



Parlamentul României
Camera Deputaților

B.P. Nr. 794 din 19.06.2007

AGENȚIA NAȚIONALĂ
A FUNCȚIONARILOR PUBLICI
Nr. intrare
Nr. ieșire 107114 / 11.06.2007

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL INTERNELOR ȘI REFORMEI ADMINISTRATIVE
Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Camera deputaților
Domnului Președinte Bogdan OLTEANU

Parlamentul României
Camera Deputaților
Președinte

Nr. 1493 / 11.06.2007

Stimate Domnule Președinte,

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
SECRETAR GENERAL
Nr. 1/275/CP / 18.06.2007

Transparența actului administrativ reprezintă o condiție esențială pentru o administrație publică eficientă. În acest sens, îmi revine plăcerea de a vă transmite spre informare **Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2006** elaborat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Scopul Raportului este acela de a face cunoscute realizările Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în contextul obiectivelor strategice stabilite de Guvernul României, precum și din perspectiva efortului de aliniere a funcției publice din România la standardele și principiile manageriale întâlnite la nivelul sistemelor administrative moderne.

De asemenea, raportul constituie un instrument de lucru util pentru instituțiile și autoritățile publice interesate în evoluțiile recente din domeniul funcției publice și al funcționarilor publici, precum și pentru departamentele de resurse umane care gestionează personalul din administrația publică centrală și locală.

Cu deosebită stimă,

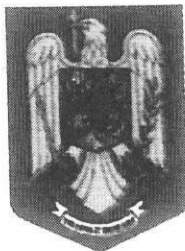
Președinte
József BIRTALAN

*Id. Informare la B.P.
raportul se transmite
Comisiei
Publice
Administrației
Exemplu tipografic*



GUVERNUL ROMÂNIEI

MINISTERUL INTERNELOR ȘI REFORMEI ADMINISTRATIVE



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

**RAPORTUL PRIVIND
MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE
ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI
PENTRU ANUL 2006**

BUCUREȘTI 2007

**Cuvântul înainte al Președintelui
Agenției Naționale a Funcționarilor Publici**

Raportul pe care vi-l supunem



József Birtalan
Președintele Agenției Naționale
a Funcționarilor Publici

atenției - al patrulea din seria rapoartelor publicate anual de Agenția Națională a Funcționarilor Publici - sintetizează principalele realizări ale instituției în perioada 1 ianuarie 2006 - 31 decembrie 2006, pe baza situațiilor statistice și a indicatorilor monitorizați, care vizează activitatea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în calitate de autoritate competentă în

domeniul managementului funcțiilor publice și al funcționarilor publici.

Rapoartele anuale elaborate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în anii anteriori au trecut în revistă evoluțiile înregistrate în domeniul legislativ privind funcția publică și funcționarii publici, schimbările produse în domeniul gestionării carierei și a sistemului informațional integrat, aportul societății civile și al colaborărilor internaționale în procesul de modernizare a administrației publice din România.

Anul 2006 a fost un an influențat decisiv, inclusiv pe palierul funcției publice, de finalizarea pregătirilor pentru deplina asumare a angajamentelor care decurg din statutul de stat membru al Uniunii Europene. Din această perspectivă, se poate aprecia că România și-a intensificat eforturile, inclusiv în domeniul reformei administrative, pentru promovarea unor practici și standarde de calitate comparabile cu cele ale celorlalte state membre ale Uniunii Europene.

În consecință, raportul prezent cuprinde, pe lângă informațiile privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici în anul 2006, și

principalele evoluții înregistrate în domeniul reformei funcției publice, ca urmare a implementării măsurilor prioritare pentru integrarea în structurile europene.

Parcurgând acest material, veți avea posibilitatea de a cunoaște în profunzime activitățile desfășurate de Agenție pe parcursul anului trecut, precum și de a vă familiariza cu principiile unui management modern, bazat pe obiective clare, indicatori de monitorizare și responsabilități bine definite, cât și pe practici inovative precum dialogul social sau transparența decizională.

În încheiere, vă invităm să lecturați Raportul privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici pentru anul 2006, conceput ca un ghid destinat în principal funcționarilor publici din instituțiile și autoritățile publice, dar accesibil, în egală măsură, studenților și tuturor persoanelor interesate, în calitate de beneficiari ai serviciului public.

De asemenea, sperăm că informațiile sintetizate în materialul de față vor suscita interesul cititorilor și vor contribui la conturarea unei viziuni realiste asupra funcției publice și a funcționarilor publici din România.

RAPORTUL AGENȚIEI NAȚIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI PE ANUL 2006

CUPRINS

I. Contextul administrativ al elaborării raportului privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici

1. Reforma funcției publice din perspectiva reformei administrative impuse de integrarea României în Uniunea Europeană

1.1. Evaluări ale administrației publice și ale funcției publice din România; puncte de referință relevante în procesul aferent integrării României în Uniunea Europeană

1.2. Principalele repere în identificarea contextului administrativ al managementului funcției publice în anul 2006

II. Managementul funcției publice și al funcționarilor publici în cursul anului 2006

2.1. Reglementarea funcției publice

2.2. Gestiunea funcției publice și a funcționarilor publici

2.2.1. Evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici

2.2.2. Activitatea de gestiune a procedurilor administrative

2.3. Monitorizarea și controlul activităților referitoare la funcția publică și la funcționarii publici

2.3.1. Monitorizarea și evaluarea modului de aplicare a legislației în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici

2.3.2. Realizarea funcției de control

2.4. Activitatea de reprezentare

2.4.1. Activitatea de reprezentare în instanță

2.4.2. Colaborări cu parteneri din țară și străinătate

2.5. Gestionarea de programe în domeniul funcției publice

2.6. Perfecționarea profesională a funcționarilor publici

2.7. Activitatea de comunicare

III. Concluzii

3.1. Concluziile activităților desfășurate în anul 2006

3.2. Evoluții preconizate

IV. Anexe

CAPITOLUL I

CONTEXTUL ADMINISTRATIV AL ELABORĂRII RAPORTULUI PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Ținând seama de contextul european, dar și de necesitatea dezvoltării sistemului administrativ românesc, reforma administrației publice are ca obiectiv **îmbunătățirea managementului din sectorul public și eficientizarea activității administrației publice**. Pentru atingerea rezultatelor estimate s-a considerat a fi necesară **dezvoltarea unui corp al funcționarilor publici profesionist, stabil și neutru din punct de vedere politic**, deziderat impus de necesitatea îndeplinirii criteriilor de aderare a României la Uniunea Europeană.

Deși reforma funcției publice în România nu se consideră a fi exclusiv legată de procesul de integrare, perspectiva obținerii statutului de stat membru al Uniunii Europene a oferit oportunitatea de canalizare a eforturilor în vederea **accelerării schimbărilor legislative și administrative iminente**. Astfel, în acest domeniu anul 2006 se poate spune că a fost marcat prioritar de **finalizarea pregătirilor pentru asigurarea capacității României de a-și asuma, începând cu 1 ianuarie 2007, statutul de stat membru al Uniunii Europene**.

În consecință, prezentul raport va cuprinde, pe lângă informațiile privind **managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici în anul 2006**, și principalele evoluții înregistrate în domeniul reformei funcției publice, urmare a implementării măsurilor prioritare pentru integrare.

1. REFORMA FUNCȚIEI PUBLICE DIN PERSPECTIVA REFORMEI ADMINISTRATIVE PENTRU INTEGRAREA ROMÂNIEI ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

1.1. EVALUĂRI ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE ȘI ALE FUNCȚIEI PUBLICE DIN ROMÂNIA; PUNCTE DE REFERINȚĂ RELEVANTE ÎN PROCESUL AFERENT INTEGRĂRII ROMÂNIEI ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Din punct de vedere istoric, punctele de referință în procesul aferent integrării României în Uniunea Europeană încep cu momentul 1993 când, la Copenhaga, statele membre au decis că statele asociate din Europa Centrală și de Est pot deveni state membre al Uniunii Europene în momentul în care îndeplinesc criteriile economice și politice necesare. În consecință, la data de 1 februarie 1995 intră în vigoare Acordul European, iar **România depune, la 22 iunie 1995, cererea de aderare la Uniunea Europeană**.

În iulie 1997, Comisia Europeană adoptă Agenda 2000, care include Opinia asupra cererii de aderare a României la Uniunea Europeană. **În noiembrie 1998**, în urma lansării oficiale a procesului de extindere, **Comisia Europeană publică primul raport cu privire la progresele înregistrate de România în îndeplinirea criteriilor de aderare**.

În decembrie 1999, Consiliul European de la Helsinki decide deschiderea negocierilor de aderare cu România și lansează oficial, în februarie 2000, procesul de negociere a aderării României la Uniunea Europeană. Consiliile Europene de la Copenhaga (decembrie 2002), de la Salonic (iunie 2003) și Bruxelles (decembrie 2003, respectiv iunie 2004) reconfirmă sprijinul statelor membre ale Uniunii Europene, în vederea finalizării negocierilor în 2004, a semnării Tratatului de Aderare în 2005 și aderarea efectivă de la 1 ianuarie 2007. La 13 aprilie 2005, în baza rapoartelor privind rezultatele eforturilor României în vederea aderării la Uniunea Europeană, **Parlamentul European dă avizul conform, iar semnarea Tratatului de Aderare are loc la 25 aprilie 2005.** Începând cu această dată, România capătă statutul de observator la activitatea instituțiilor europene, fiind implicată în procesul de elaborare a legislației comunitare, dar neavând drept de vot.

La 25 octombrie 2005, Comisia Europeană publică **primul Raport Comprehensiv de Monitorizare pentru România**, în cadrul căruia sunt confirmate progresele înregistrate în pregătirea internă, precum și măsurile ce urmează a fi luate în continuare pentru asigurarea obținerii, la 1 ianuarie 2007, a statutului de stat membru al Uniunii Europene.

În ceea ce privește **progresele efectiv înregistrate din 2000 până în 2005**, conform rapoartelor Comisiei Europene, mențiunile referitoare la **criteriile politice - domeniul administrației publice** au evoluat de la "*Dezvoltarea instituțiilor democratice trebuie să aibă la bază un program cuprinzător de reformă a administrației publice. Trebuie acordată o atenție specială corelării responsabilităților descentralizate cu alocarea unui volum suficient de resurse financiare și umane la nivel local*" (**raportul pe 2000**), respectiv "*Este îngrijorătoare lipsa de progrese în realizarea reformei strategice a administrației publice*" (**raportul pe 2001**) la "*Lansarea unui program major de reformă administrativă reprezintă o evoluție importantă, dar asigurarea implementării cu succes a acesteia trebuie considerată o prioritate*" și "*Au avut loc evoluții importante cu privire la lansarea reformei administrației publice: înființarea Comitetului inter-ministerial pentru reforma administrativă, Unitatea pentru reforma administrației publice din cadrul MAP, alte structuri inter-ministeriale, elaborarea unui program de recrutare ca funcționari publici a tinerilor manageri profesioniști. Aceste inițiative pot contribui semnificativ la îmbunătățirea calității administrației publice, dacă vor fi susținute de o strategie clară.*" (**raportul pe 2002**). În **raportul din 2003**, accentul a fost pus pe întărirea capacității instituției responsabile de reforma administrației - Unitatea de Centrală pentru Reforma Administrației Publice - "*al cărui personal a fost mărit și care este în măsură să îndeplinească activitatea de diagnosticare și modernizarea administrației publice*", iar în 2004, pe măsurile legislative ce au avut ca obiect reforma administrativă. În **raportul de monitorizare din mai 2005**, Comisia Europeană apreciază că "*România îndeplinește criteriul politic pentru a deveni membru al Uniunii și că acest criteriu a fost îndeplinit în mod consecvent din 1997 încoace*", deși mai rămân de soluționat o serie de probleme importante în domeniul elaborării actelor normative, salarizării funcționarilor publici și al structurii carierei acestora, precum și al coordonării formării profesionale a resurselor umane din administrația publică.

În ceea ce privește **managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici**, dacă în anul 2002 concluziile raportului Comisiei Europene priveau emiterea unui *"volum considerabil de reglementări secundare privind funcția publică: comitete disciplinare, evaluarea performanței, perioade de probă, funcționarea comisiilor paritare, managementului examenelor de recrutare"*, în anul 2003 acestea apreciau: *"În martie 2003 a fost adoptată o revizuire a Statutului funcționarului public și s-a stabilit principiul prin care mecanismul de recrutare este competitiv și bazat pe transparență, merit profesional și acces egal. Semnificativ este faptul că s-a dat posibilitatea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici să utilizeze sistemul judiciar pentru aplicarea legislației privind funcția publică."*

În general, Statutul funcționarului public constituie o îmbunătățire considerabilă a legislației anterioare și o bază legală pentru profesionalizarea funcției publice, cu toate că vor fi necesare viitoare amendări".

Rapoartele pe 2004 și 2005, apreciind pozitiv rezultatele obținute reiterează necesitatea continuării reformei în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, la nivelul anului 2006, ca în final al eforturilor pentru integrare rămânând în planul de măsuri prioritare:

- stabilirea unui sistem unitar de salarizare a funcționarilor publici;
- îmbunătățirea planificării resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- dezvoltarea unui corp de manageri publici profesioniști, la standarde de performanță europene;
- consolidarea procesului de profesionalizare a funcției publice;
- îmbunătățirea procedurii de promovare și de evaluare a funcționarilor publici, în vederea dezvoltării carierei acestora;
- creșterea mobilității funcționarilor publici în cadrul instituțiilor și în cadrul nivelelor de guvernare;
- creșterea capacității de prevenire și rezistență la corupție în rândul funcționarilor publici.

1.2. PRINCIPALELE REPERE ÎN IDENTIFICAREA CONTEXTULUI ADMINISTRATIV AL MANAGEMENTULUI FUNCȚIEI PUBLICE ÎN ANUL 2006

Prin raportare la necesarul de activități destinate continuării procesului de reformă și finalizării pregătirilor pentru asigurarea capacității de asumare a statutului de stat membru UE, începând cu 1 ianuarie 2007, principalele repere în identificarea contextului administrativ al realizării managementului funcției publice și al funcționarilor publici în anul 2006 au fost următoarele:

- În vederea asigurării premiselor reformei funcției publice din România, competențele în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici au fost modificate, în data de 19 iulie 2006 intrând în vigoare Legea nr. 251/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, iar în data de 15 august, Hotărârea Guvernului României nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

- Pentru *stabilirea unui sistem unitar de salarizare a funcționarilor publici*, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a continuat colaborarea cu experții Băncii Mondiale, în cadrul programului "*Servicii de consultanță pentru elaborarea unui sistem unitar de salarizare*". În cadrul acestui program, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a elaborat proiectul **Legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici**. De asemenea, Comisia Interministerială pentru finalizarea politicii de stabilire a sistemului unitar de salarizare a funcționarilor publici a hotărât mandatarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (conform procesului verbal al reuniunii Comisiei din data de 20 septembrie 2006), pentru a prezenta Guvernului propunerea de politică publică privind sistemul unitar de salarizare a funcționarilor publici.
- În domeniul *îmbunătățirii managementului resurselor umane*, a fost finalizat proiectul pilot de evaluare a posturilor inițiat în 2005.
- În domeniul *planificării resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice*, prin Ordinul nr. 7660/2006 privind aprobarea Instrucțiunilor pentru elaborarea Planului de ocupare a funcțiilor publice, **structura și modalitatea de raportare a fost îmbunătățită**, rezultatele fiind resimțite în special la nivelul procesului de reglementare pentru elaborarea planului național de ocupare a funcțiilor publice pentru anul 2007. În același scop, dar și pentru facilitarea implementării procedurilor, s-a continuat dezvoltarea sistemului informațional integrat pentru resursele umane din administrația publică.
- În ceea ce privește dezvoltarea unui corp profesionist de manageri publici, instruit la standarde de performanță europene, eforturile de integrare a rezultatelor implementării Schemei Tinerilor Profesioniști și a proiectului Bursa Specială "Guvernul României" în sistemul funcției publice s-au concretizat prin **includerea expresă a funcției de manager public în cadrul sistemului general al funcției publice din România, ca "altă funcție specifică"**.
- În privința *îmbunătățirii procedurii de promovare și de evaluare a funcționarilor publici, precum și în domeniul creșterii mobilității funcționarilor publici în cadrul instituțiilor și în cadrul nivelelor de guvernare*, în vederea adaptării sistemului românesc prin introducerea de standarde europene, **elaborarea legislației secundare privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici a presupus (și va presupune în continuare) asistență din partea experților europeni, prin intermediul a două programe cu finanțare europeană - unul derulat prin Agenția Națională a Funcționarilor Publici și unul derulat prin Ministerul Administrației și Internelor.**
- În ceea ce privește *creșterea capacității de prevenire și rezistență la corupție în rândul funcționarilor publici*, **proiectul de modificare și completare a Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a**

funcționarilor publici a intrat în procedura de aprobare la Parlament și au fost introduse o serie de măsuri specifice domeniului¹.

- *Domeniul egalității de șanse între femei și bărbați* a fost, de asemenea, unul dintre domeniile pe care s-a pus accent în anul 2006, atât în ceea ce privește abordarea integratoare a perspectivei de gen în programarea, elaborarea, implementarea și evaluarea tuturor politicilor publice, cât și în ceea ce privește impactul de gen al reformei sistemului de pensii, inclusiv din perspectiva armonizării legislației naționale cu acquis-ul comunitar.

Un alt reper considerat relevant pentru determinarea contextului administrativ al realizării managementului funcției publice în anul 2006 îl constituie *încheierea perioadei pentru care a fost elaborată Strategia privind accelerarea reformei în administrația publică 2004-2006*, aprobată prin HG nr. 699/2004.

CAPITOLUL II

MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN CURSUL ANULUI 2006

Conform legii, pentru crearea și dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial, în anul 2000 a fost înființată Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), organ de specialitate al administrației publice centrale, care are ca misiune asigurarea aplicării strategiei și a Programului de guvernare în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici. În îndeplinirea rolului său, instituția menționată îndeplinește atribuții în domeniile:

- a) reglementarea funcției publice;
- b) managementul funcției publice și al funcționarilor publici;
- c) perfecționarea profesională a funcționarilor publici;
- d) gestionarea de programe în domeniul funcției publice;
- e) monitorizarea și controlul activităților referitoare la funcția publică și la funcționarii publici;
- f) reprezentare.

Detalierea modalității de acțiune se regăsește în regulamentul de organizare și funcționare a Agenției, aprobat prin Hotărâre a Guvernului și actualizat în anul 2006.

În ceea ce privește aria de competență a instituției responsabile cu asigurarea managementului funcțiilor publice și al funcționarilor publici pe domeniile menționate, aceasta se referă cu prioritate la regimul juridic aplicabil funcțiilor

¹Modificări aprobate în Parlament în cursul anului 2007.

publice generale și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici care ocupă aceste funcții. **Pentru funcțiile publice specifice**, reglementate prin statute speciale (cum sunt, spre exemplu, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, funcționarii publici parlamentari din cadrul structurilor de specialitate ale Parlamentului României, funcționarii publici denumiți manageri publici, funcționarii publici cu statut special din cadrul Autorității Naționale a Vămirilor, funcționarii publici cu statut special din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională etc.), **competența de management în ceea ce privește funcțiile și funcționarii publici respectivi aparține autorităților și instituțiilor inițiatoare**, cu avizul ANFP.

Gestiunea curentă a resurselor umane și a funcțiilor publice este organizată și realizată, în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, de către un compartiment specializat, care colaborează direct cu ANFP.

De asemenea, de menționat este faptul că, la nivelul anului 2005, în Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici au fost stabilite ca priorități pentru anul 2006:

- **Implementarea de instrumente necesare modernizării managementului resurselor umane la nivel central și local**
- **Creșterea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici** în vederea realizării unei gestiuni eficiente a funcțiilor publice și a corpului funcționarilor publici
- **Elaborarea proiectului de act normativ privind stabilirea unui sistem de salarizare unitară pentru funcționarii publici**
- **Modificarea și completarea Legii nr.7/2004** privind Codul de conduită a funcționarilor publici, pe baza concluziilor rapoartelor de monitorizare, în vederea creșterii capacității de prevenire și rezistență la corupție în rândul funcționarilor publici
- **Dezvoltarea instrumentelor de monitorizare a implementării prevederilor Legii nr.7/2004** privind Codul de conduită a funcționarilor publici, a procedurilor disciplinare, a regimului conflictului de interese și a incompatibilităților
- **Modificarea și, după caz, elaborarea legislației secundare privind funcția publică și funcționarii publici** în concordanță cu dispozițiile Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările ulterioare

În consecință, prezentul raport vizează managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici în perioada 1 ianuarie 2006 - 31 decembrie 2006 și se bazează pe valorile indicatorilor urmăriți la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în calitate de instituție competentă în asigurarea managementului funcțiilor publice și al funcționarilor publici și urmărește să stabilească inclusiv gradul de atingere a obiectivelor rezultate din stabilirea priorităților la începutul perioadei de referință.

2.1. REGLEMENTAREA FUNCȚIEI PUBLICE

În perioada de referință, activitatea de reglementare în domeniul supus analizei s-a axat pe modificarea și completarea Legii nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr.7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, pe elaborarea proiectului Legii sistemului unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și pe fundamentarea procesului de elaborare a legislației secundare.

Proiectele de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici elaborate în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în calitate de instituție responsabilă cu asigurarea managementului funcțiilor publice și al funcționarilor publici la nivel național, în cursul anului 2006, ulterior intrării în vigoare a Legii nr. 251/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, au fost:

1. Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare a funcționarilor publici;
2. Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr.7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici;
3. Proiectul hotărârii Guvernului privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;
4. Proiectul hotărârii Guvernului privind managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici;
5. Proiectul hotărârii Guvernului privind organizarea și funcționarea comisiei de concurs pentru recrutarea înalților funcționari publici și a comisiei de soluționare a contestațiilor la concursul pentru recrutarea înalților funcționari publici;
6. Proiectul hotărârii Guvernului privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină;
7. Proiectul hotărârii Guvernului privind formarea profesională a funcționarilor publici;
8. Proiectul hotărârii Guvernului privind Planul de ocupare a funcțiilor publice pentru anul 2007.

Acestor proiecte li se adaugă actele cu caracter normativ emise în aplicarea prevederilor Statutului funcționarilor publici, respectiv:

1. *Ordinul președintelui ANFP nr. 9055/2006* pentru stabilirea modalității de acordare a calificativelor și aprobarea Criteriilor de performanță pe baza cărora se face evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru anul 2006;
2. *Ordinul președintelui ANFP nr. 7660/2006* privind aprobarea instrucțiunilor pentru elaborarea Planului de ocupare a funcțiilor publice;

3. *Ordinul președintelui ANFP nr. 7101/2006* privind delegarea competenței de a organiza concursuri de recrutare pentru ocuparea unor funcții publice de conducere;
4. *Ordinul președintelui ANFP nr. 7100/2006* privind unele măsuri necesare organizării și desfășurării concursurilor de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție temporar vacante;
5. *Ordinul președintelui ANFP nr. 968/2006* privind aprobarea Regulamentului-cadru pentru organizarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici încadrați pe funcții publice cu nivel de studii inferior, care absolvă o formă de învățământ superior de lungă sau de scurtă durată în specialitatea în care își desfășoară activitatea;
6. *Ordinul președintelui ANFP* privind Regulamentul Intern de Organizare și Funcționare a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

Din punct de vedere al **planificării strategice la nivel național în domeniul supus analizei**, puncte de reper importante le-au constituit **elaborarea a două proiecte de politică publică** - unul privind salarizarea unitară a funcționarilor publici și unul privind formarea profesională a funcționarilor publici. Acestora li s-au adăugat diversele **colaborări inter-instituționale conform ariilor de competență ale autorităților și instituțiilor publice în domeniul funcției publice**, spre exemplu, de la inițiativa legislativă privind crearea de funcții publice specifice și până la armonizarea statutelor speciale, ori reglementarea de sisteme de carieră distincte.

Un alt punct de reper în determinarea coordonatelor activității de reglementare îl constituie **îndeplinirea atribuției de instituție avizatoare** a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Deși, teoretic, toate actele normative care stabilesc măsuri în domeniul funcției publice sau referitoare la funcționarii publici trebuie avizate de ANFP, în practică acest proces este doar parțial finalizat. Încă există instituții și autorități publice care nu solicită aviz, conform legii, pe inițiativele lor legislative, în acest sens fiind considerată necesară o mai bună monitorizare din partea instituțiilor competente în sesizarea acestor aspecte și luarea de măsuri corespunzătoare.

