



ROMÂNIA
JUDEȚUL SUCEAVA
PRIMĂRIA COMUNEI PREUTEȘTI

Loc. Preutesti, Jud. Suceava

CUI: 5645490/tel: 0230 541 242/fax:0230 541 242

Adresa WEB:comunapreutesti.ro; E-mail:primarpreutesti@yahoo.com

Compartimentul resurse umane, stare civilă și relații cu publicul

**Aprob,
Primar,
Vasiliu Ion**

Raport

Privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Primăriei Comunei Preutești, județul Suceava, pentru anul 2022

CUPRINS:

DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL I Perfecționarea profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual în anul 2022

Cadru normativ, strategic și instituțional

CAPITOLUL II Planificarea perfecționării profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual în anul 2022

Rezultatele procesului de centralizare

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

DISPOZIȚII GENERALE

Raportul anual privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual face parte integrantă din raportul de activitate al Primăriei Comunei Preutești, județul Suceava.

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

Realizarea misiunii și performanței administrației publice depinde în cea mai mare parte de profesionalismul, competența și integritatea angajaților din sistemul public.

Formarea și perfecționarea salariaților din administrația publică este reglementată de O.U.G nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr.53/2003 privind Codul muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare, H.G nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, Ordinul nr.233/2022 pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici.

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 H.G nr.1066/2008 pentru aprobarea normelor 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 din H.G nr.1066/2008, dacă este cazul;
- f)** propuneri de îmbunătățire a sistemului de formare profesională a funcționarilor publici, dacă este cazul.

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.

Datele cuprinse în Raportul anual privind formarea/perfecționarea profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual se referă la gradul de corelare 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 ANFP, concomitent cu măsurile privind pregătirea profesională a personalului, Programul 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 interesate în realizarea unei planificări adecvate a procesului de formare/perfecționare profesională și în special pentru

responsabilul cu resursele umane, necesar în procesul de coordonare și gestionare a activității de formare/perfecționare profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual.

CAPITOLUL I

Perfecționarea profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual în anul 2022. 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/perfecționare profesională este un demers care consumă timp și resurse organizaționale importante, însă fără aceasta, activitatea desfășurată de către salariații din administrația publică nu ar face față noilor schimbări datorită evoluției tehnologiei, dar și a modificărilor legislative. În totdeauna **cheia succesului și a atingerii potențialului maxim stă în abilitatea noastră de a ne perfecționa continuu.**

Principiile aplicabile sistemului de formare profesională a funcționarilor publici, sunt prevăzute de 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 prezenta 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 gestionarea resurselor umane și a funcțiilor publice, centralizează nevoile de instruire ale salariaților, pe baza planurilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici și personalului contractual. Planul anual de

formare/perfecționare profesională este un instrument de planificare a dezvoltării carierei salariaților.

Din această perspectivă, Compartimentul resurse umane, stare civilă și relații cu publicul, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, a asigurat cadrul necesar derulării procesului de îmbunătățire continuă a pregătirii profesionale a personalului Primăriei comunei Preutești, județul Suceava, nevoile de perfecționare 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/perfecționare profesională.

Ca obiective ale dezvoltării resurselor umane la nivelul Primăriei comunei Preutești, județul Suceava menționăm:

- Dezvoltarea competențelor și abilităților personalului în vederea creșterii eficienței și eficacității serviciilor;
- Îmbunătățirea capacității de inovare și a capacității de rezolvare a problemelor cetățenilor de către angajații instituției noastre.

CAPITOLUL II

Planificarea formării/perfecționării profesionale a salariaților în anul 2022

Potrivit prevederilor legale în vigoare, Primăria comunei Preutești, județul Suceava are obligația să elaboreze anual Planul de perfecționare profesională a salariaților și să îl comunice Agenției Naționale Funcționarilor Publici, în condițiile legii, precum și fondurile prevăzute în bugetul anual propriu pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a personalului, cursuri organizate la inițiativa ori în interesul autorității publice. Transmiterea către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a datelor cu privire la planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici se realizează prin completarea formatului standard prevăzut în anexa nr. 1 la Ordinul nr.233/2022, în format online, în aplicația informatică administrată de Agenție, 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 se face prin prevederea sumelor necesare în bugetul anual de venituri și cheltuieli al Primăriei comunei Preutești. De asemenea contravaloarea cheltuielilor cu formarea/perfecționarea funcționarilor publici și a personalului contractual se poate face și din alte surse.

