor obiective generale, compartimentul resurse umane va avea în vedere: asigurarea elaborării unui plan de carieră al angajaților, corelat cu mandatul și viziunea activităților vizate ; urmărirea planului de carieră, identificarea și utilizarea celor mai eficace instrumente pentru implementarea planului de carieră; analiza și actualizarea anuală a Planului de formare profesională a angajaților în funcție

de planul de carieră, modificările instituționale intervenite, concluziile rapoartelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Din această perspectivă, potrivit normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, aprobate prin HG nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, în baza Hotărârii Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici și a Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, compartimentul Resurse umane 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.

CAPITOLUL II

Planificarea formării și a perfecționării profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual în anul 2019

Primăria comunei Dărmănești elaborează raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici, pe care îl aduce la cunoștința publicului prin publicare pe site-ul propriu. 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.

Astfel, în anul 2019, raportările privind planul de perfecționare au fost transmise la ANFP de către instituția noastră la termenul prevăzut de Ordinul Președintelui ANFP nr. 13601/2008 pentru aprobarea termenelor și a formatului standard de transmitere a datelor privind planul anual de perfecționare profesională cu modificările și completările ulterioare, 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, precum și fondurile prevăzute în bugetul anual propriu pentru acoperirea cheltuielilor cu participarea la programele de formare și perfecționare profesională a personalului, organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice. 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.

Astfel, în anul 2019, având în vedere, Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea de Guvern nr.611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare și HGR nr. 1066/2008 pentru aprobarea Normelor privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici s- a aprobat *Panul anual de perfecționare profesională a personalului* din cadrul instituției, 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.

În anul 2019, fondurile alocate inițial prin Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, la capitolul „pregătire profesională” au fost în valoare totală de 15000. Spre deosebire

de anii precedenti, și în anul 2019 se remarcă o scădere a numărului de programe de formare organizate cât și a numărului persoanelor participante la aceste programe de formare profesională: 1 cursanți în anul 2019. Această evoluție descrescătoare, raportată la dimensiunea corpului de funcționari publici și personal contractual din cadrul instituției relevă faptul că în anul 2019, 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 2019 a fost de 1 persoane - funcționar administrativ, personal contractual din cadrul primăriei comunei Dărmănești.

În anul 2019, susținerea financiară a activității de formare profesională s-a realizat în exclusivitate din bugetul propriu.

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

NR. CRT.	Domenii de perfecționare /comp.	Grup țintă	Nr. participanți	Sursa de finanțare
1.	Compartimentul Administrativ Domeniul de perfecționare Managementul documentelor Specializare - Arhivar -	Funcție contractuală	1	Buget propriu

Propunerile privind formarea și perfecționarea profesională a personalului instituției vizează următoarele aspecte:

1. Crearea posibilității de a accesa fonduri pentru formarea și perfecționarea profesională a personalului instituției prin proiecte cu finanțare externă;
2. Organizarea cursurilor de formare și perfecționare profesională, la sediul instituției, în scopul reducerii costurilor suplimentare;
3. Alocarea resurselor financiare necesare acoperirii nevoilor de formare 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 formare profesională, aferent anului 2019, 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 2019 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 formare și perfecționare profesională dintre care menționăm:

1. Fondurile alocate activității de formare și 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 formării și perfecționării profesionale a personalului;

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

3. Rolul comisiei paritare în raport cu procesul de formare/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 autorităților și instituțiilor publice, cu privire la obligațiile legale pe care le au în domeniul formării și perfecționării personalului.

Astfel, *aceste recomandări* vizează:

- necesitatea modificării cadrului normativ specific, în sensul respectării prevederilor legale rezultate din implementarea H.G. nr. 1066/2008 precum și a actelor normative subsecvente;
- conștientizarea conducătorilor autorităților 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 formare, susținere financiară în vederea participării la cursuri de perfecționare, elaborarea de strategii de dezvoltare cu referire directă la dezvoltarea competențelor angajaților;
- realizarea unei analize a nevoilor de formare la nivelul UAT comuna Dărmănești, fundamentată de analize cantitative și calitative și diferite metode de investigare;
- elaborarea unei strategii de formare pentru dezvoltarea competențelor și abilităților personalului din structurile vizate conform nevoilor identificate cu un plan de acțiuni clar definit;
- desfășurarea unui program de formare modular, pentru toți angajații, cu o curriculă adaptată nevoilor identificate;
- elaborarea unui ghid de bune practici, ca urmare a vizitelor de studiu în instituții similare din spațiul european;

În concluzie, strategia de formare a resurselor umane nu este un scop în sine ci este un mijloc prin care instituția își va atinge obiectivele strategice. Implementarea strategiei se va realiza cu respectarea principiilor generale ale formării profesionale a funcționarilor publici și personalul contractual: eficiența, eficacitatea, coerența, egalitatea de tratament între categoriile de beneficiari, respectiv de furnizori de formare, liberul acces la serviciile de formare, planificarea, transparența.

Previzionarea activității de perfecționare profesională la nivelul autorităților administrației publice rămâne, în continuare un element important în gestionarea procesului de formare profesională. Este necesară, în continuare, stimularea autorităților în vederea aplicării prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1066/2008, prin implicarea centrelor regionale în acest proces. De asemenea, apreciem ca fiind deosebit de importantă implicarea centrelor regionale în conștientizarea autorităților locale cu privire la necesitatea previzionării formării profesionale, încă de la începutul anului, precum și în decursul acestuia, astfel încât să existe o permanentă actualizare a măsurilor din domeniul perfecționării profesionale la nivel de ordonator principal de credite. De asemenea, alocarea financiară reprezintă în continuare un element important în lipsa căruia nu pot fi întreprinse măsuri concrete de formare a funcționarilor publici, atât la nivel central cât și la nivel local. Fondurile europene reprezintă o oportunitate importantă pentru susținerea dezvoltării procesului de formare profesională a funcționarilor publici precum și pentru susținerea acestuia, pe termen lung. În acest sens, dezvoltarea competențelor și abilităților de atragere a fondurilor structurale prin proiecte bine fundamentate, reprezintă o prioritate, la nivel național.

Prezentul raport de formarea și perfecționarea profesională a salariaților este parte integrantă din raportul de activitate al instituției.

Consilier, grad profesional superior
F. BOULESCU