Practic, în perioada de referință, utilizând **solicitările de avizare, precum și cele de analiză și formulare de observații și propuneri pe proiecte de acte normative**, drept indicator de intrare în stabilirea numărului de acte normative în domeniul funcției publice sau domenii incidente, pe tipuri de proiecte, conform ierarhiei actelor normative, se pot formula următoarele concluzii:

1) **Preponderent** au fost elaborate și supuse aprobării în domeniul supus analizei **proiecte de acte normative la nivel de lege**. Raportat la situația la nivel național, conform rapoartelor de monitorizare ale Comisiei Europene, **domeniul funcției publice se încadrează în tendința generală de limitare a reglementării prin ordonanțe și ordonanțe de urgență ale Guvernului**.

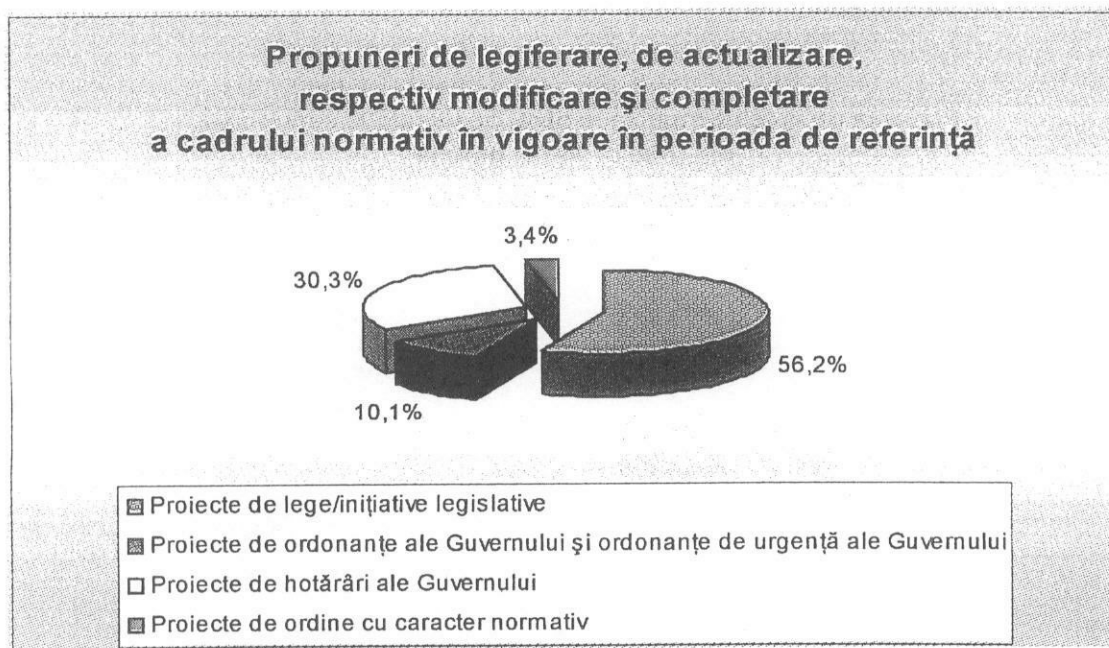
2) **Cele mai multe proiecte de acte normative au avut ca obiect organizarea și reorganizarea autorităților și instituțiilor publice, respectiv organizarea și desfășurarea de activități în domeniul administrației publice, cu impact**

inclusiv asupra regimului juridic aplicabil funcționarilor publici din respectivele autorități sau instituții publice sau, după caz, asupra regimului juridic aplicabil persoanelor care desfășurau sau urmau să desfășoare activitățile care constituie obiect de reglementare.

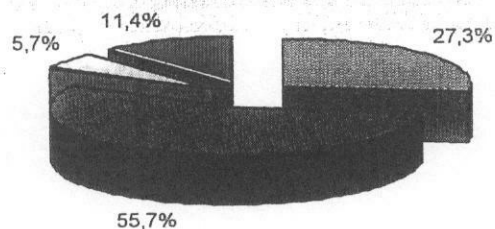
3) Dată fiind natura obiectului de reglementare, **proiectele de acte normative privind statutul funcționarilor publici și statutele speciale au fost exclusiv la nivel de legislație primară** - legi și ordonanțe, respectiv ordonanțe de urgență ale Guvernului.

4) În ceea ce privește **măsurile în exercitarea prerogativelor de putere publică** (spre exemplu, declararea și controlul averilor, conflictul de interese, precum și regimul incompatibilităților pentru persoanele care exercită funcții publice, limitarea temporară a accesului la funcții publice pentru persoanele care au făcut parte din structurile de putere ale regimului comunist, asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, norme de acordare a anumitor drepturilor salariale, operaționalizarea Sistemului e-administrație etc.), **acestea au fost stabilite relativ echilibrat la nivel de legislație primară (58,3% din proiecte) și legislație secundară (41,7% din proiecte).**

5) În ceea ce privește **organizarea și reorganizarea unor autorități și instituții publice, respectiv organizarea și desfășurarea activităților în domeniul administrației publice**, cu impact inclusiv asupra regimului juridic aplicabil funcționarilor publici din respectivele autorități sau instituții publice sau, după caz, asupra regimului juridic aplicabil persoanelor care desfășurau sau urmau să desfășoare activități care constituiau obiect de reglementare, **circa două treimi din proiectele de acte normative au făcut parte din categoria legislației primare, restul fiind la nivel de legislație secundară** - proiecte de hotărâri de Guvern și alte acte cu caracter normativ ale conducerii diferitelor autorități și instituții publice, conform competențelor instituționale.

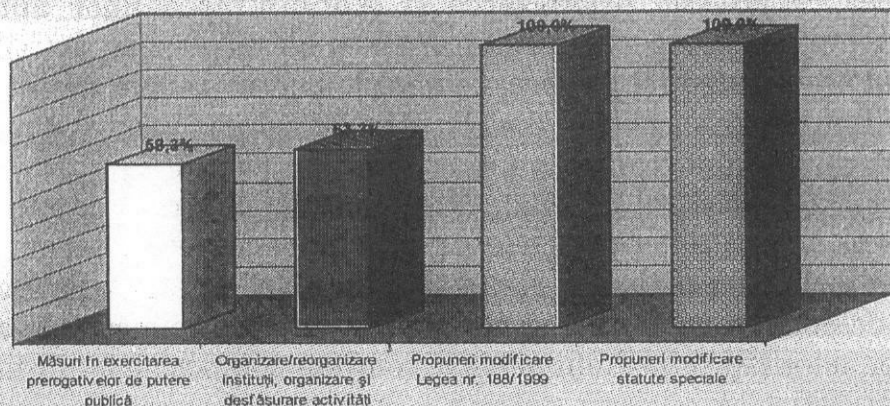


Proiecte de acte normative, pe domenii generale de reglementare

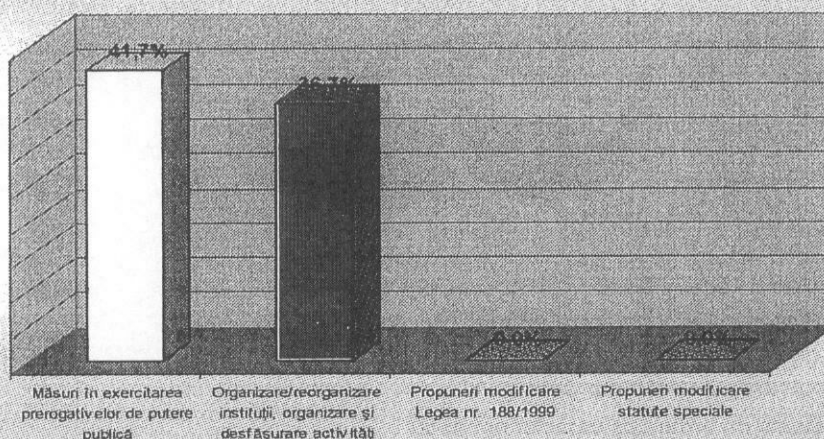


- Măsuri în exercitarea prerogativelor de putere publică
- Organizare și reorganizare instituții publice, organizare și desfășurare activități în domeniul administrației publice
- Propuneri de modificare a Legii nr. 188/1999
- Propuneri de modificare acte normative reglementând statute speciale

Proiecte de acte normative la nivel de legislație primară, din total proiecte primite



Proiecte de acte normative la nivel de legislație secundară, din total proiecte primite



În concluzie, se poate spune că anul 2006 a fost un an vizibil afectat, inclusiv în domeniul funcției publice, de finalizarea pregătirilor politice și administrative pentru asigurarea capacității României de asumare deplină a statutului de membru UE.

2.2. GESTIUNEA FUNCȚIEI PUBLICE ȘI A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

2.2.1. EVIDENȚA FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

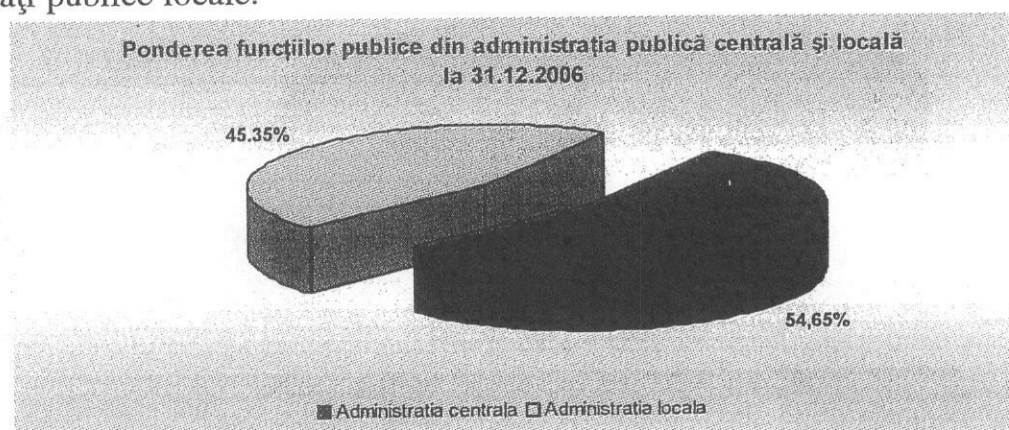
La sfârșitul anului 2002, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a creat o **bază de date cu informații referitoare la structura funcțiilor publice și a corpului funcționarilor publici din România**, care a fost actualizată apoi succesiv pe parcursul anilor 2003, 2004 și 2005, în vederea asigurării compatibilității acesteia cu prevederile legale în vigoare. În cadrul acestor acțiuni succesive de actualizare au fost implicate aproximativ 4500 de autorități și instituții publice.

Analizele statistice realizate pe baza informațiilor transmise pe suport magnetic de autoritățile și instituțiile publice sunt influențate de o serie de **trăsături specifice sistemului administrației publice**, precum: inerția proprie (întârzieri în ceea ce privește transmiterea datelor actualizate), rezoluția limitată (existența unei toleranțe obiective în ceea ce privește starea reală a sistemului), apariția unor erori inerente procesului de completare a unui volum mare de date etc. Cu toate acestea, eventualele diferențe cantitative nu aduc modificări calitative ale sistemului, astfel încât valabilitatea datelor se păstrează în limite acceptabile.

Analiza statistică prezentată în continuare s-a efectuat utilizând atât datele transmise pe suport magnetic de autoritățile și instituțiile publice, în perioada 01.01.2006 - 01.02.2007, cât și datele colectate de ANFP în perioada 2003 - 2005.

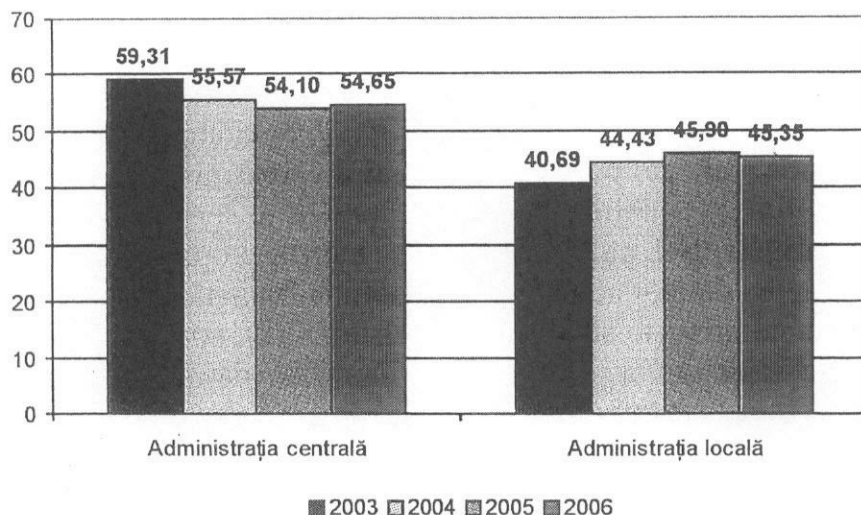
1) Aspecte privind structura funcțiilor publice

Pe baza datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice în cursul anului 2006 și a lunii ianuarie 2007, **numărul total de funcții publice** din administrația publică din România la data de 31 decembrie 2006 era de 128514, din care 70232 funcții publice în instituțiile publice centrale și serviciile publice deconcentrate, iar 58282 în cadrul aparatului propriu al consiliilor județene, consiliilor locale și al altor autorități publice locale.

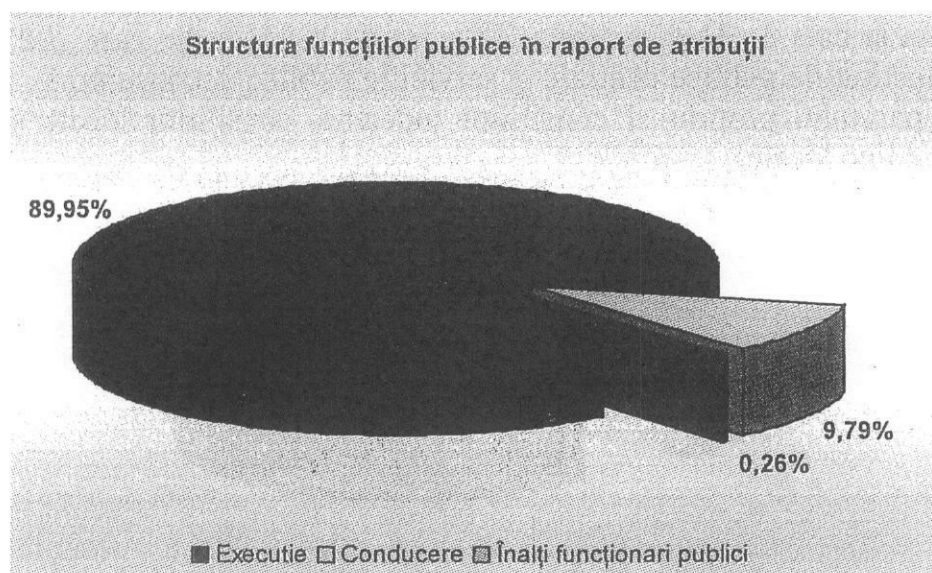


Comparativ cu perioada 2003 - 2005, în perioada de referință a fost înregistrată o tendință de scădere a numărului de funcții publice din administrația publică centrală (de la 59,31% în 2003, la 54,65% în 2006) paralel cu creșterea procentului alocat funcțiilor publice din cadrul autorităților publice locale. Ușoara creștere a procentului funcționarilor publici din cadrul administrației publice centrale în perioada 2005 - 2006 se datorează modificărilor legislative din această perioadă, pe ansamblu evidențiindu-se un proces de descentralizare administrativă din perioada 2003 - 2006.

Ponderea funcțiilor publice în administrația publică centrală și locală 2003-2006



Din punct de vedere al atribuțiilor corespunzătoare funcțiilor publice, 115650 (89,99%) erau funcții publice de **execuție**, 12686 (9,87%) funcții publice de **conducere** iar 178 (0,14%), funcții publice din **categoria înalților funcționari publici**. Se remarcă ponderea însemnată a funcțiilor publice de execuție în numărul total de funcții publice (9 din 10 poziții sunt funcții de execuție).

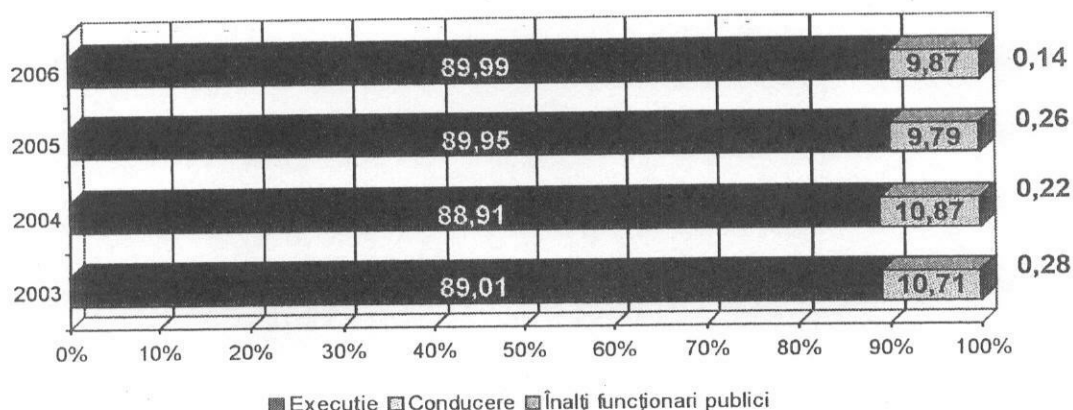


Procente apropiate se mențin și în cazul analizei **numărului de funcții publice, defalcat** pe administrația publică centrală și administrația publică locală.

Situația comparativă indică **tendința de păstrare a raportului de 9 la 1** între numărul de funcții publice de execuție și funcții publice cu caracter managerial, cu respectarea procentului de maxim 12% funcții publice de conducere prevăzut de Legea nr. 188/1999.

Scăderea numărului de funcții publice din categoria înalților funcționari publici este datorată modificărilor legislative - funcțiile publice de director general și de secretar al județului nu mai fac parte din această categorie).

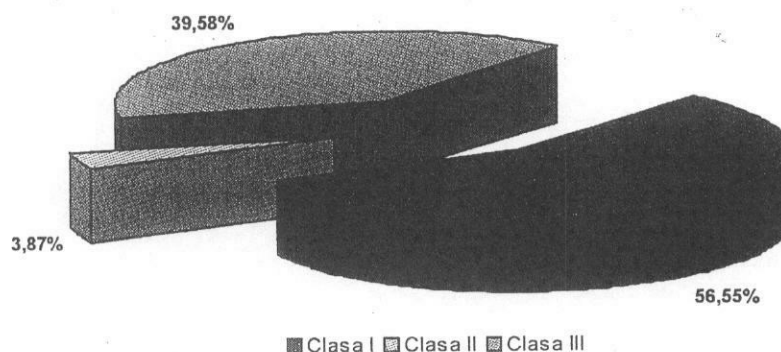
Evoluția numărului de funcții publice în raport de categoria acestora (2003 -2006)



Sub aspectul studiilor, din totalul de 115650 funcții publice de execuție, în perioada de referință 65400 erau funcții publice din clasa I (studii superioare de lungă durată), 4476, funcții publice din clasa II (studii superioare de scurtă durată), iar 45774, funcții publice din clasa III (studii medii liceale).

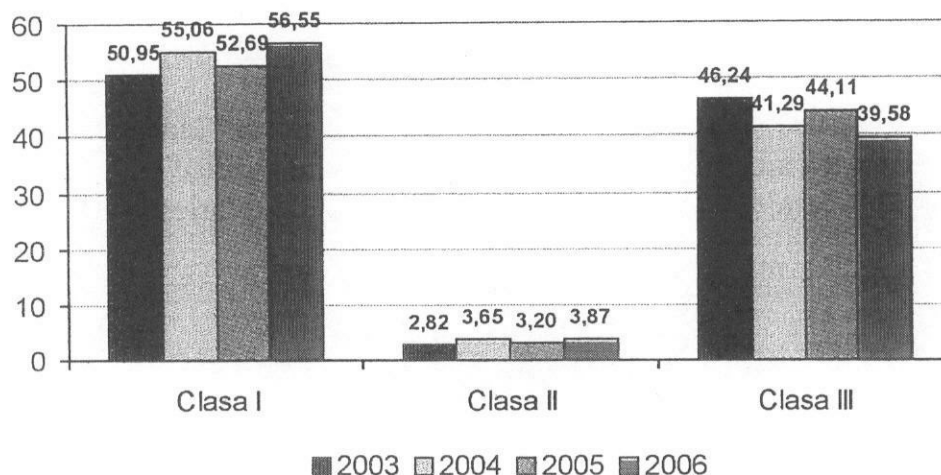
Se remarcă **ponderea semnificativă a funcțiilor publice din clasele I și II** (studii superioare) (aprox. 60%), în timp ce funcțiile publice din clasa III (studii medii liceale) reprezintă doar 40% din totalul posturilor de execuție.

Structura funcțiilor publice de execuție după nivelul studiilor la 31.12.2006



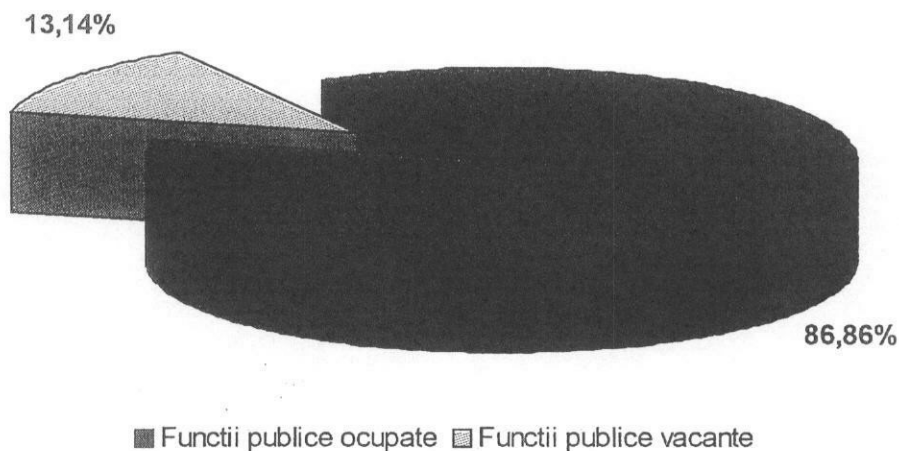
În ceea ce privește evoluția în perioada 2003 - 2006, se remarcă o creștere a procentului de funcții publice din clasa I și clasa II.

Evoluția numărului de funcții publice pe clase
2003-2006



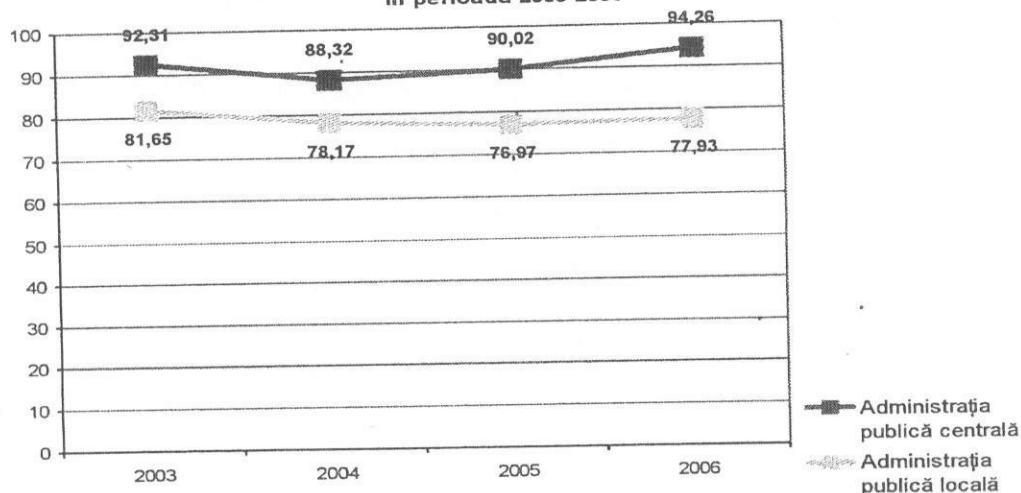
Din punct de vedere al gradului de ocupare a funcțiilor publice, 16890 funcții publice (13,14%) erau vacante, restul de 111624 (86,86%) fiind ocupate. Se observă un raport mai scăzut de funcții publice vacante în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale (5,74%) comparativ cu cel din cadrul autorităților publice locale (22,07%). Acest aspect presupune luarea unor măsuri prin care să crească gradul de atractivitate a posturilor din cadrul acestor instituții publice.