În conformitate cu prevederile art.217 și art.458 din O.U.G nr.57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, art.39 alin.(1) lit. g) coroborat cu prevederile art.192-art.195 din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici, aleșii locali și personalul contractual din cadrul Primăriei comunei Preutești, județul Suceava au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

Astfel, în anul 2022, conform Planului anual de perfecționare profesională, în bugetul instituției pentru achitarea cheltuielilor generate cu perfecționarea profesională a salariaților din cadrul Primăriei comunei Preutești, a fost alocată suma de 5.000 lei, urmând să participe la cursuri un număr de 13 persoane.

Ca structură, numărul total de persoane participante la programele de perfecționare profesională organizate în anul 2022 a fost de 7 persoane:

- Secretar general al comunei Preutești
- Consilier I principal la Compartimentul impozite-taxe locale și comercial;

- Inspector I principal la Compartimentul impozite-taxe locale și comercial;
- Consilier I principal la Compartimentul asistența social;
- Consilier I principal la Compartimentul asistența social;
- Consilier I principal la Compartimentul asistența social;
- Consilier I principal la Compartimentul resurse umane, stare civilă și relații cu publicul.

Costul total al cursurilor de perfecționare fiind în sumă de **3080 lei**.

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

Nr. crt.	Program de formare	Domenii de perfecționare/compartiment	Grup țintă	Nr. de participanți	Sursa de finanțare
1	ASOCIAȚIA UNIVERSITARĂ COLUMNNA Curs on-line, durata de 30 ore	Taxe, impozite locale și executare silită/Compartimentul impozite-taxe locale și comercial	Funcții publice de execuție: consilier principal, inspector principal	2	Bugetul local
2	ASOCIAȚIA UNIVERSITARĂ COLUMNNA Curs on-line, durata de 30 ore	Asistența social a copiilor, persoanelor vârstnice și a persoanelor cu dizabilități/Compartimentul asistența socială	Funcții publice de execuție: consilier principal	2	Bugetul local
3	ASOCIAȚIA UNIVERSITARĂ COLUMNNA Curs on-line, durata de 30 ore	Asistența social a copiilor, persoanelor vârstnice și a persoanelor cu dizabilități/Compartimentul asistența socială	Funcții publice de execuție: consilier principal	1	Gratis(ofertă curs)
4	UNIVERSITATEA "BABEȘ-BOLYAI" CLUJ-NAPOCA Curs on-line perioada: 14.07.2022-29.07.2022	Formare în domeniul managementului resurselor umane/managementul carierei	Funcție publică de conducere: secretar general al comunei	1	Gratis – Curs organizat în cadrul proiectului cofinanțat prin POCA
5	UNIVERSITATEA "BABEȘ-BOLYAI" CLUJ-NAPOCA Curs on-line perioada: 14.07.2022-29.07.2022	Formare în domeniul managementului resurselor umane/managementul carierei/ Compartimentul resurse umane, stare civilă și relații cu publicul	Funcție publică de execuție: inspector principal	1	Gratis – Curs organizat în cadrul proiectului cofinanțat prin POCA

Propunerile privind perfecționarea profesională a personalului instituției vizează următoarele aspecte:

1. Alocarea resurselor financiare necesare acoperirii nevoilor de perfecționare identificate la nivelul resursei umane a Primăriei comunei Preutești
2. Organizarea cursurilor de perfecționare profesională, la sediul instituției, în scopul reducerii costurilor suplimentare.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Concluzii:

Deși în anul 2022 a fost preconizat în Planul anual de perfecționare participarea a unui număr mai mare de cursanți la cursurile de formare/perfecționare profesională numărul redus al acestora s-a datorat nivelului redus al bugetului alocat.

Recomandări:

1. Conștientizarea de către funcționarii publici și personalul contractual a importanței perfecționării, a dezvoltării profesionale continue;
2. Evaluarea de către conducătorul instituției a nevoilor de perfecționare a funcționarilor publici și a personalului contractual și alocarea sumelor necesare susținerii din punct de vedere financiar a acestor nevoi.
3. Elaborarea de strategii de dezvoltare cu referire direct la dezvoltarea competențelor profesionale ale angajaților.

***Compartimentul resurse umane, stare civilă și relații cu publicul,
Consilier, Darabă Elena***