Ponderea funcțiilor publice ocupate și vacante în
administrația publică la 31.12.2006

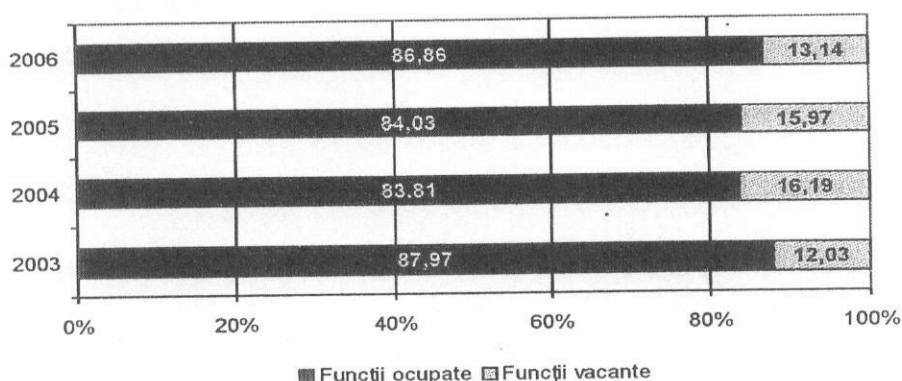


Comparativ cu anii precedenți, se observă o scădere de la 87,97% la 83,81% a procentului de funcții publice ocupate în perioada 2003 - 2004, urmată de un proces de creștere în perioada 2005 - 2006.

Evoluția numărului de funcții publice ocupate în administrația publică în perioada 2003-2006



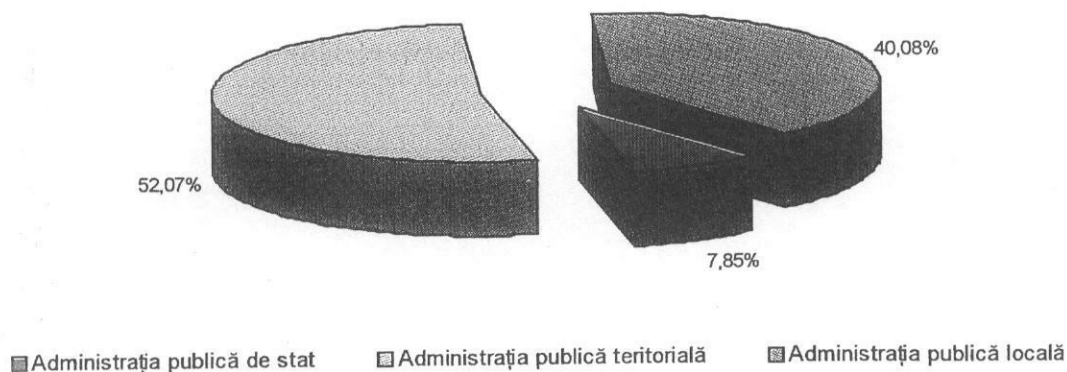
Evoluția procentului funcțiilor publice ocupate și vacante 2003-2006



2) Aspecte privind dinamica corpului funcționarilor publici

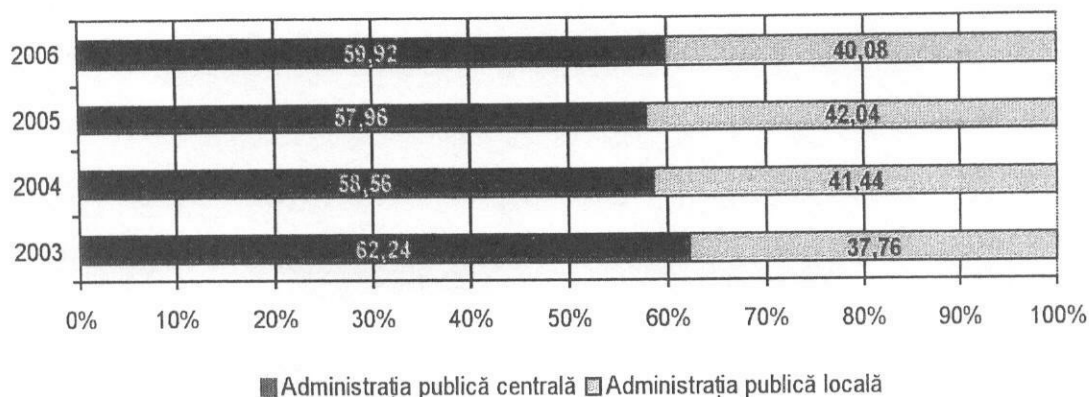
La data de 01.04.2006, numărul total de funcționari publici era de 111624, din care 8762 lucrau în cadrul administrației publice de stat (7,85%), 58123, în cadrul administrației publice teritoriale (52,07%) iar 44739, în cadrul administrației publice locale (40,08%).

Situația funcțiilor publice ocupate la 31.12.2006



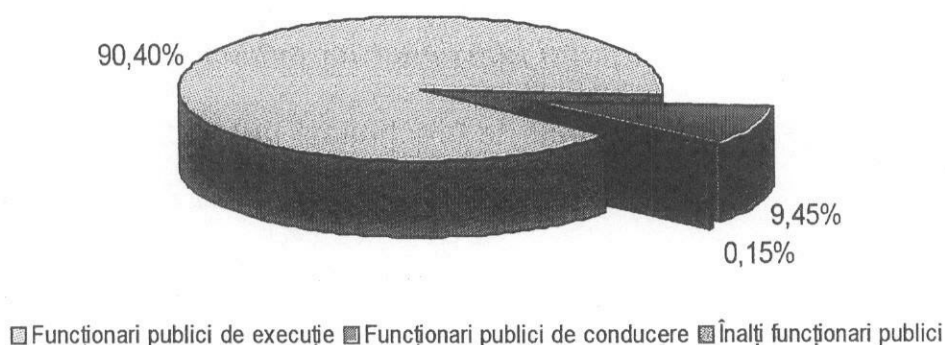
Comparativ cu anii precedenți, se remarcă o **creștere a numărului de funcționari publici din administrația publică locală** (de la 37,76% în 2003 la 40,08% în 2006), datorată în principal eforturilor făcute în vederea descentralizării, apropierii administrației de cetățeni și a dezvoltării serviciilor de proximitate.

**Situație comparativă privind
numărul de funcționari publici din administrația publică (2003-2006)**



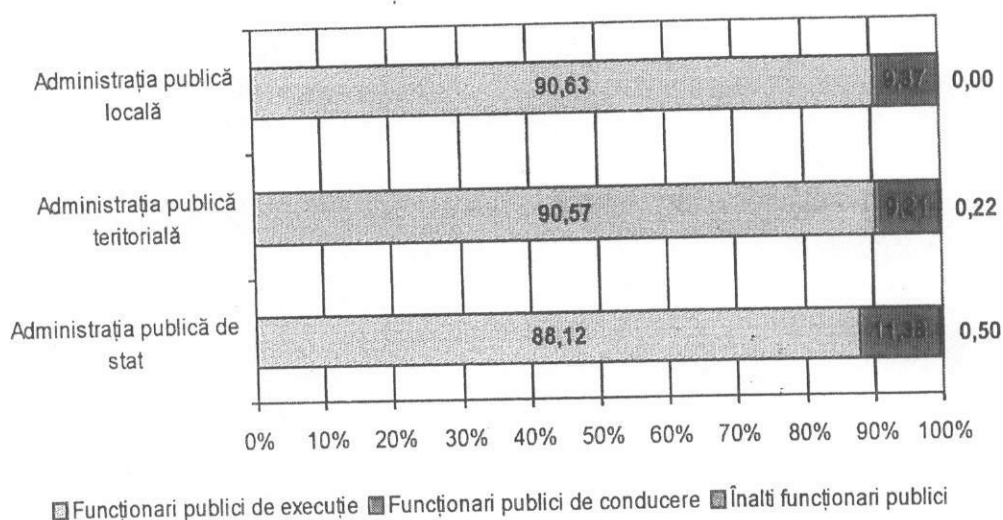
Din punct de vedere al nivelului atribuțiilor pe ansamblul administrației publice, 100911 funcționari dețineau funcții publice de execuție (90,40%), 10543 - funcții publice de conducere (9,45%) iar 170 se încadrau în categoria înalților funcționari publici (0,15%).

Situația funcțiilor publice ocupate în funcție de nivelul atribuțiilor



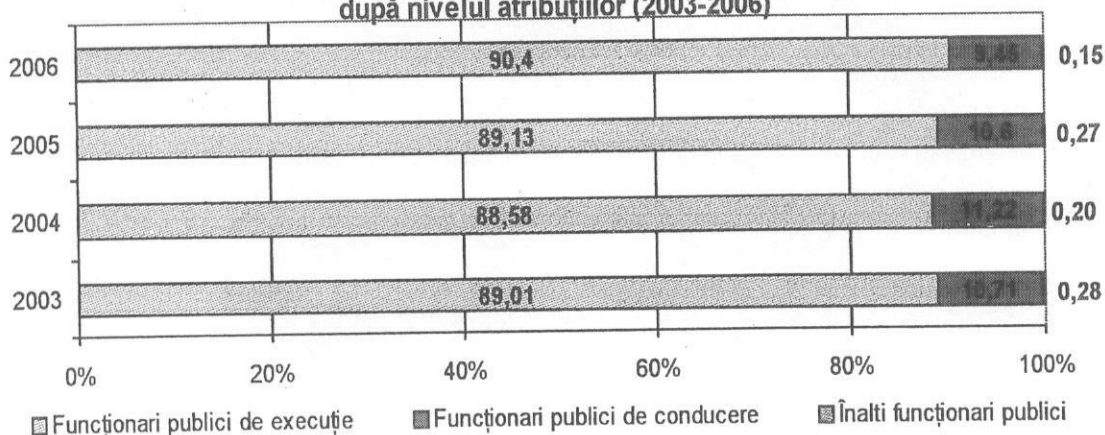
Ponderi relativ similare se mențin și la nivelul diferitelor categorii de autorități sau instituții publice.

**Situație comparativă privind numărul de funcționari publici
în funcție de nivelul atribuțiilor la 31.12.2006**



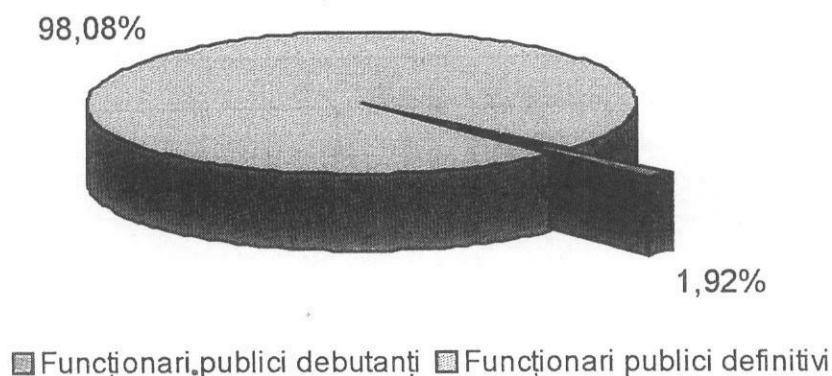
Din punct de vedere al evoluției procentului de funcționari publici pentru fiecare categorie în parte, în ultimii 4 ani nu au fost înregistrate modificări majore. Se observă ponderea substanțială a funcționarilor publici de execuție (aproximativ 9 funcționari din 10) și preocuparea autorităților administrației publice pentru menținerea unui procent relativ constant de funcționari publici cu atribuții manageriale (cu respectarea procentului de maxim 12% funcții publice de conducere stipulat de Statutul funcționarilor publici).

**Situație comparativă privind numărul de funcționari publici
după nivelul atribuțiilor (2003-2006)**



Din punctul de vedere al clasificării funcționarilor publici în funcționari publici debutanți și definitiv, se remarcă **procentul extrem de scăzut de funcționari publici debutanți la nivelul administrației publice pe ansamblu** (aproximativ 2% funcționari publici debutanți).

Structura funcționarilor publici debutanți și definitiv la 31.12.2006

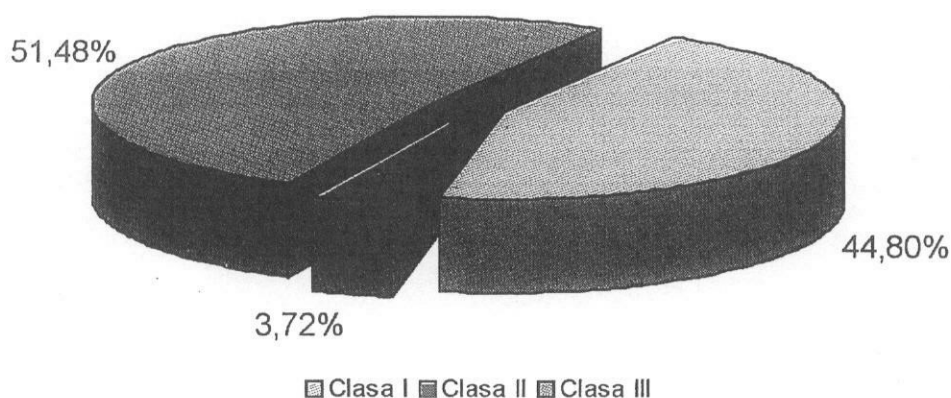


În ceea ce privește variația procentului de funcționari publici debutanți în perioada 2003 - 2005, se remarcă o ușoară creștere în anul 2004 (de la 1,48% în 2003 la 2,19%). Această tendință crescătoare nu s-a menținut însă, astfel încât variația numărului de funcționari publici debutanți **pe ansamblu** este nesemnificativă (în anul 2005 este de 1,78% iar în 2006, de 1,92%).

3) Aspecte privind pregătirea profesională a funcționarilor publici

Din punct de vedere al nivelului studiilor, se observă că, din totalul de 100911 funcționari publici de execuție, un număr de 45212 funcționari publici au studii superioare de lungă durată (44,80%), 3754 studii superioare de scurtă durată (3,72%), iar 51945 au studii medii liceale sau postliceale (51,48%).

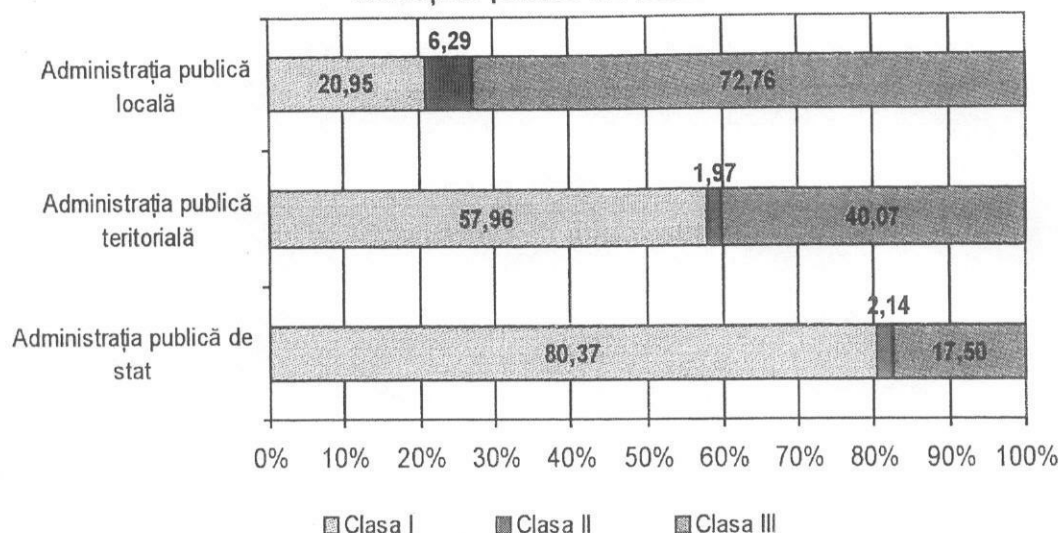
Structura pe clase a funcționarilor publici de execuție la 31.12.2006



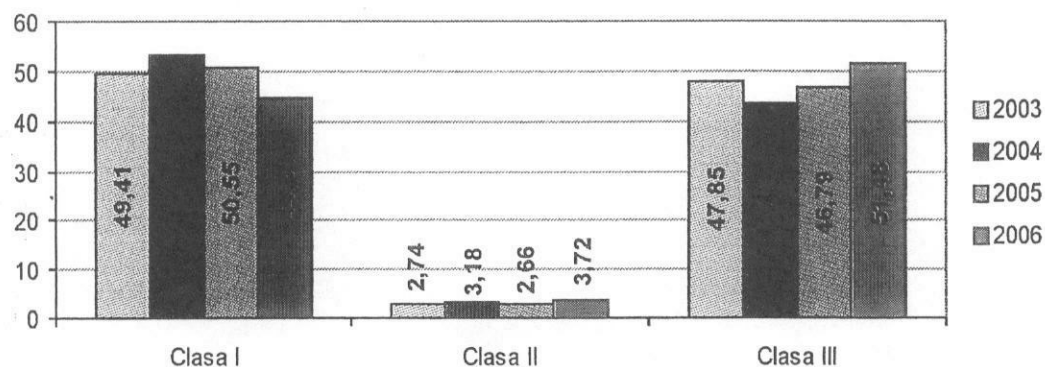
Defalcarea pe categorii de autorități și instituții publice scoate în evidență procentul relativ ridicat de funcționari publici cu studii superioare din cadrul aparatului propriu al instituțiilor administrației publice centrale

(8 din 10 funcționari) și din cadrul administrației publice teritoriale (7 din 10 funcționari au studii superioare). Gradul de profesionalizare scade însă în cazul consiliilor locale și al altor autorități ale administrației publice locale (doar 3 din 10 funcționari au studii superioare), fapt datorat atât lipsei unei piețe a forței de muncă cu înaltă calificare, cât și lipsei unui pachet atractiv de salarizare și recompensare a potențialilor angajați.

Structura pe clase a funcționarilor publici în funcție de tipul instituțiilor publice la 31.12.2006



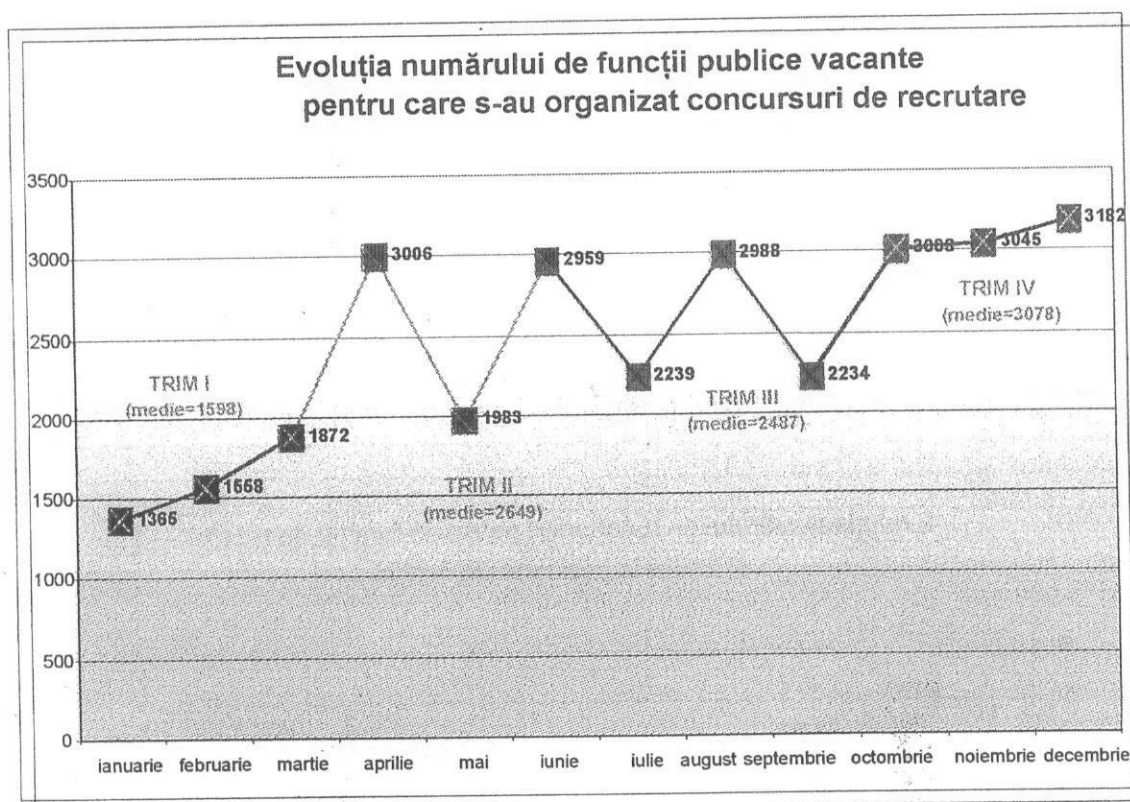
Evoluția numărului de funcționari publici în funcție de nivelul studiilor în perioada 2003-2006



2.2.2. ACTIVITATEA DE GESTIUNE A PROCEDURILOR ADMINISTRATIVE

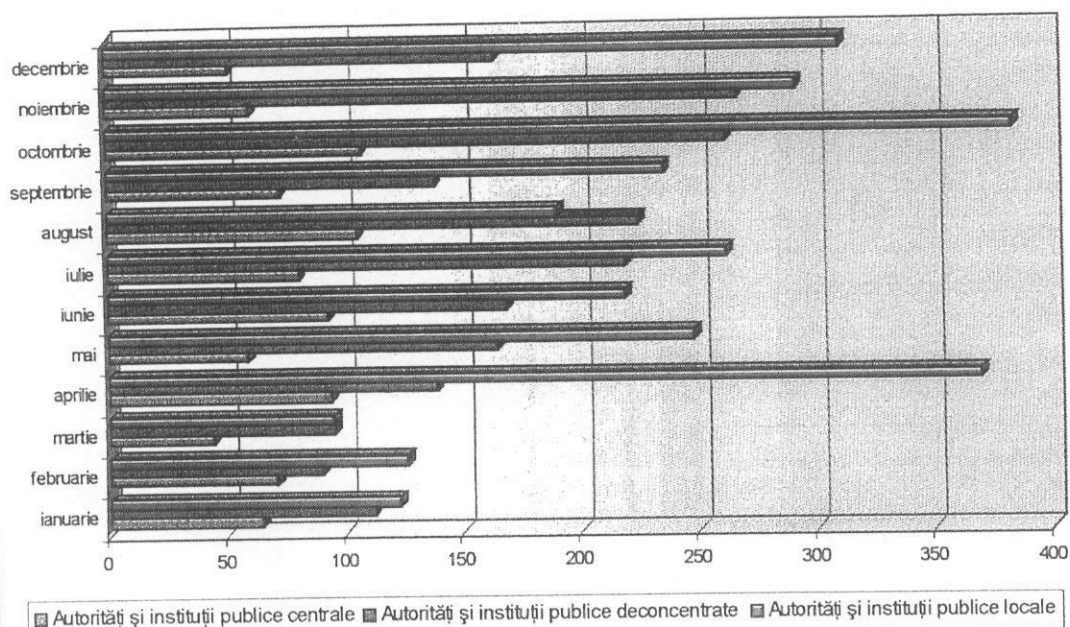
În cursul anului 2006, activitatea de organizare și desfășurare a concursurilor a avut la bază prevederile *Hotărârii Guvernului nr. 1209/2003 privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2006 privind unele măsuri pentru întărirea capacității administrative a României pentru integrarea în Uniunea Europeană*. Au fost acordate, în baza procedurii prevăzute de actele normative menționate, un număr de 6897 avize favorabile organizării concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice, evoluția situației de la o perioadă la alta prezentându-se astfel:

1) Concursuri de recrutare

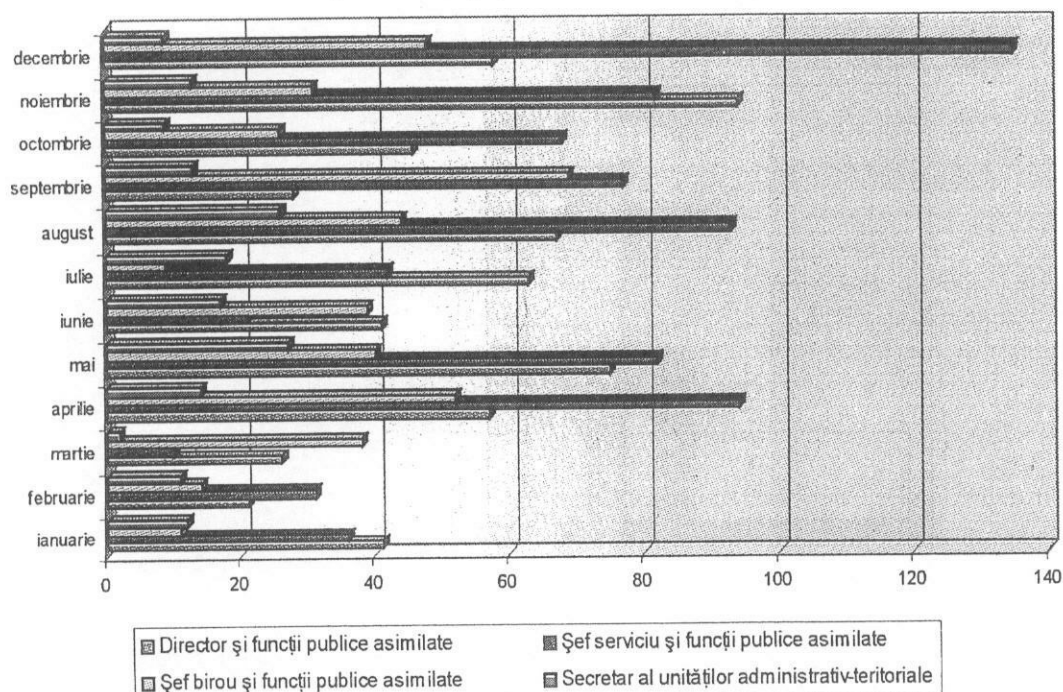


În ceea ce privește detalierea organizării și derulării concursurilor de recrutare și promovare, pe tipuri de autorități și instituții publice și, respectiv, pe tipuri de funcții publice, în perioada ianuarie-decembrie 2006 a fost înregistrată următoarea situație:

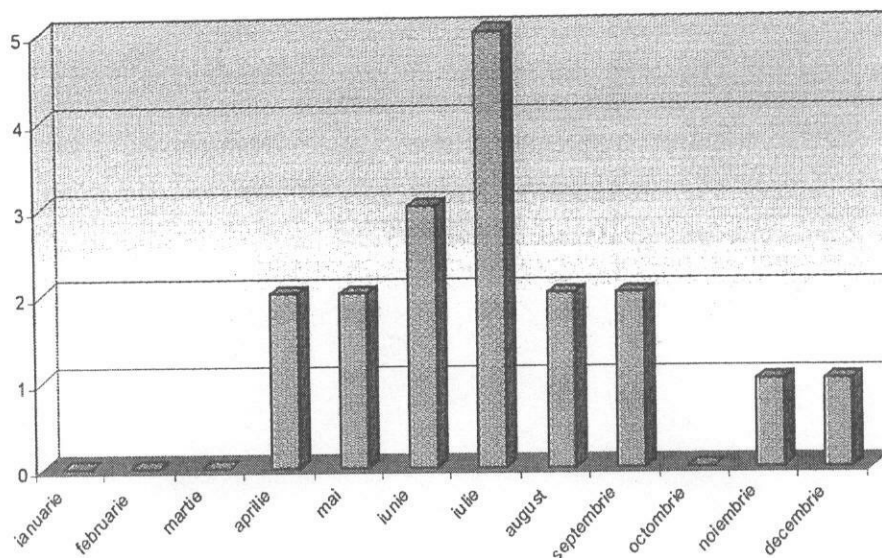
Concursuri de recrutare organizate pentru funcții publice de execuție



Concursuri de recrutare organizate pentru funcții publice de conducere

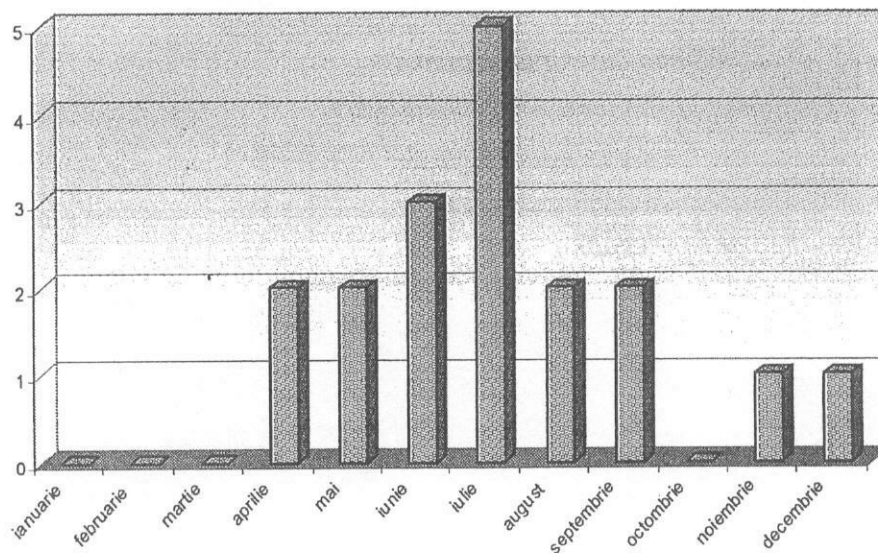


**Concursuri organizate de
Comisia de concurs pentru recrutarea înalților funcționari publici**

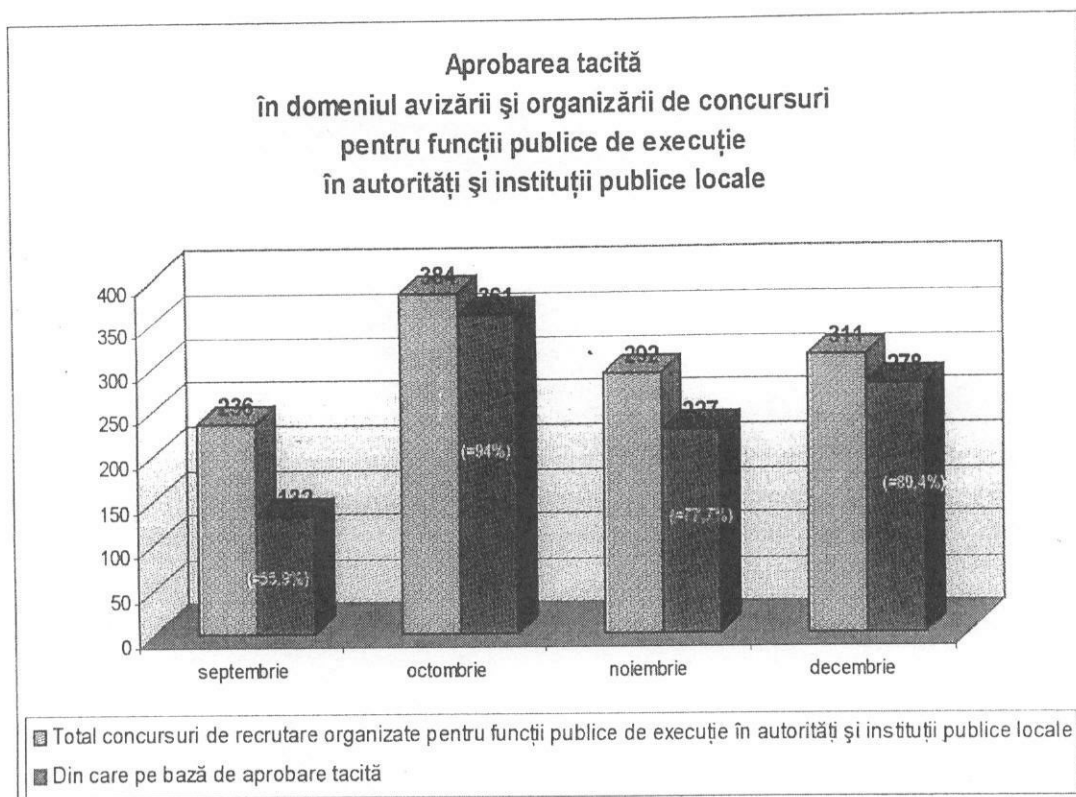


2) Concursuri de promovare

**Concursuri organizate de
Comisia de concurs pentru recrutarea înalților funcționari publici**



Urmare a reglementării² utilizării procedurii de **aprobare tacită în domeniul avizării organizării și desfășurării de concursuri**, începând cu luna septembrie 2006 au fost înregistrate următoarele evoluții:

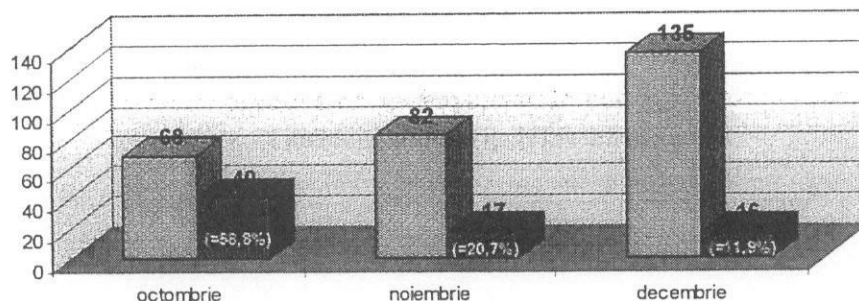


În mod similar, începând cu luna octombrie 2006, **rezultatul delegării de competențe**³ către autoritățile și instituțiile publice din administrația publică locală se prezintă astfel:

² Conform art. 51² alin. (2) și (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în situația organizării concursului de recrutare pentru funcțiile publice vacante din autoritățile și instituțiile publice din administrația publică locală de către autoritățile și instituțiile în a căror organigramă este prevăzut postul, acestea din urmă au obligația de a informa Agenția Națională a Funcționarilor Publici înainte cu 10 zile de demararea procedurii de organizare și desfășurare a concursurilor. În situația în care Agenția constată că nu sunt îndeplinite condițiile legale privind organizarea și desfășurarea concursurilor, dispune amânarea sau suspendarea organizării și desfășurării concursului. Nedisponerea amânării sau suspendării menționate este asimilată, datorită efectelor produse, aprobării tacite.

³ Potrivit Ordinului Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 500/2007 privind delegarea competenței de a organiza concursuri de recrutare pentru ocuparea unor funcții publice de conducere.

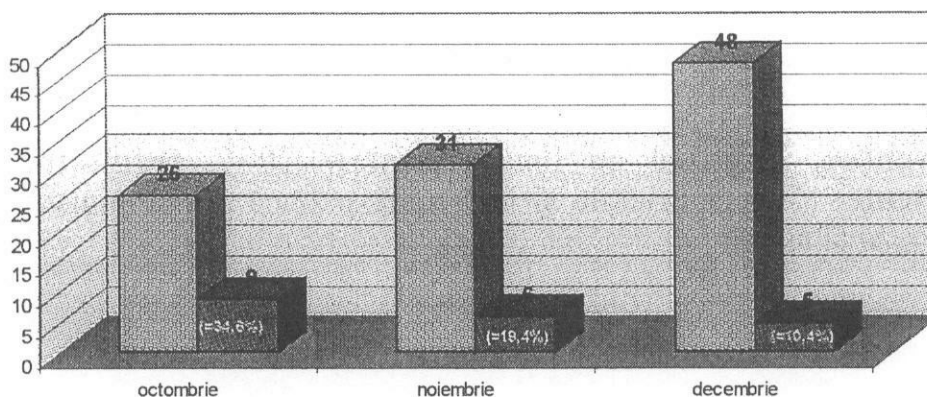
Delegare de competență către autorități și instituții publice locale, pentru organizarea concursurilor de ocupare a funcțiilor publice de conducere de șef serviciu și a funcțiilor publice asimilate



■ Total concursuri de recrutare organizate în autorități și instituții publice locale pentru funcții publice de conducere de șef serviciu și funcții publice asimilate

■ Din care pe bază de delegare de competență

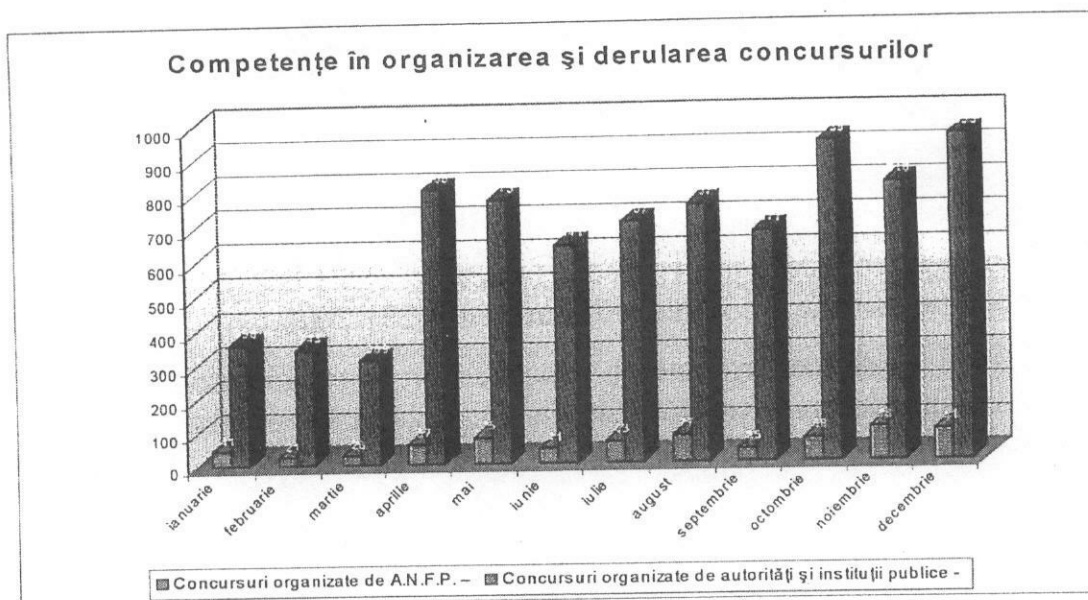
Delegare de competență către autorități și instituții publice locale, pentru organizarea concursurilor de ocupare a funcțiilor publice de conducere de șef birou și a funcțiilor publice asimilate



■ Total concursuri de recrutare organizate în autorități și instituții publice locale pentru funcții publice de conducere de șef birou și funcții publice asimilate

■ Din care pe bază de delegare de competență

În ceea ce privește **competența**, prin raportare la prevederile legale, **în organizarea și derularea concursurilor**, în cursul anului 2006 au fost organizate și desfășurate concursuri astfel:



Concluziile care se desprind ca relevante pentru anul 2006 sunt, prin corelare inclusiv cu datele din anul precedent și cu rezultatele activității de reglementare, următoarele:

- **Suplimentarea funcțiilor publice vacante**, în vederea creșterii capacității administrative a României în Uniunea Europeană, **precum și scurtarea termenelor legale**, în conformitate cu O.U.G. nr. 1/2006, **au determinat o creștere constantă a numărului de concursuri de recrutare în funcția publică în perioada de referință**, ajungând ca în luna august numărul concursurilor să fie dublu față de luna ianuarie, iar în luna noiembrie acesta să se tripleze. Analizând perioada corespondentă a anului 2005, conform raportului privind managementul funcției publice din perioada respectivă, se constată o tendință similară de creștere a numărului de concursuri spre sfârșitul perioadei de aplicare a Legii nr. 130/2005 care, de asemenea, a redus termenele legale de organizare a concursurilor. Astfel, deși în perioada ianuarie-august 2005 numărul concursurilor organizate a fost de 2132, s-a ajuns ca până la sfârșitul anului numărul să fie de 5778.
- **Dispozițiile O.U.G. nr. 1/2006**, care limitează cazurile în care funcțiile publice vacante pot fi ocupate prin concurs, **nu au condus la micșorarea numărului de concursuri la nivelul administrației publice din România**, ceea ce indică faptul că există o mare fluctuație de personal în cadrul autorităților și instituțiilor publice.
- **Maxim 10 % dintre concursurile de recrutare sunt organizate de către A.N.F.P.**, numărul acestora fiind în scădere începând cu luna septembrie, prin aplicarea dispozițiilor Ordinului Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 7101/2006 de delegare a competențelor de organizare a concursurilor pentru funcțiile publice de conducere de șef serviciu și șef birou și prin limitarea domeniilor în care A.N.F.P.

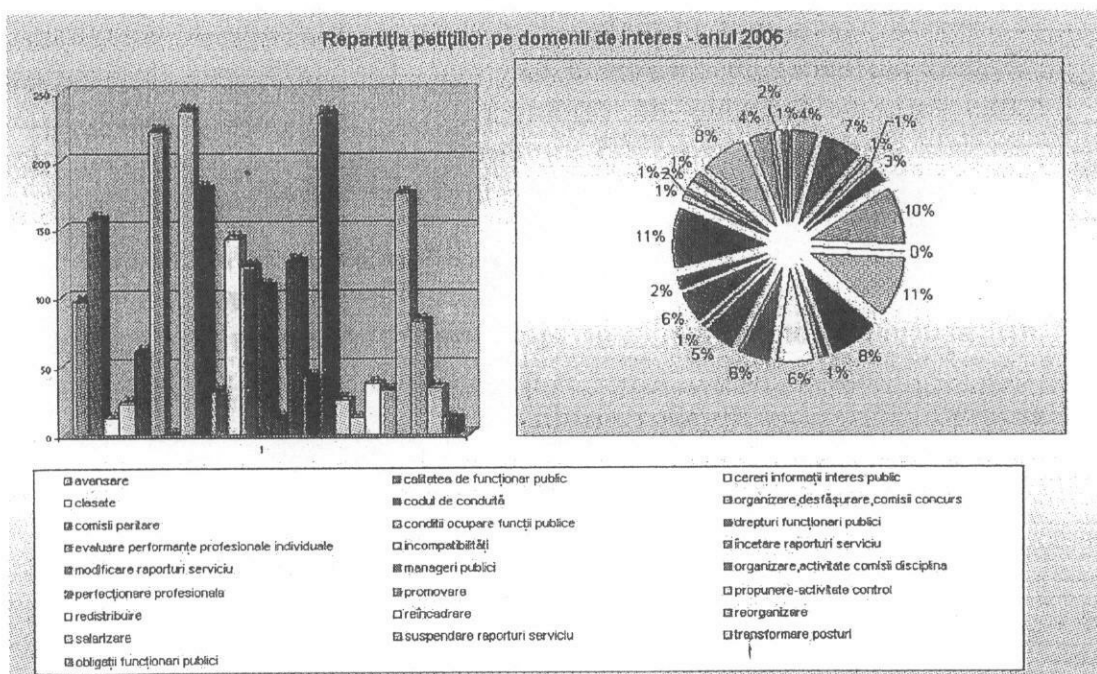
organizează concurs pentru funcțiile publice de conducere din cadrul autorităților administrației publice locale;

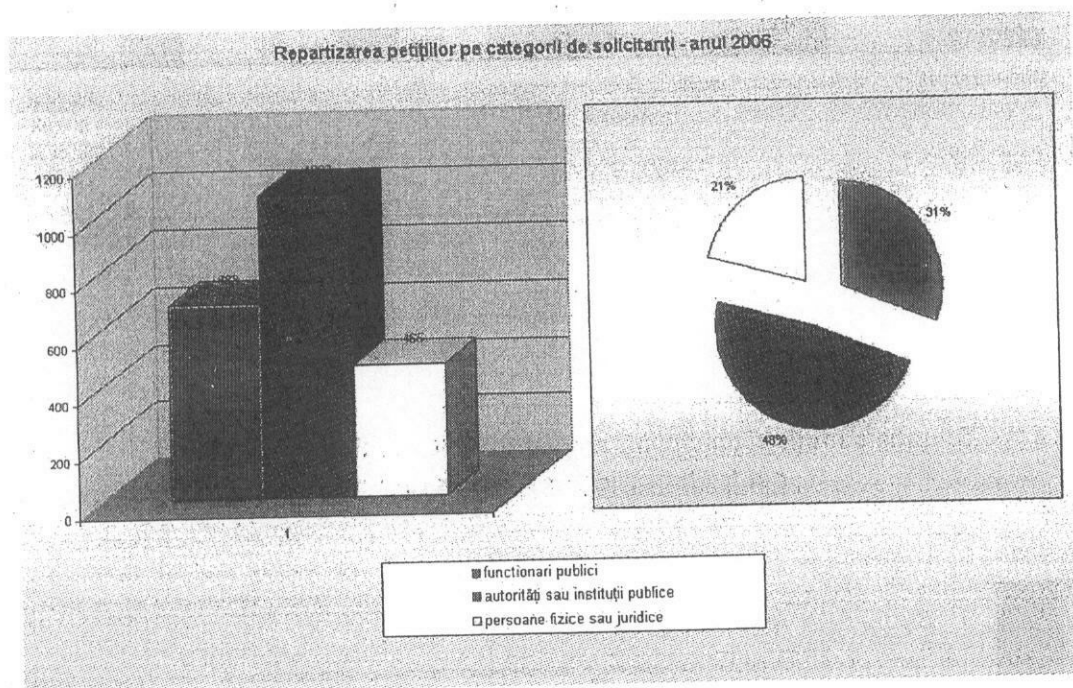
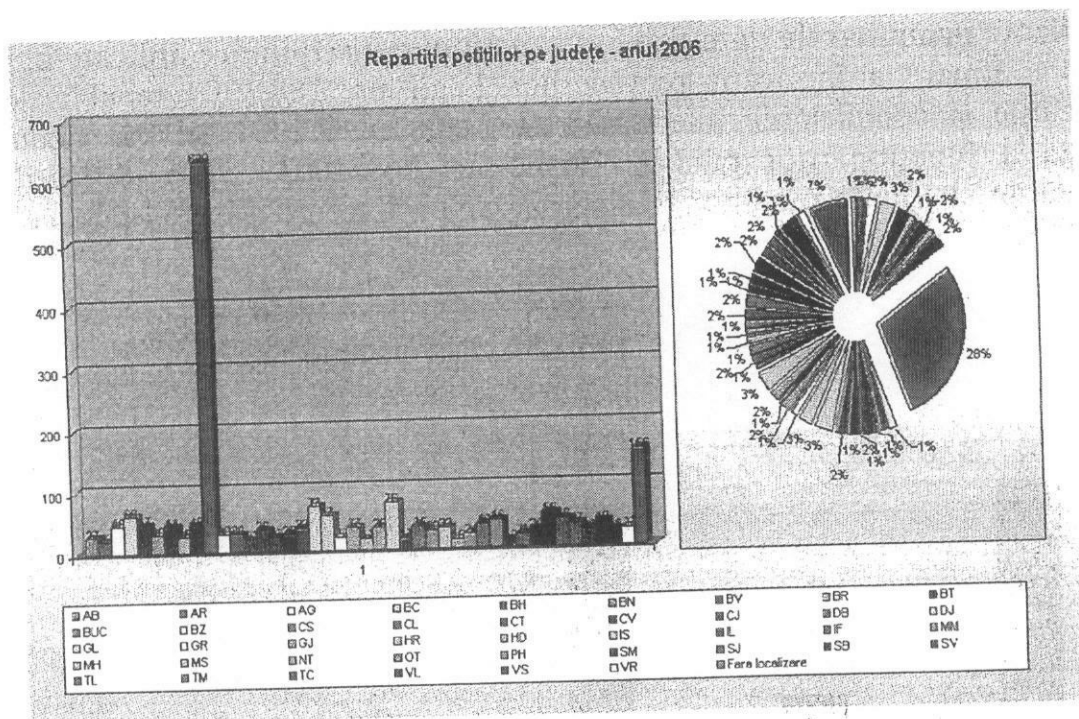
- **Concursurile privind promovarea în grad au presupus în anul 2006 acordarea unui aviz de concurs, dar au fost condiționate de existența unui post vacant pe care funcționari publici pot da concurs. Această condiție urmează a fi eliminată începând cu anul 2007, de la data intrării în vigoare a prevederilor art. 55 din Legea nr. 188/1999 republicată, așa cum a fost modificată și completată prin Legea 251/2006.**
- **Gradul de descentralizare a procedurilor de organizare și desfășurare a concursurilor înregistrează și se preconizează să înregistreze în continuare o tendință crescătoare.**

2.3. MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL ACTIVITĂȚILOR REFERITOARE LA FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI LA FUNCȚIONARI PUBLICI

2.3.1. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA MODULUI DE APLICARE A LEGISLAȚIEI ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Principala sursă de informare, analiză și documentare pentru acest domeniu a fost reprezentată de petițiile adresate Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în calitate de instituție responsabilă cu asigurarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici din România, pe parcursul perioadei de referință. Numărul total al petițiilor primite a fost de **2210**, repartizate diferit pe **domenii de interes, județe ale țării și grupuri țintă monitorizate - autorități și instituții publice din administrația centrală și locală, funcționari publici, sindicate și cetățeni.**

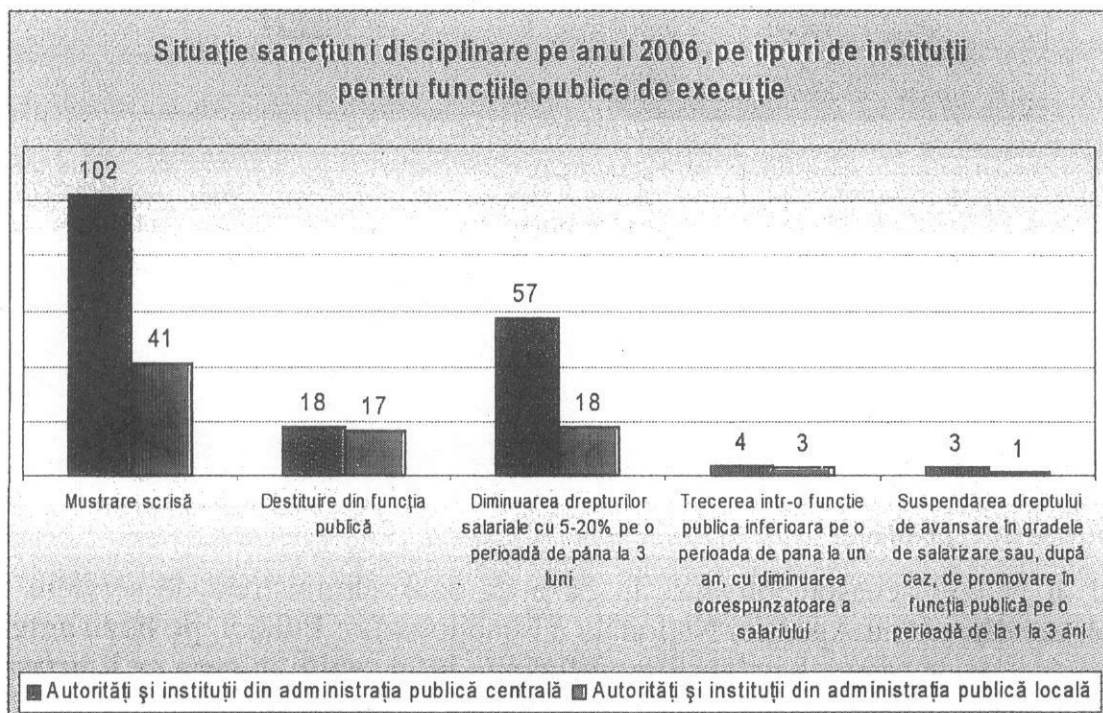
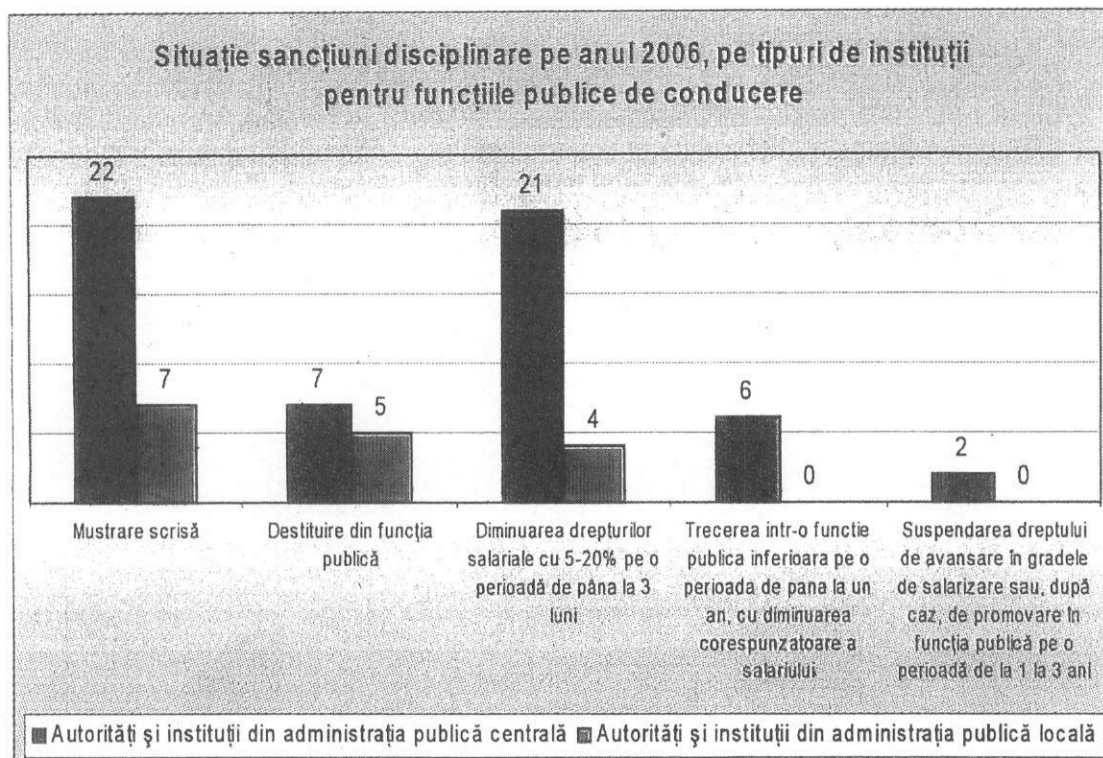




Potrivit dispozițiilor art. 24 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 republicată, cu modificările și completările ulterioare, **autoritățile și instituțiile publice au obligația de a comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în termen de 10 zile lucrătoare, orice modificare intervenită în situația funcționarilor publici.**

Având în vedere această obligație, în baza de date administrată de serviciul de specialitate din cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pe baza actelor administrative transmise privind modificările intervenite în ceea ce îi privește pe funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice, au fost

centralizate următoarele date privind sancțiunile disciplinare aplicate în anul 2006, ca urmare a încălcării prevederilor Legii nr. 188/1999 republicată cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, Legea nr. 161/2003, cu modificările și completările ulterioare și a altor acte normative în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici:

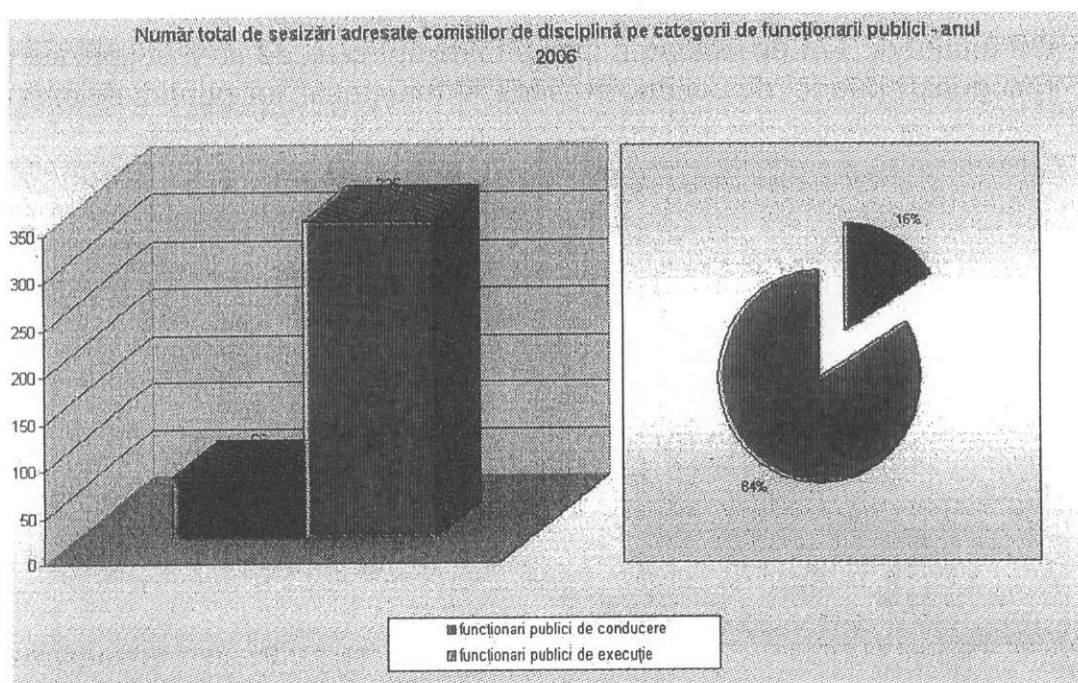


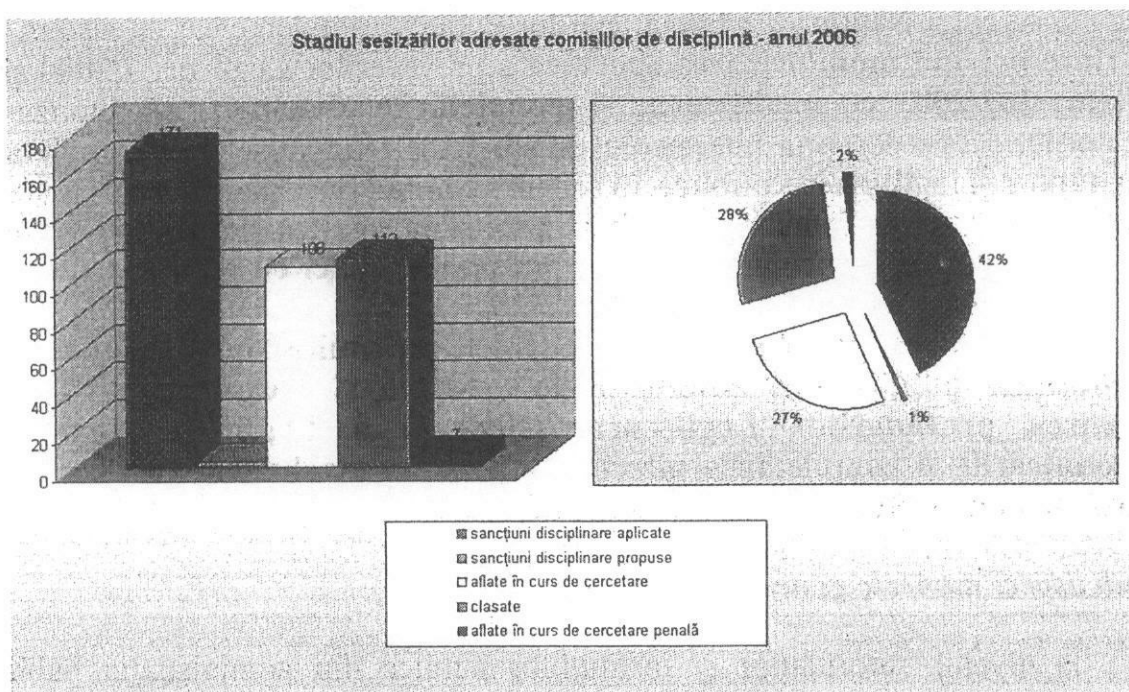
Totodată, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a implementat un **sistem de raportare privind monitorizarea specifică a prevederilor Legii nr. 7/2004 și a Legii nr. 161/2003 cu modificările și completările ulterioare**. Monitorizarea indicatorilor a avut loc prin intermediul **machetelor transmise spre completare autorităților și instituțiilor publice**, în scopul identificării și analizei cauzelor care determină încălcarea normelor de conduită, precum și a potențialelor măsuri pentru creșterea gradului de conștientizare a funcționarilor publici cu privire la riscurile nerespectării normelor legale incidente.

Pentru anul 2006, în urma analizei datelor primite de la autoritățile și instituțiile publice din administrația centrală și locală cu privire la încălcarea prevederilor Legii nr. 7/2004 și a Legii nr. 161/2003, cu modificările și completările ulterioare, pe baza machetelor transmise au rezultat următoarele:

a) Sub aspect numeric general:

- ✓ la nivelul autorităților și instituțiilor publice din administrația publică centrală și locală s-au înregistrat un număr total de **401** sesizări adresate comisiei de disciplină, din care **66** împotriva funcționarilor publici de conducere și **335** împotriva funcționarilor publici de execuție;
- ✓ din numărul total de sesizări adresate comisiei de disciplină, s-au aplicat sancțiuni disciplinare în **171** de cazuri, au fost propuse sancțiuni disciplinare în **3** de cazuri, sunt în curs de cercetare **108**, în **112** de cazuri s-a procedat la clasarea sesizărilor, iar **7** sesizări fac obiectul cercetării penale.

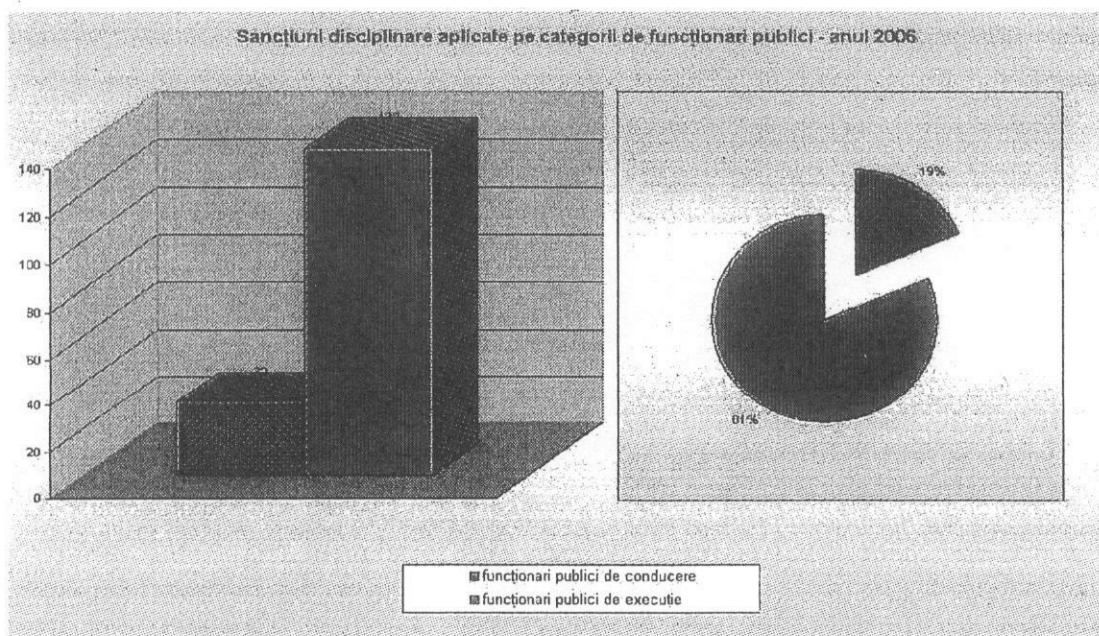




Din datele raportate potrivit formatului standard de monitorizare, rezultă că faptele care fac obiectul cercetării penale privesc doi funcționari publici din categoria funcționarilor publici de conducere și patru funcționari publici din categoria funcționarilor publici de execuție, iar pentru un cazului unui funcționar public de execuție s-a propus sesizarea organelor de cercetare penală.

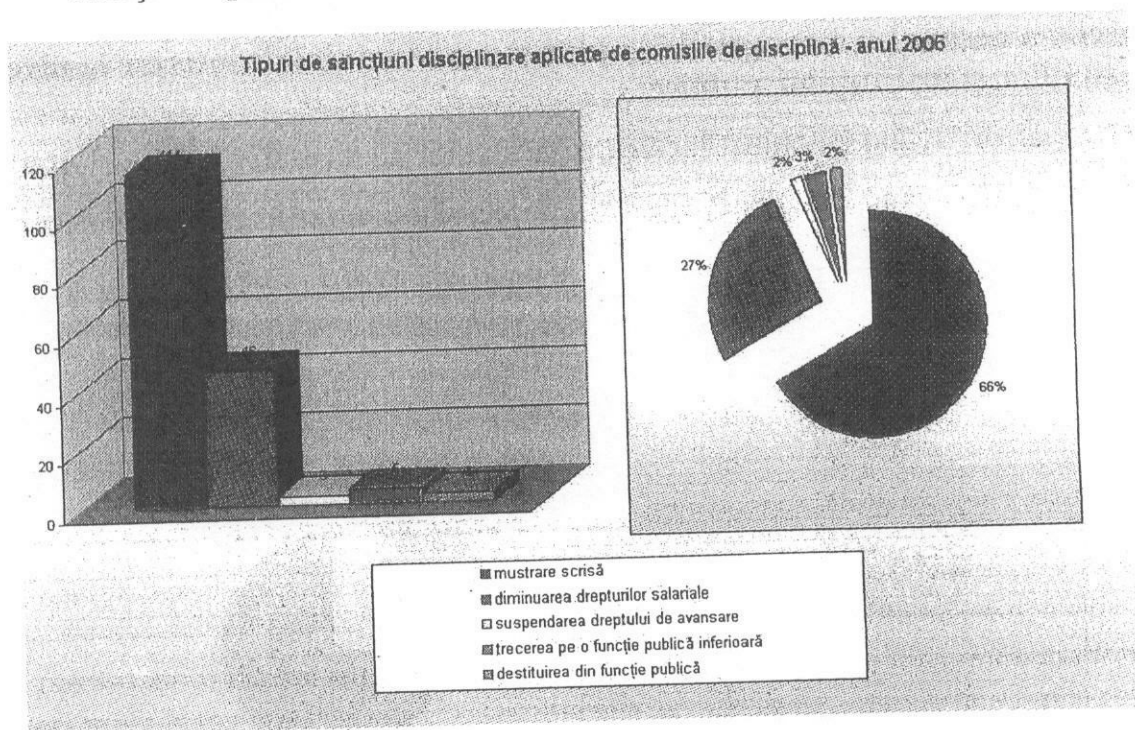
b) Sub aspectul categoriei de funcționari publici cu risc crescut în săvârșirea abaterilor disciplinare:

- ✓ din totalul de 171 de sancțiuni disciplinare aplicate, 32 au fost aplicate unor funcționari publici de conducere, iar 139 funcționarilor publici de execuție.



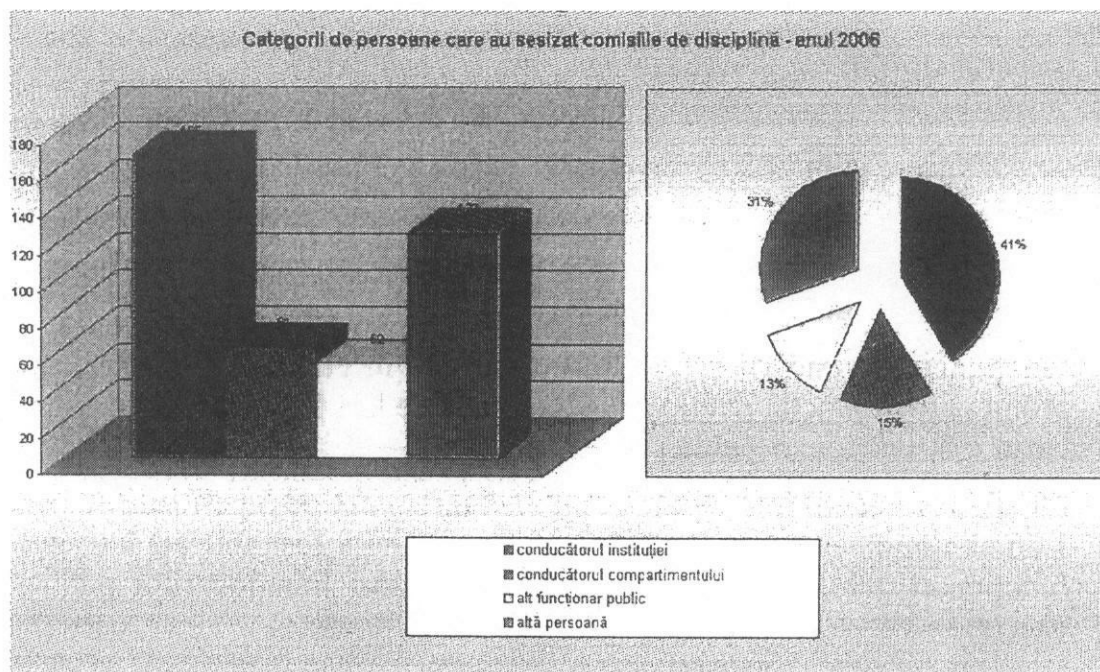
c) sub aspectul tipului de sancțiune disciplinară aplicată:

- ✓ sancțiunea mustrării scrise a fost aplicată în cazul a 11 funcționari publici de conducere și în 103 cazuri funcționarilor publici de execuție
- ✓ sancțiunea diminuării drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni a fost aplicată în cazul a 8 funcționari publici de conducere și a 38 funcționari publici de execuție
- ✓ sancțiunea suspendării dreptului de avansare în grade de salarizare sau de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani a fost aplicată în cazul a 3 funcționari publici de execuție
- ✓ sancțiunea trecerii într-o funcție publică inferioară pe o perioadă de până la 1 an cu diminuarea corespunzătoare a salariului a fost aplicată în cazul a 3 funcționari publici de conducere și în 2 cazuri funcționarilor publici de execuție
- ✓ sancțiunea destituirii din funcție publică a fost aplicată în cazul unui funcționar public de conducere și în cazul a 2 funcționari publici de execuție



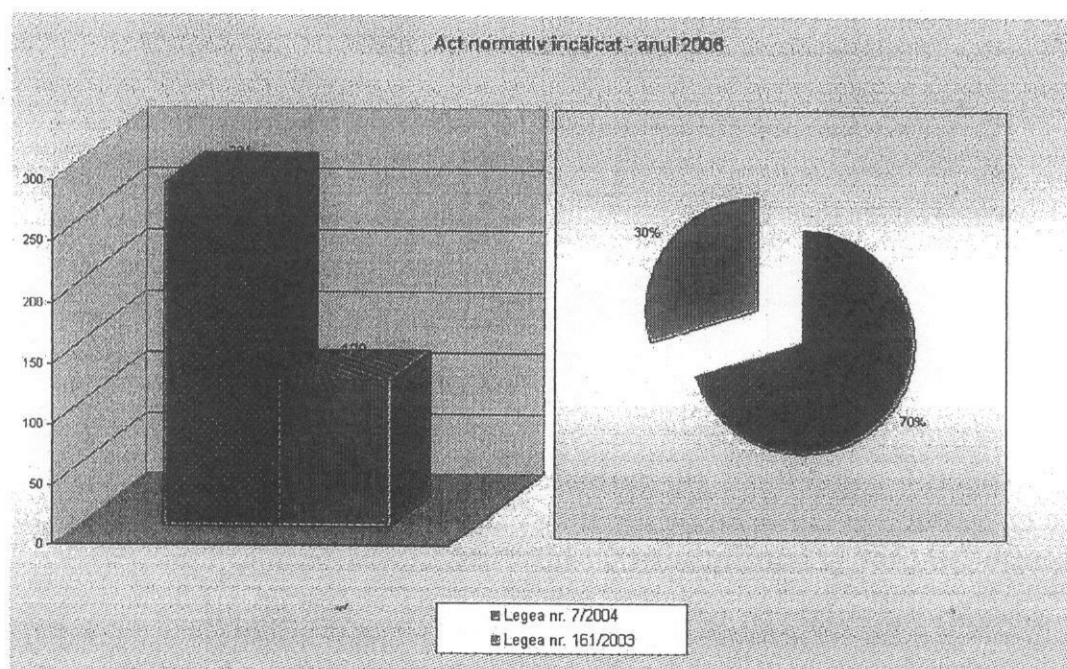
d) sub aspectul capacității de autosesizare a autorităților sau instituțiilor publice cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită și regimului incompatibilităților și conflictului de interese:

- ✓ sesizări formulate de conducătorul instituției - 165 cazuri
- ✓ sesizări formulate de conducătorul compartimentului - 61 cazuri
- ✓ sesizări formulate de alt funcționar public - 52 cazuri
- ✓ sesizări formulate de altă persoană - 123 cazuri



e) sub aspectul frecvenței sesizării faptelor de încălcare a Codului de conduită respectiv a regimului incompatibilităților și a conflictului de interese la nivelul autorităților și instituțiilor publice:

- ✓ sesizări având ca obiect încălcarea normelor de conduită - **281 cazuri**
- ✓ sesizări având ca obiect încălcarea regimului conflictului de interese și incompatibilităților - **120 cazuri**



Concluziile rezultate din activitatea de monitorizare a aplicării prevederilor Codului de conduită și aspectele reținute ca probleme în aplicarea acestuia au fost valorificate inclusiv în propunerile de modificare și completare a Legii nr. 7/2004. De altfel, rezultatele analizei informațiilor colectate pe baza machetelor transmise spre completare autorităților și instituțiilor publice, care comportă atât aspecte cantitative cât și calitative, s-au concretizat în rapoarte trimestriale, publicate pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Interesul pentru ridicarea standardelor profesionale și comportamentale ale funcționarilor publici, nelimitându-se exclusiv la monitorizarea implementării normelor de conduită și a măsurilor luate în cazul încălcării acestor norme, a fost orientat, în cursul anului 2006, și către acțiuni de dezbatere publică, informare și conștientizare cu privire la riscurile încălcării normelor de conduită. Necesitatea acestor acțiuni a reieșit din analiza datelor produse în procesul de monitorizare cu privire la cauzele care favorizează încălcarea normelor de conduită de către funcționarii publici, din care rezultă că acestea sunt legate în principal de insuficienta cunoaștere a Codului de conduită, iar eficacitatea este sesizabilă în cadrul evoluției indicatorilor urmăriți. De altfel, rezultatele semnificative ale proiectului derulat în acest scop, concretizate atât în realizări practice (Corpul de observatori publici, formarea de formatori, Manualul de proceduri de implementare a Codului de conduită, Ziua Porților Deschise), cât și în reușita în ceea ce privește schimbarea de mentalitate susțin extinderea acțiunilor viitoare pentru crearea unui parteneriat public-privat eficient, în vederea asigurării unei administrații publice performante și a îmbunătățirii relației dintre cetățean și administrația publică.

Principalele concluzii generale rezultate pe baza datelor obținute în procesul de monitorizare au vizat aspecte legate de gradul de cunoaștere a prevederilor legale, precum și gradul de implicare a autorităților și instituțiilor publice în mediatizarea normelor de conduită. Astfel, inițial s-a constatat că prevederile Legii nr. 7/2004 și regimul conflictului de interese și al incompatibilităților nu erau îndeajuns cunoscute, în principal datorită mediatizării insuficiente la nivelul autorităților și instituțiilor publice. Comunicările ulterioare, din care rezultă diminuarea cazurilor de încălcare a prevederilor Codului de conduită, concomitent cu înăsprirea sancțiunilor disciplinare aplicate, au demonstrat că pe parcursul perioadei de raportare au fost înregistrate progrese atât în ceea ce privește nivelul de cunoaștere a legislației, cât și în ceea ce privește conștientizarea riscurilor încălcării normelor de conduită, regimului conflictului de interese și incompatibilităților și implicarea conducerii autorităților și instituțiilor publice în sesizarea faptelor de încălcare a acestor prevederi legale.

2.3.2. REALIZAREA FUNCȚIEI DE CONTROL

Controlul administrativ de specialitate exercitat de către Agenție este un control de legalitate al actelor administrative din domeniul funcției publice, nefiind un control axat pe raporturi de subordonare. Anularea actelor administrative controlate nu poate fi hotărâtă decât de instanța de contencios administrativ.

Prin activitatea de control specializat, Agenția Națională a Funcționarilor Publici are dreptul de a oferi îndrumări de specialitate obligatorii organelor controlate, inclusiv cu privire la restabilirea legalității actelor administrative emise.

Activitatea de control a Agenției în cursul anului 2006 s-a concretizat în efectuarea a 64 de controale, din care 5 tematice.

Au fost, totodată, întocmite aproximativ **345** de adrese corespunzătoare activității de monitorizare a funcției publice, ca răspuns la solicitarea unor autorități sau instituții publice, persoane fizice, persoane juridice de drept privat, precum și pentru asigurarea implementării măsurilor ori recomandărilor din rapoartele de control ale Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Controalele inopinate au fost efectuate fie ca urmare a unor reclamații și sesizări ale unor persoane fizice sau juridice sau ca urmare a unor informații prezentate de mass-media, fie din inițiativa președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Principalele obiective ale activității de control le-au constituit:

- Verificarea documentației care a stat la baza obținerii avizului pentru funcții publice;
- Verificarea structurii funcțiilor publice;
- Verificarea modului de aplicare a prevederilor art. 2 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Verificarea și îndrumarea autorităților și instituțiilor publice privind modul de respectare a legislației referitoare la numirea și reîncadrarea funcționarilor publici, precum și la salarizarea corespunzătoare a acestora;
- Verificarea procedurii privind organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice vacante prin recrutare și promovare;

⁴ ANFP a derulat în parteneriat cu Asociația “Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă – Agenda 21” proiectul comun Transparență și etică în administrația publică, în perioada noiembrie 2005 - noiembrie 2006, ce a vizat instituirea unor mecanisme și proceduri de monitorizare a modului în care prevederile Legii privind Transparența decizională în administrația publică și a Legii privind Codul de conduită a funcționarilor publici sunt respectate și aplicate la nivel local. Proiectul a sprijinit eforturile Guvernului României de realizare a unei reforme reale, prin care administrația publică din România să se situeze la nivelul standardelor europene și să se caracterizeze prin transparență, predictibilitate, responsabilitate, adaptabilitate și eficacitate.

- Verificarea procedurii privind evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici;
- Verificarea modului în care funcționarii publici au părăsit fie autoritatea sau instituția publică, fie corpul funcționarilor publici;
- Verificarea documentelor constitutive ale dosarului profesional, în special a fișelor de post, a fișelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale, a declarațiilor de avere și de interese, a carnetelor de muncă, a actelor administrative de numire, suspendare și de eliberare/destituire din funcția publică, respectiv a actelor administrative care privesc modificarea raporturilor de serviciu;
- Verificarea și îndrumarea modului de constituire și funcționare a comisiilor de disciplină și a activității acestora;
- Controlul privind respectarea regimului incompatibilităților și al conflictului de interese;
- Verificarea modului de respectare a principiilor și a normelor generale de conduită a funcționarilor publici.

Dintre *abaterile și încălcările dispozițiilor legale* privind funcția publică și funcționarii publici constatate, cele mai des întâlnite au avut ca obiect:

- avizarea funcțiilor publice și numirea în funcții publice;
- procedura de reîncadrare a funcționarilor publici de conducere;
- salarizarea funcționarilor publici;
- neactualizarea declarațiilor de avere și de interese;
- regimul juridic al incompatibilităților și al conflictului de interese;
- organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice;
- modul de constituire și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și a procedurii de lucru a comisiei de disciplină;
- completarea și actualizarea dosarelor profesionale sau a altor acte de personal.

Principalele constatări făcute de echipele de control în ceea ce privește modul de aplicare a actelor normative care privesc domeniul funcției publice au fost următoarele:

- 1) Existența unor neconcordanțe între documentația existentă la Agenția Națională a Funcționarilor Publici care a stat la baza obținerii avizelor pentru funcțiile publice și documentația de la unele autorități sau instituții publice;
- 2) Minimalizarea nejustificată a importanței dosarului profesional, și anume lipsa fișelor de post actualizate, a fișelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale, lipsa declarațiilor de incompatibilitate/interese și a

declarațiilor privind activitatea de poliție politică a funcționarilor publici, așa cum este definită prin lege, completarea carnetelor de muncă fără a se respecta în totalitate prevederile legale;

3) Managementul incoerent al funcțiilor publice, datorat neînțelegerii noțiunii de funcție publică; nerespectarea prevederilor art. 2 alin (3), lit. a) - h) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare; refuzul numirii în funcții publice a personalului care desfășoară activități specifice funcției publice;

4) Nerealizarea reîncadrării funcționarilor publici în termenul legal și realizarea unor promovări în funcții publice cu prilejul reîncadrării în funcții publice;

5) Numirea unor funcționari publici fără respectarea procedurii de organizare și desfășurare a concursurilor/examenelor pentru ocuparea funcțiilor publice, prevăzută de Hotărârea Guvernului nr. 1209/2003 privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici;

6) Ocuparea unor funcții publice de conducere prin promovare temporară, anterior obținerii avizului ANFP;

7) Nerespectarea procedurii de lucru a comisiilor de disciplină constituite în cadrul autorităților sau instituțiilor publice și deficiențe grave în ceea ce privește dispozițiile/deciziile/ordinele de sancționare disciplinară care au dus, de cele mai multe ori, la anularea în instanță a acestora.

Ca și *măsuri și acțiuni corective*, în urma controalelor efectuate au fost făcute recomandări cu caracter general (spre exemplu, verificarea și controlul reîncadrării funcționarilor publici) și au fost stabilite măsuri și acțiuni corective, îndrumări de specialitate obligatorii precum: îndeplinirea dispozițiilor din *Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției*, cu modificările ulterioare referitoare la regimul incompatibilităților și al conflictului de interese, respectiv îndeplinirea dispozițiilor *Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 2/2006 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2006*, aprobată prin *Legea nr. 417 /2006*, modul de completare și actualizare a dosarelor profesionale sau a altor acte de personal. Totodată, au fost identificate și relevate, vicii de procedură în ceea ce privește organizarea și desfășurarea concursurilor, respectiv examenelor pentru ocuparea funcțiilor publice, precum și în ceea ce privește procedura de lucru a comisiilor de disciplină și întocmirea actelor administrative de sancționare disciplinară.

În urma activității de control asupra aplicării dispozițiilor privind funcția publică și funcționarii publici, desfășurate conform competențelor reglementate au reieșit următoarele *concluzii*:

1. Colaborarea între Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în calitate de instituție responsabilă cu asigurarea managementului funcțiilor publice și al funcționarilor publici, și **autoritățile și instituțiile publice** subordonate ministerelor, respectiv între Agenție și autorități ale administrației publice

locale **nu a fost și nu este în continuare directă**, așa cum prevede art. 22 din Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările ulterioare, **acest lucru având ca efect manifestarea de deficiențe în implementarea măsurilor legislative din domeniul funcției publice și al funcționarilor publici.**

2. **Compartimentele de resurse umane** nu au gestionat întotdeauna actele cuprinse în dosarul profesional al funcționarilor publici și carnetele de muncă în conformitate cu prevederile legale, fie din cauza unor **deficiențe în pregătirea profesională a funcționarilor publici din cadrul acestora**, fie datorită faptului că **nu au reușit să evidențieze conducătorilor autorităților și instituțiilor publice efectele nerespectării procedurilor legale.**

3. **Controlul reprezintă o funcție importantă a managementului funcției publice și al funcționarilor publici**, necesară atât pentru aplicarea eficientă a dispozițiilor Statutului funcționarilor publici și a legislației secundare aferente, cât și pentru elaborarea unor îndrumări metodologice și stabilirea unor măsuri corective de natură a conduce la o gestiune coerentă și eficace a funcției publice și a corpului funcționarilor publici.

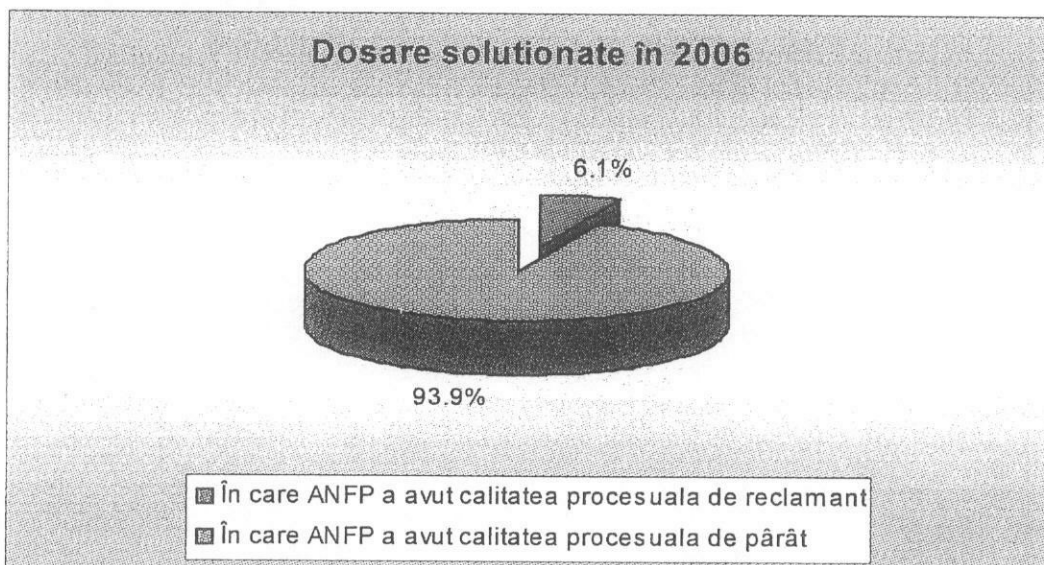
4. **Rezultatele activității de control pot fundamenta unele propuneri de modificare și completare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici, de natură a ameliora semnificativ din punct de vedere calitativ, rezultatele estimate în cadrul procesului de reglementare.**

2.4. ACTIVITATEA DE REPREZENTARE

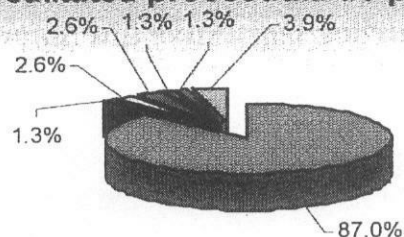
2.4.1. ACTIVITATEA DE REPREZENTARE ÎN INSTANȚĂ

În cursul anului 2006, activitatea de reprezentare în instanță, în baza calității procesuale active a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, s-a prezentat după cum urmează:

- ***Dosare soluționate în 2006***

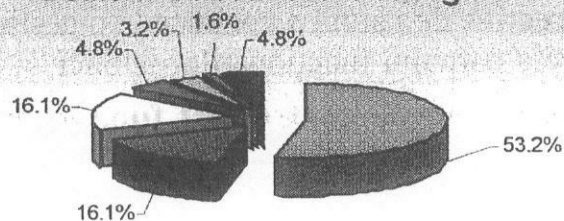


Dosare solutionate în care ANFP a avut calitatea procesuala de pârât



■ câştigate
 ■ câştigat în parte
 ■ suspendate
 ■ ANFP scoasa din cauza
 ■ renunța la judecata
 ■ s-a retras acțiunea împotriva ANFP
 ■ pierdut

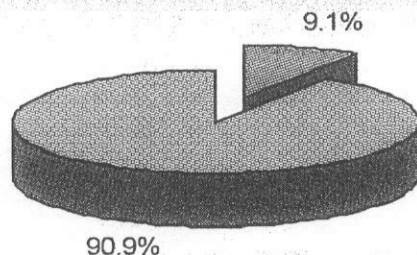
Domenii obiect dosare câştigate



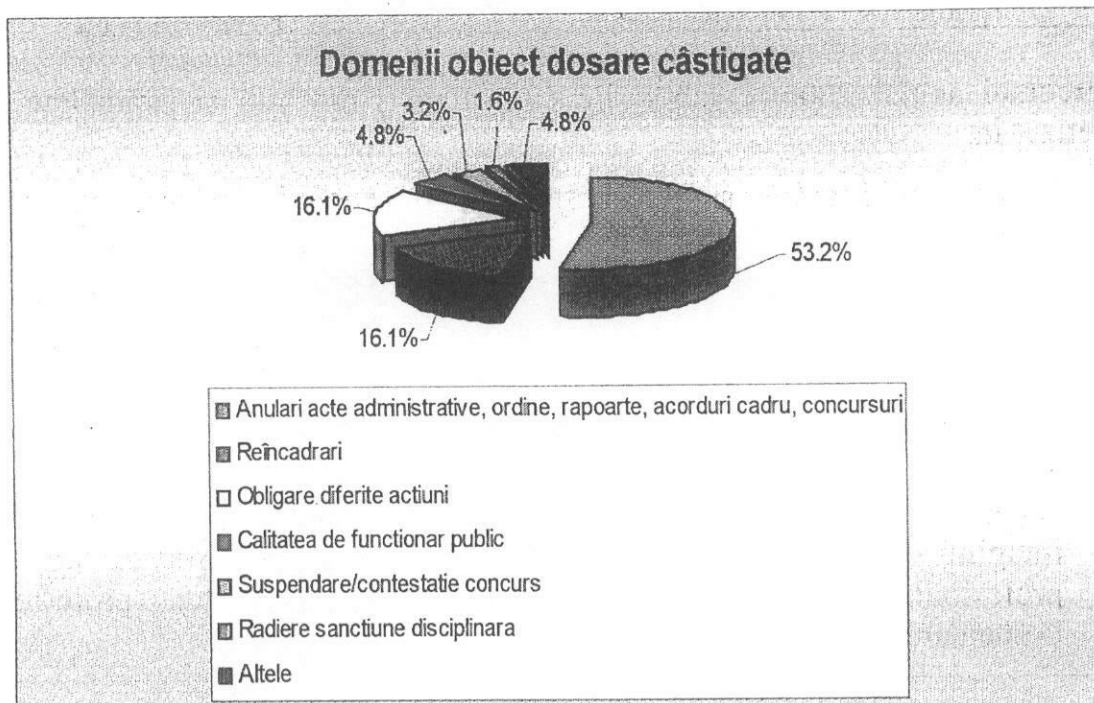
■ Anulări acte administrative, ordine, rapoarte, acorduri cadru, concursuri
 ■ Reîncadrări
 ■ Obligare diferite acțiuni
 ■ Calitatea de functionar public
 ■ Suspendare/contestatie concurs
 ■ Radiere sanctiune disciplinara
 ■ Altele

• Dosare aflate pe rol la finalul anului 2006

Dosare aflate pe rol la finalul anului 2006



■ În care ANFP a avut calitatea procesuala de reclamant
 ■ În care ANFP a avut calitatea procesuala de pârât



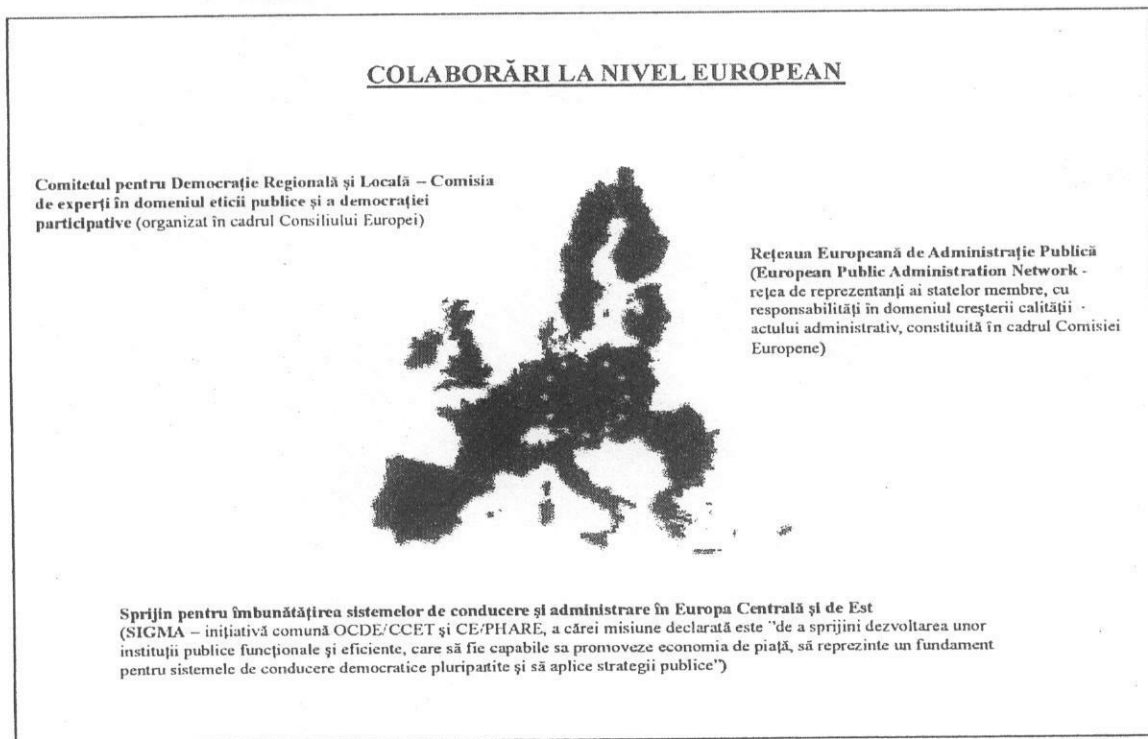
În cursul anului 2006, în urma desfășurării activității de reprezentare se pot formula următoarele concluzii:

- 1) În marea majoritate a cauzelor în care s-a exercitat calitate procesuală activă, instituția responsabilă cu asigurarea managementului funcțiilor publice și al funcționarilor publici a fost chemată în judecată, **în calitate de pârât**, procentul situațiilor în care Agenția a fost partea reclamantă nedepășind 10%;
- 2) Din cauzele judecate, mai mult de 4/5 au fost finalizate **în favoarea Agenției**;
- 3) Dintre domeniile care au făcut obiectul acțiunilor în instanță în perioada de referință, predominante au fost solicitările de **anulări de documente administrative** (acte administrative, ordine, rapoarte, acorduri-cadru, concursuri), precum și **reîncadrările și obligarea părții pârâte la diferite acțiuni specifice domeniului funcției publice** (obligare stabilire/transformare funcții, obligare acordare aviz, obligare soluționare transfer etc.);
- 4) Având în vedere cele menționate anterior, se poate considera că **gradul de cunoaștere a specificului activității, limitelor de competență și domeniului funcției publice** poate fi considerat, în general, de natură a ridica probleme în aplicarea prevederilor legale.

2.4.2. COLABORĂRI CU PARTENERI DIN ȚARĂ ȘI STRĂINĂTATE

Pe parcursul anului 2006, colaborările cu parteneri din țară și străinătate s-au concretizat în:

- Colaborări interne și internaționale, în scopul întăririi capacității administrative și ameliorarea calitativă a asigurării managementului în administrația publică, în general și în ceea ce privește funcția publică și funcționarii publici, în special;
- Identificarea și implementarea de instrumente menite să faciliteze gestionarea sistemului funcției publice;
- Stabilirea de contacte și identificarea de potențiali parteneri pentru colaborări viitoare în domeniul supus analizei, în scopul promovării imaginii corpului funcționarilor publici din România ca un corp profesionist, neutru din punct de vedere politic, cu competențe profesionale la standarde europene.



În cursul anului 2006, relaționările la nivel european au constat în:

- 1) În ceea ce privește colaborarea cu SIGMA:
 - Beneficierea de susținere privind dezbaterile Programului Operațional - Dezvoltarea Capacității Administrative, cu precădere a inițiativelor finanțabile din Fondul Social European;
 - Beneficierea de suport în vederea elaborării documentelor specifice necesare dezvoltării de proiecte în domeniul reformei funcției publice, finanțate din fonduri europene.

2) În ceea ce privește colaborarea cu **Rețeaua Europeană de Administrație Publică**:

- participarea, în calitate de membri, la reuniunile grupurilor de lucru constituite în cadrul rețelei în domeniile:

a) *managementul resurselor umane (Human Resources Management)*

În cursul perioadei de referință, centrul discuțiilor a fost reprezentat de aspecte privind descentralizarea și responsabilitatea funcționarilor publici în statele membre ale Uniunii Europene și în țările candidate, mobilitatea funcționarilor publici, prezentarea obiectivelor și strategiei viitoarei președinții finlandeze a Uniunii Europene, precum și prezentarea proiectelor viitoare ale rețelei.

b) *ameliorarea calității procesului de reglementare (Better Regulation)*

În cursul perioadei de referință, centrul discuțiilor a fost reprezentat de uniformizarea standardelor de calitate în procesul de reglementare, ameliorarea calității procesului de reglementare la nivel comunitar, precum și reducerea cheltuielilor administrative, în special prin simplificarea procedurilor administrative.

c) *serviciile publice novatoare (Innovative Public Services Group)*

În cursul perioadei de referință, centrul discuțiilor a fost reprezentat de potențialul de ameliorare a gradului de satisfacție a beneficiarilor serviciilor publice în general.

3) În ceea ce privește colaborarea cu **Comitetul pentru Democrație Regională și Locală - Comisia de experți în domeniul eticii publice și a democrației participative**:

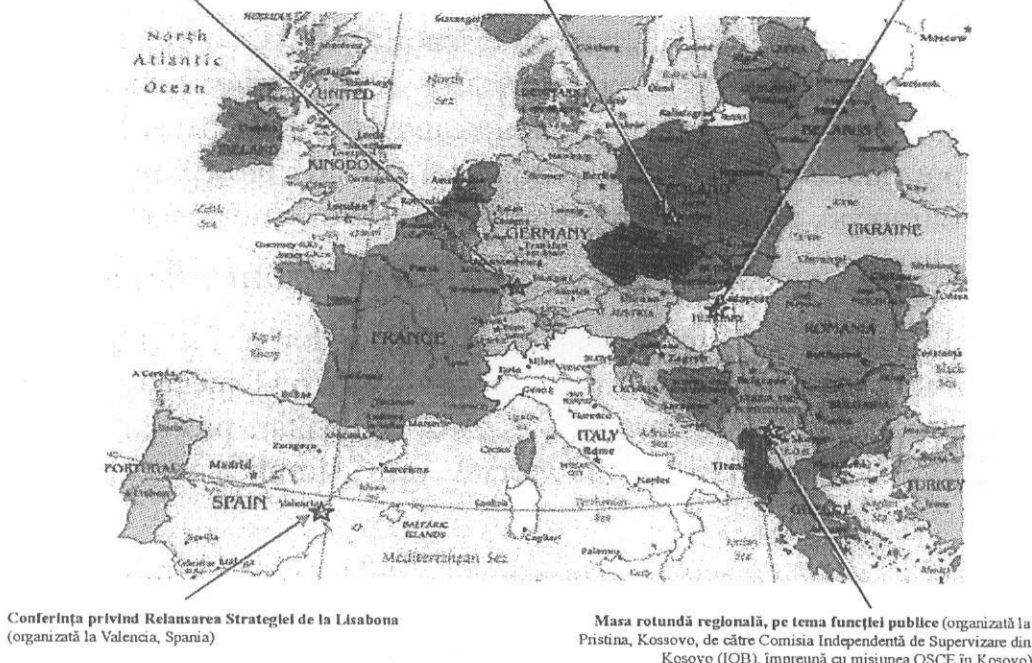
- participarea la Reuniunea Comitetului pentru Democrație Locală și Regională, domeniul supus discuțiilor fiind nivelul participării și implicării cetățenilor în procesul decizional la nivel local (pentru România, relevant în acest domeniu a fost rezultatul sondajului "Percepția funcției publice de către cetățeni");
- participarea la reuniunea comitetului de pilotaj al LR-DP - Consiliul Europei, domeniile supuse discuțiilor fiind politicile etice la nivel local, gradul de satisfacție al beneficiarilor în relația cu autoritățile locale și utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor.

ALTE PARTICIPĂRI LA EVENIMENTE INTERNAZIONALE

Primul summit european privind modernizarea administrației publice (desfășurat la Speyer, Germania)

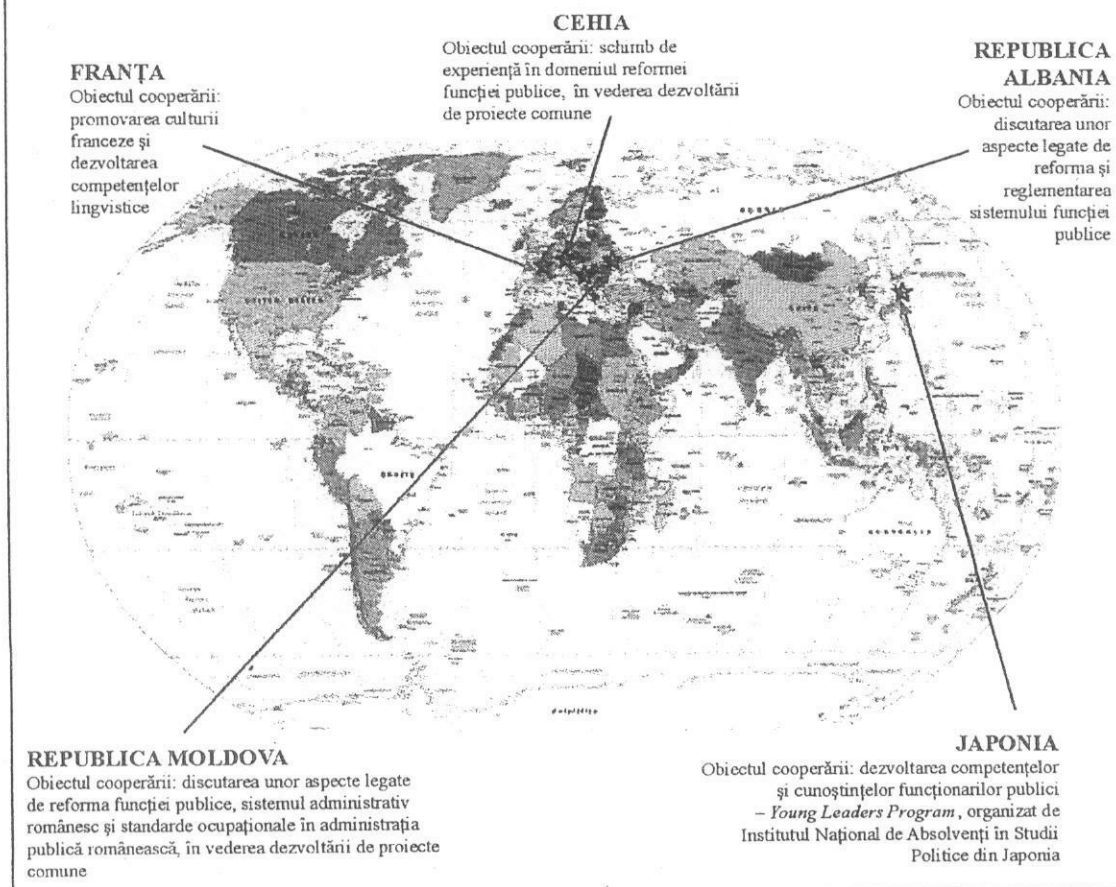
Reuniunea finală a Proiectului Regional de Implementare a Sistemului CAF (organizat la Budapesta, Ungaria)

Conferința „Reforma procesului de reglementare în practică – experiența noilor state membre UE” (organizată la Varșovia, Polonia)



De asemenea, pe parcursul anului 2006 s-au stabilit și s-au desfășurat programe rezultate dintr-o serie de **cooperări bilaterale cu state din Europa și din Asia**. **Obiectivul urmărit** a fost identificarea și inițierea de noi proiecte și parteneriate privind promovarea de instrumente de management în administrația publică, în general și în funcția publică, în special, precum și schimbul de know-how, preponderent cu instituții și organisme similare celor din România, iar rezultatele au constat în:

COOPERĂRI BILATERALE



Cooperările bilaterale au reprezentat, pentru părțile implicate, atât o **oportunitate de schimb de experiență și identificare de bune practici**, cât și **baza unor colaborări viitoare**, cu impact asupra calității rezultatelor obținute în procesul de asigurare a managementului funcțiilor publice și funcționarilor publici.

În ceea ce privește **colaborarea cu parteneri din țară**, un proiect cu rezultate deosebite a fost inițiat, elaborat și implementat în perioada octombrie 2005 - octombrie 2006 în parteneriat cu asociația "Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă - Agenda 21" și Societatea Română de Televiziune, fiind finanțat din fonduri europene prin Programul PHARE 2003 - Consolidarea societății civile în România.

Scopul proiectului l-a constituit **creșterea calității funcției publice la nivel local, în vederea satisfacerii nevoilor și a cerințelor cetățenilor și ale comunității**, iar obiectul general a fost definit ca **asigurarea transparenței decizionale și a profesionalismului în exercitarea funcției publice pentru 400 de funcționari publici din București și județele Bacău, Prahova și Timiș**.

Obiectivele specifice urmărite în cadrul proiectului au fost:

- Instituirea unor mecanisme de monitorizare de către societatea civilă a implementării legislației specifice privind funcția publică și funcționarii publici;
- Formarea a 36 de formatori pentru accelerarea procesului de implementare a legislației specifice la nivelul municipiului București și a județelor cuprinse în proiect;
- Îmbunătățirea comunicării între autoritățile și instituțiile publice și beneficiarii serviciilor furnizate de acestea, prin instituirea Zilei porților deschise;
- Încurajarea voluntariatului în beneficiul comunității, prin pregătirea a 30 de voluntari, reprezentanți ai societății civile;
- Multiplicarea și extinderea proiectului în alte 10 județe.

Principalele activități ale proiectului au vizat următoarele categorii:

- 36 de funcționari publici cu funcții de conducere, reprezentând 3 Consilii locale de la nivel județean și două dintre sectoarele municipiului București;
- circa 400 de funcționari publici de execuție din cele 3 județe și municipiul București;
- 30 de voluntari - reprezentanți ai societății civile - membri ai Grupului de monitori ai funcției publice;
- circa 3000 de cetățeni, care vor veni în contact direct cu funcționarii publici și vor beneficia de serviciile publice pe durata proiectului;
- aproximativ 10.000 de persoane, considerate grup țintă al emisiunilor și dezbaterilor la TVR.

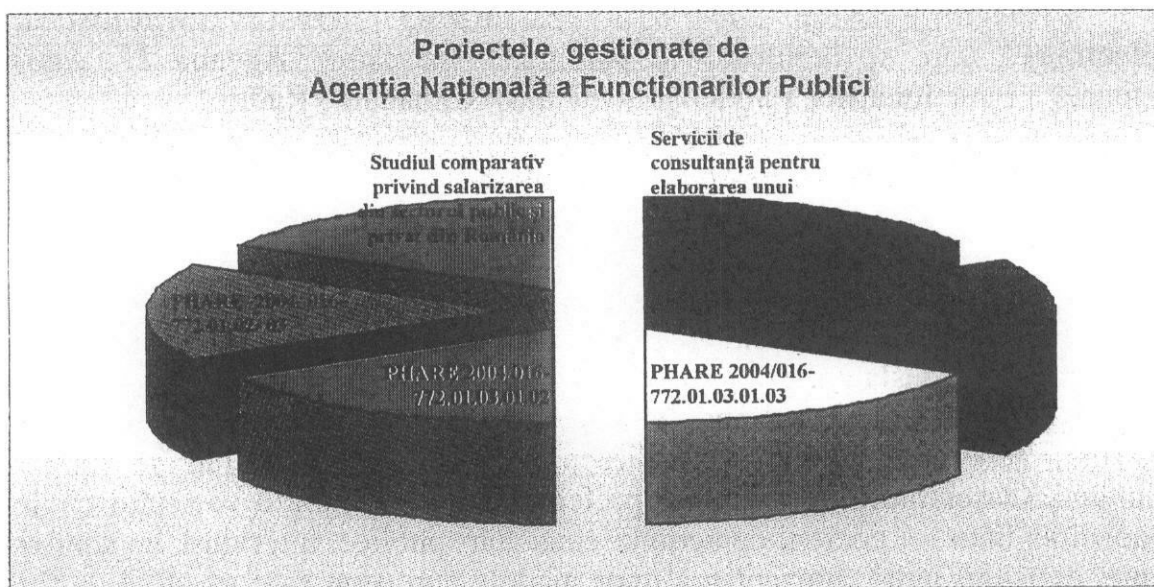
Structuri ale administrației publice cuprinse în proiect au fost:

- ✓ Primăria și Prefectura Municipiului București;
- ✓ Consiliile Locale ale sectoarelor 2 și 3;
- ✓ 3 Consilii Locale județene: Bacău, Prahova și Timiș;
- ✓ 3 primării municipale: Bacău, Ploiești și Timișoara;
- ✓ 6 primării și Consilii Locale la nivel comunal (câte două în fiecare județ).

2.5. GESTIONAREA DE PROGRAME ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE

Beneficierea de asistență tehnică și financiară a avut în vedere, în perioada de referință, continuarea eforturilor de reformă și modernizare a sistemului funcției publice din România.

Pe parcursul anului 2006, proiectele cu asistență externă în domeniul funcției publice, precum și în domenii conexe acestuia au constatat în implementarea programului PHARE, precum și în implementarea celor două programe finanțate de Banca Mondială.



- **Proiectul PHARE 2004/016-772.01.03.01.02 "Implementarea reformei funcției publice" - asistență tehnică**

Obiectivele principale ale programului: revizuirea sistemelor de selecție, evaluare și promovare bazate pe merit și performanță și implementarea recomandărilor pentru îmbunătățirea acestora, dezvoltarea capacității instituționale a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, implementarea strategiei sistemului informațional de gestionare a resurselor umane în funcția publică, implementarea noului sistem de salarizare pentru funcționarii publici.

Proiectul a demarat în luna decembrie 2006, urmând a se derula pe parcursul a 12 luni.

Suma totală alocată acestui proiect este de 1 803 500 Euro.

- **Proiectul PHARE 2004/016-772.01.03.01.03 "Modernizarea managementului resurselor umane în cadrul funcției publice din România - crearea sistemului informațional integrat" - investiții**

Obiectivele principale ale programului: achiziționarea, livrarea, configurarea, instalarea și testarea de către contractor a Sistemului Informațional de Management al Resurselor Umane (hardware și software), gestionat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Contractul a fost semnat în 30 noiembrie 2006, urmând a demara în mod oficial pe data de 15 ianuarie 2007, când va fi emis ordinul administrativ de către OPCP. Proiectul se va derula pe parcursul a 10 luni.

Suma totală alocată acestui proiect este de 1 948 255 Euro, din care partea de cofinanțare națională este de 487 063, 75 Euro, iar partea de finanțare PHARE este de 1 461 191,25 Euro.

- **Proiectul PHARE 2004/ 016-772.01.02/ 03 - "Observatorul instituției prefectului"**, care se derulează în parteneriat de către Agenda 21, Agenția Națională a Funcționarilor Publici și Societatea Română de Radio.

Proiectul vizează creșterea gradului de implicare a societății civile în asigurarea unei bune guvernări la nivel local. În acest scop, proiectul propune instituirea unor mecanisme de monitorizare a modului în care se aplică Legea nr.340/2004, în vederea eliminării imixtiunii politicului în actul de administrație și a fenomenelor de corupție generate și întreținute prin această ingerință. Proiectul se va pilota în județele Arad, Constanța, Harghita, Iași și în București și va cuprinde cetățeni, funcționari publici, reprezentanți ai ONG -urilor și mass -media (cca. 10.000 persoane, beneficiari direcți și indirecti). Principalele activități se referă la înființarea Observatorului instituției prefectului, ca structură a societății civile și organizarea unui set coerent de acțiuni: consultări publice, interviuri, un sondaj de opinie, emisiuni radio, prezentarea unor modele europene care să ofere, la finele proiectului, un summum de propuneri menite să asigure, prin generalizare, atingerea nivelului standardelor europene în administrația publică din România.

Proiectul va fi diseminat în alte 10 județe. Partenerul principal este Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Suma totală aferentă proiectului este de 57 510 Euro.

- **Proiectul PHARE 2003/005-551.01.05/04 "Transparență și etică în administrația publică"**

Proiectul s-a derulat pe parcursul unui an, demarând în octombrie 2005, iar principalele rezultate ale acestuia au vizat:

- constituirea și instruirea unui **corp de observatori publici, având ca principală atribuție** monitorizarea funcției publice, până în decembrie 2006;
- **formarea ca și consilieri etici a 36 de funcționari publici** din cadrul departamentelor de comunicare și relații publice de la nivelul structurilor administrației publice locale (prefectură, consiliu județean, consiliu local și primării) din cadrul celor 4 locații în care s-a desfășurat proiectul (municipiul București și județele Bacău, Timiș și Prahova);

- Realizarea sondajului de opinie "Percepția funcției publice de către cetățeni";
- Elaborarea Manualului cu proceduri de implementare a Codului de conduită
- 16 dezbateri publice organizate la TVR, tematica acestora urmărind normele generale de conduită profesională a funcționarilor publici;
- Organizarea "Zilei porților deschise" în scopul creării oportunității de cunoaștere reciprocă și instituirii unui sistem mai bun de comunicare între funcționarii publici și cetățeni;
- Organizarea conferinței finale cu tema "O nouă mentalitate în exercitarea funcției publice".

BANCA MONDIALĂ - suma totală finanțată este de 380 275 Euro

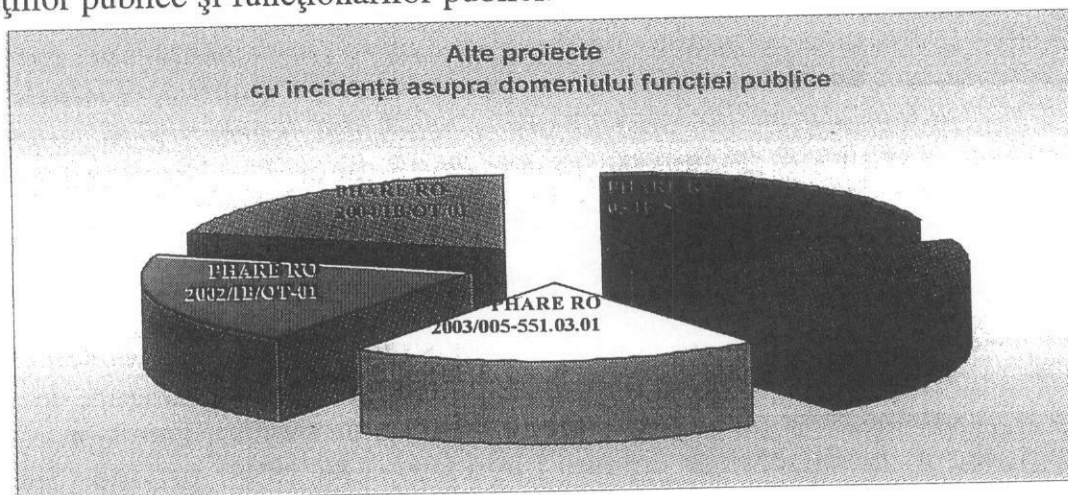
● **Studiul comparativ privind salarizarea din sectorul public și privat din România**

În vederea elaborării acestui studiu, a fost încheiat contractul cu firma de consultanță Hay Group S.A. Acest studiu urma să ofere o perspectivă comparată asupra salarizării existente în România în sectorul public și sectorul privat. În data de 03 mai 2006 experții Hay Group S.A. au predat baza de date și softul folosit la elaborarea studiului (Hay Remuneration Assistant) și au oferit beneficiarului instruirea în domeniul utilizării lui.

● **Elaborarea sistemului unitar de salarizare a funcționarilor publici**

Agenția Națională a Funcționarilor Publici a încheiat contractul cu firma de consultanță Bannock, transformat ulterior în DAI Europe Ltd., în scopul realizării proiectului "Servicii de consultanță pentru elaborarea unui sistem unitar de salarizare". Obiectivul principal al proiectului l-a constituit acordarea de asistență Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în elaborarea proiectului legii privind sistemul unitar de salarizare a funcționarilor publici, precum și a legislației secundare și strategiei de implementare a sistemului.

Acestora li se adaugă și alte proiecte considerate relevante pentru domeniul supus analizei, datorită incidenței asupra sistemului și mecanismelor de gestiune a funcțiilor publice și funcționarilor publici.



- "The Young Professionals Scheme - Developing the Corps of Professional Public Managers" - PHARE RO 2003/005-551.03.01 (responsabilă pentru implementare UCRAP)
- "Formare în domeniul pregătirii, monitorizării și evaluării proiectelor și Managementul ciclului de viață al proiectului" - PHARE RO 2002/000-586.03.01.03 (responsabil pentru implementare - Ministerul Finanțelor Publice - AMCSC)
- "Întărirea capacității Instituționale a administrației românești în vederea realizării descentralizării financiare" - PHARE RO2002/IB/OT-01 (program de înfrățire instituțională - Protocol de colaborare între Ministerul Administrației și Internelor și Ministerul Finanțelor Publice)
- "Întărirea capacității instituționale a Inspecției Sociale"- PHARE RO 03/IB/SO/06 (program de înfrățire instituțională - Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei - Inspecția Generală a Afacerilor Sociale, Franța)
- PHARE RO-2004/IB/OT/01 - Componenta 3 - **Redefinirea competențelor Instituției Prefectului** - Dezvoltarea legislației secundare și a procedurilor privind înalții funcționari publici, categorie identificată separat în Statutul funcționarilor publici

2.6. PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

În luna ianuarie a anului 2006 Agenția Națională a Funcționarilor Publici a elaborat și a transmis unui număr de 28 de autorități și instituții publice două **chestionare** care au avut ca scop realizarea unei diagnoze a sistemului funcției publice.

Pentru primul tip de chestionar **grupurile țintă** vizate au fost reprezentate de către **funcționarii publici din cadrul compartimentelor de resurse umane** (rezultat preconizat: *identificarea percepției grupului țintă vizat asupra principalelor dificultăți legate de acoperirea necesităților de formare, inclusiv din perspectiva îmbunătățirilor ce pot fi aduse sistemului de formare profesională în administrația publică*), respectiv de către **funcționarii publici și conducătorii autorităților și instituțiilor publice centrale** pentru cel de-al doilea tip (rezultat preconizat: *identificarea percepției grupului țintă vizat asupra reglementărilor specifice managementului funcției publice și a funcționarilor publici, inclusiv din perspectiva potențialului de ameliorare a cadrului normativ în vigoare*). La solicitarea Agenției a răspuns un număr de 18 autorități și instituții publice centrale, respectiv 6 înalți funcționari publici, 77 funcționari publici de conducere, 422 funcționari publici de execuție clasa I și 97 funcționari publici de execuție clasa a II-a și a III-a.

Pe baza analizei sistemului, a rezultatelor înregistrate în domeniul implementării măsurilor planificate în diferitele documente strategice și programatice la nivel național, a recomandărilor primite în urma rapoartelor de monitorizare a procesului de integrare, a modificărilor aduse Legii nr. 188/1999 privind Statutul

funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a rezultatelor procesării răspunsurilor primite, a fost elaborată **analiza SWOT a sistemului de formare a resurselor umane din administrația publică**. Conform celor identificate, punctele forte, punctele slabe, oportunitățile și amenințările identificate în acest domeniu sunt:

1. Puncte forte

- există un cadru instituțional definit și funcțional pentru asigurarea formării resurselor umane din administrația publică în general și a funcționarilor publici, în particular;
- cadrul legislativ actual și documentele strategice și programatice la nivel național fac referire, în mod expres, la formarea resurselor umane din administrația publică;
- conform rapoartelor de evaluare și monitorizare, atât interne cât și europene, se apreciază că domeniul formării resurselor umane din administrația publică nu reprezintă o problemă, ci doar un sistem ce necesită îmbunătățiri;
- există în sistemul administrației publice, resurse umane calificate, capabile a asigura o ameliorare reală a sistemului de formare pentru resursele umane din administrația publică.

2. Puncte slabe

- în prezent nu există o viziune integrată asupra sistemului de formare pentru resursele umane din administrația publică la nivelul componentelor, al competențelor decizionale sau al planificării strategice;
- la nivelul beneficiarilor, analiza nevoilor de formare, alegerea variantelor de contractare, respectiv evaluarea impactului/beneficiului sunt slab reprezentate ca etape în ciclul achiziționării serviciilor de formare;
- poziția furnizorilor de formare pe piața serviciilor de acest tip este relativ distorsionată, avantajul competitiv fiind dat în principal de apartenența la o anumită categorie, respectiv relația cu anumite instituții și autorități publice, și abia în subsidiar de calitatea oferită, respectiv raportul preț-calitate;
- deși există o serie de repere predefinite⁵, nu se poate vorbi în prezent, la nivelul serviciilor de formare pentru resursele umane din administrația publică, de un sistem unitar de standarde de calitate unitare.

⁵ Strategia de formare continuă a funcționarilor publici în vigoare în prezent definește structura și ponderea metodelor de formare. De asemenea, există standardele ocupaționale pentru formatori de competențe profesionale, formare de formatori de competențe profesionale, evaluatori de competențe profesionale etc.; în egală măsură, există în prezent, însă exclusiv în cadrul sistemului de formare profesională a adulților, metodologii de atestare sau acreditare a programelor de formare a formatorilor. Problema care se pune este legată de faptul că formarea la adulți se bazează, în principal, pe existența standardelor ocupaționale, termen de referință relativ inexistent în cazul formării pentru administrația publică.

3. Oportunități

- din punct de vedere al finanțării, la nivel intern există reglementată obligativitatea planificării financiare a resurselor financiare destinate formării personalului propriu al fiecărui ordonator de credite; la nivel extern, există deja alocate fonduri europene cu destinație formarea resurselor umane din administrația publică românească;
- extinderea pieței de formare a resurselor umane din administrația publică românească ulterior integrării României în Uniunea Europeană (inclusiv din punct de vedere al impactului estimat al acestei extinderi asupra pieței interne);
- întărirea capacității pieței prin dezvoltarea furnizorilor privați;
- modificarea cadrului normativ privind funcția publică și managementul acesteia.

4. Amenințări

- percepția deformată asupra pieței și asupra poziției pe piață a serviciilor de formare pentru administrația publică a diferitelor categorii de furnizori;
- risc de segmentare a pieței pe arii de influență;
- diversitatea componentelor sistemului de formare pentru resursele umane din administrația publică, în general, și a furnizorilor de servicii de formare, în special, generatoare de risc de eșec în identificarea și implementarea unui mecanism integrat de monitorizare și evaluare.

Ulterior, în vederea îndeplinirii obligației de reglementare a domeniului, a fost elaborată, în condițiile dispuse de *Regulamentul privind elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice la nivelul autorităților și instituțiilor publice din administrația publică centrală*, aprobat prin HG nr. 775/2005, **propunerea de politică publică privind formarea profesională a funcționarilor publici din România.**

OBIECTIVELE PROPUSE PRIN POLITICA PUBLICĂ PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI DIN ROMÂNIA

Obiectivul general:

Crearea și dezvoltarea unui sistem de formare pentru administrația publică, capabil să asigure premisele reformei sistemului administrativ, în general, și ale funcției publice, în special.

Obiective specifice:

1. Definirea
cadrului
normativ privind
formarea
profesională în
administrația
publică

2. Crearea și
dezvoltarea
instrumentelor de
gestiune a
formării
profesionale în
administrația
publică

3. Uniformizarea
percepției
beneficiarilor
asupra pieței de
formare pentru
administrația
publică

**INSTRUMENTELE DE IMPLEMENTARE A
POLITICII PUBLICE PRIVIND
FORMAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI DIN ROMÂNIA**

1. Instrumente normative:

- hotărârea Guvernului privind formarea profesională a funcționarilor publici
- alte acte cu caracter normativ, date în aplicarea hotărârii Guvernului privind formarea profesională a funcționarilor publici

2. Instrumente strategice:

- Strategia de accelerare a reformei în administrația publică sau documentul similar elaborat de Ministerul Internelor și Reformei Administrative
- Strategia privind formarea continuă a funcționarilor publici
- Strategiile și politicile de resurse umane, elaborate și aprobate la nivelul autorităților și instituțiilor publice

Un prim rezultat al acestui proces, derulat pe parcursul întregii perioade de referință, l-a constituit finalizarea și supunerea procedurilor de transparență decizională în ultima lună a anului 2006, a **proiectului hotărârii Guvernului privind formarea profesională a funcționarilor publici**.

2.7. ACTIVITATEA DE COMUNICARE

1) Comunicarea instituțională

Pe parcursul anului 2006, **obiectivele specifice stabilite și urmărite în domeniului comunicării** au fost:

- creșterea vizibilității instituției responsabile, conform legii, cu asigurarea managementului funcțiilor publice și funcționarilor publici, în raport cu activitățile specifice;
- îmbunătățirea relațiilor cu beneficiarii direcți și indirecti ai activităților specifice managementului funcțiilor publice și funcționarilor publici;
- consolidarea credibilității instituționale.

Grupurile țintă luate în considerare, în general, în cadrul activității de comunicare sunt:

- Funcționarii publici încadrați în autorități și instituții publice;
- Autoritățile și instituțiile publice;
- Societatea civilă națională (ONG-uri, sindicate reprezentative, asociații profesionale);

- Organizații internaționale;
- Mass-media;
- Cetățenii.

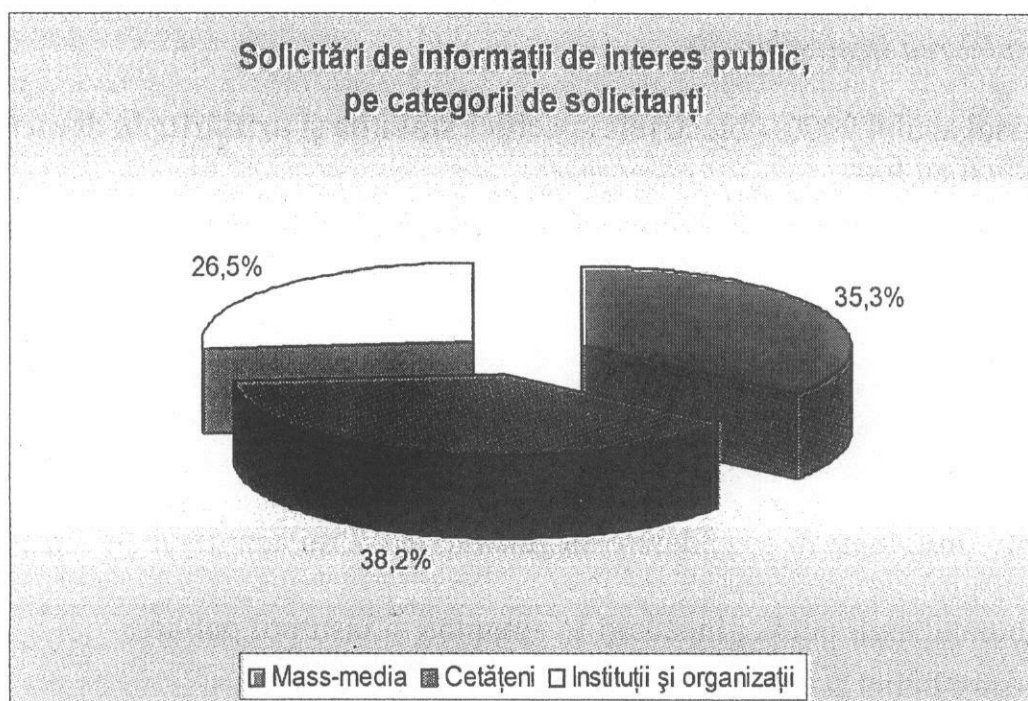
În scopul promovării unei imagini care să reflecte în mod concret și obiectiv activitatea de management al funcțiilor publice și funcționarilor publici, în cursul anului 2006 au fost realizate următoarele **activități**:

1. Furnizarea informațiilor de interes public, ca răspuns la solicitările adresate instituției responsabile cu asigurarea managementului funcțiilor publice și funcționarilor publici
2. Lansarea unui nou site al instituției responsabile cu asigurarea managementului funcțiilor publice și funcționarilor publici
3. Organizarea de conferințe de presă, elaborarea de comunicate și materiale de presă, analize de imagine

Astfel:

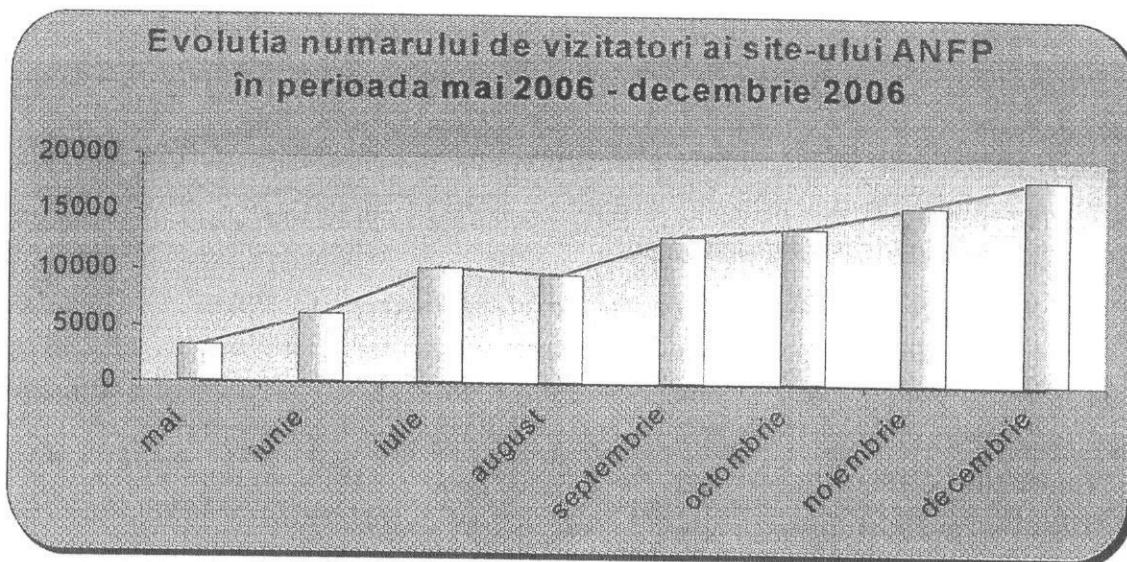
Furnizarea informațiilor de interes public

Conform Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, s-a răspuns în termenele legale la un număr de **34 de solicitări**. Pentru majoritatea acestor cereri, informațiile solicitate au privit date referitoare la concursurile de ocupare a funcțiilor publice și, respectiv, clarificări privind legislația privind funcția publică și funcționarii publici, repartizare pe categorii de solicitanți fiind:



Lansarea noului site

În luna mai a fost lansat noul site al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, instituție competentă, conform legii, cu asigurarea managementului funcțiilor publice și funcționarilor publici. Acesta a fost, pe parcursul anului 2006, permanent actualizat cu informații privind evoluția corpului funcționarilor publici, concursurile organizate de ANFP, aparițiile în materie de legislație sau propunerile privind elaborarea actelor normative cu aplicabilitate în domeniul funcției publice - fapt ce explică, pe parcursul celor 8 luni de la lansare, numărul de vizitatori aflat în creștere progresivă:



De la momentul lansării și până în luna noiembrie a anului 2006, **cele mai multe accesări pe întreaga perioadă de referință** au fost înregistrate în zilele de 23 mai cu 337 de vizitatori, 31 mai cu 520 de vizitatori și, respectiv, 20 noiembrie cu 796 de vizitatori.

Evenimente publice, publicații și materiale de presă, analize de imagine

• Evenimente publice

- **Conferințe de presă:** printre evenimentele mediatic de acest gen, un loc aparte l-a ocupat conferința *O nouă mentalitate în exercitarea funcției publice*, organizată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici și Asociația Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă - Agenda 21 în cadrul unui proiect finanțat de Uniunea Europeană, prin fonduri PHARE pentru dezvoltarea societății civile. În cadrul acestui eveniment au fost prezentate rezultatele proiectului, precum și mecanismele și procedurile de monitorizare a modului în care prevederile a două legi semnificative pentru procesul de reformă a administrației - Legea privind transparența decizională în administrația publică și respectiv Legea privind Codul de conduită a funcționarilor publici - sunt respectate și aplicate la nivel local.

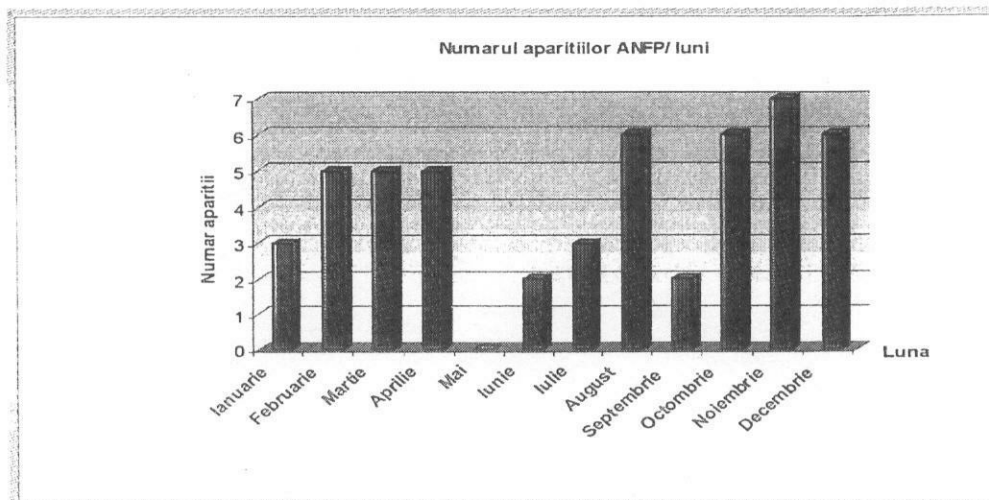
- **Dezbateri publice** pe marginea proiectelor de acte normative privind organizarea și gestionarea funcțiilor publice și corpului funcționarilor publici: printre evenimentele de acest gen, o amploare deosebită poate fi recunoscută dezbaterilor organizate pentru finalizarea *Legii nr. 251/ 2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/ 1999 privind Statutul funcționarilor publici*, respectiv celor destinate finalizării proiectului *legii privind sistemul unitar de salarizare a funcționarilor publici*.

- **Publicații și materiale de presă**

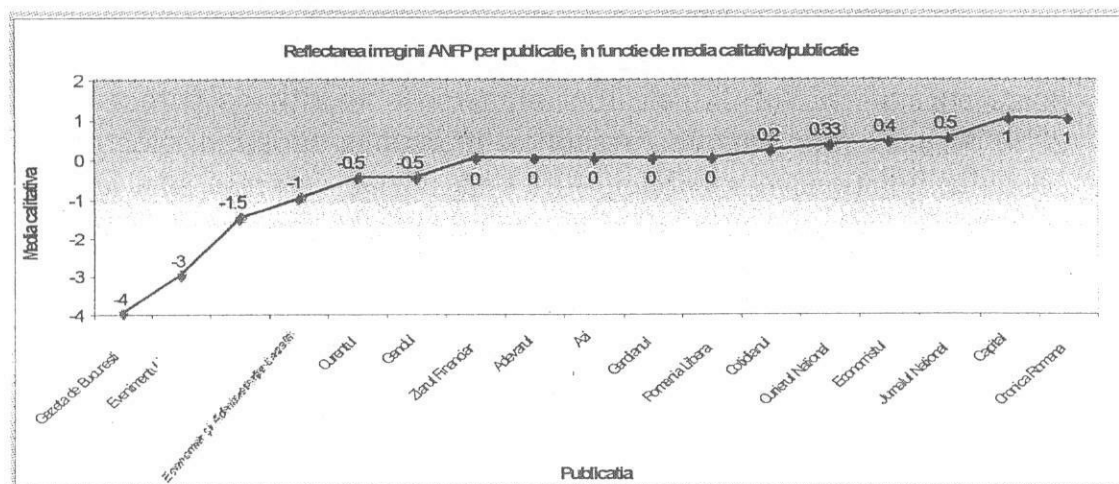
- După elaborare și aprobare, *Raportul privind managementul funcției publice și a funcționarilor publici pentru anul 2005* a fost **transmis** în luna noiembrie 2006 **spre tipărire și multiplicare**, în format broșură, în 700 exemplare în limba română și 300 exemplare în limba engleză. Ulterior, au fost întreprinse ample acțiuni de diseminare, având ca scop creșterea gradului de interes și informare în cadrul grupurilor țintă.
- *Manualul de proceduri pentru implementarea Codului de conduită*, reprezintă unul dintre rezultatele relevante ale proiectului *Transparență și etică în administrația publică*, proiect susținut din fonduri ale Uniunii Europene, prin programul PHARE 2003 - Consolidarea societății civile în România. Manualul a fost finalizat și diseminat în luna iulie a anului 2006, circa 2.200 de manuale fiind destinate autorităților și instituțiilor publice din cadrul administrației publice centrale și locale.
- **Comunicate de presă**: pe parcursul anului 2006 a fost transmis către mass-media **un număr de 10 comunicate de presă** privind modificări și/sau clarificări în ceea ce privește domeniul funcției publice din România. Acestea au reflectat prioritar evoluția elaborării sistemului unitar de salarizare a funcționarilor publici, includerea prefectilor și subprefectilor în corpul înalților funcționari publici, organizarea și desfășurarea de conferințe de presă, precum și lansarea noului site al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.
- **Știri**: în decursul anului 2006, au fost transmise atât mass-media, cât și publicului-țintă, prin mijloace specifice de informare și comunicare, **un număr de 63 de știri** cuprinzând noutăți în materie de legislație și propuneri privind elaborarea actelor normative cu aplicabilitate în domeniul funcțiilor publice și al funcționarilor publici.
- La începutul anului 2007, pe baza datelor colectate, analizate și sintetizate pe parcursul anului 2006 din monitorizarea publicațiilor mass-media, a *Portalului Național de Administrație*, precum și a informațiilor postate pe site-ul ANFP a fost elaborată o **analiză de imagine a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru anul 2006** ale cărei concluzii au relevat următoarele aspecte:

a) Rezultatele analizei cantitative

- Din punct de vedere al **numărului de apariții** lunare ale ANFP în presa scrisă, se poate remarca faptul că cele mai numeroase apariții cu privire la activitatea ANFP s-au înregistrat în luna noiembrie, urmată de lunile august, octombrie și decembrie.

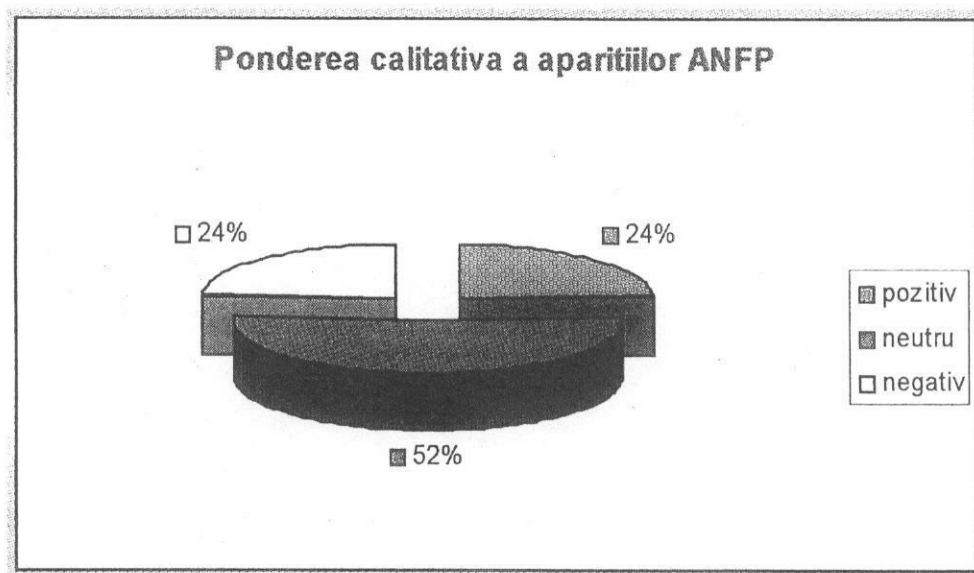


- Interesul presei s-a îndreptat în special pe dezbateră proiectului legii salarizării funcționarilor publici, temă care a suscitat de altfel interesul presei în tot intervalul octombrie-decembrie 2006. O altă temă care a focalizat atenția presei în această perioadă a fost cea a consilierului etic, considerat un fel de "Big Brother" pentru funcționarii publici. În luna august, au apărut o serie de articole dedicate amendării Statutului funcționarilor publici și reorganizării ANFP.
- În ceea ce privește **numărul de apariții legate de ANFP/publicație**, se poate constata faptul că ziarele cele mai receptive la informații privind ANFP au fost Cotidianul și Economistul, urmate de România Liberă, Gardianul, Gândul și Curentul. La polul opus, publicațiile care au manifestat un interes redus față de informații legate de ANFP s-au dovedit a fi Evenimentul Zilei sau Ziarul Financiar.

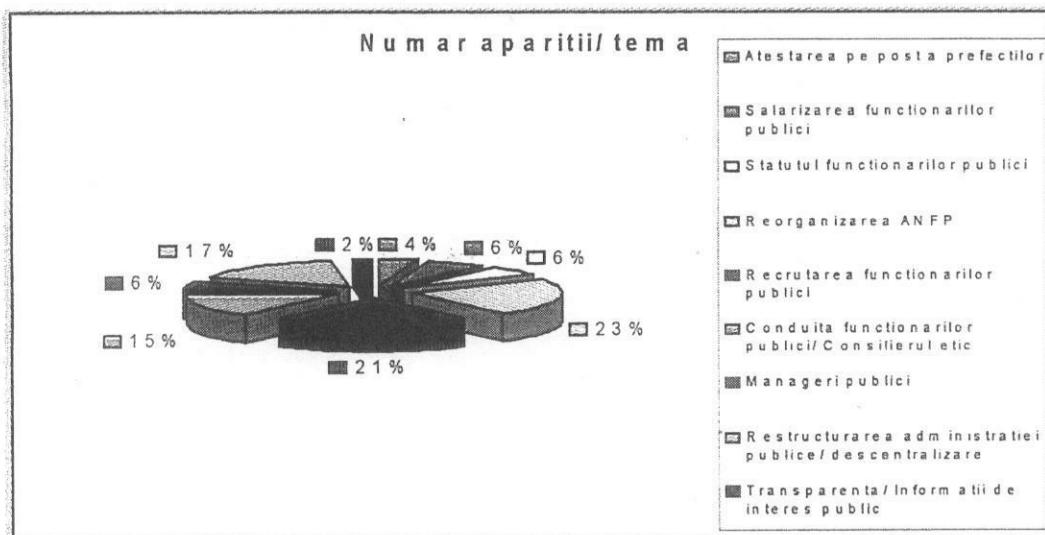


b) Rezultatele analizei calitative

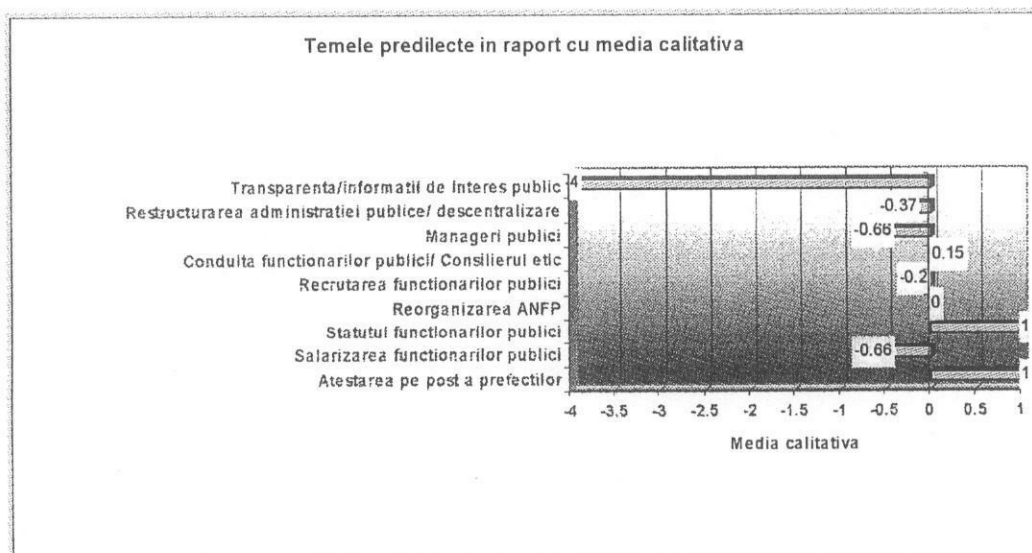
- Din punct de vedere calitativ, cele mai favorabile abordări față de aspecte privind managementul funcțiilor publice și funcționarilor publici le-au avut publicațiile Capital și Cronica Română, iar abordările cele mai nefavorabile le-au avut Gazeta de București și Evenimentul Zilei. Referirile pozitive din Cronica Română au privit domeniile depolitizarea prefectilor și reorganizarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, iar cele din Capital au privit organizarea și desfășurarea concursurilor organizate la Agenția de Plăți și Intervenții în Agricultură din luna februarie. Abordări pozitive se regăsesc și în Jurnalul Național și Economistul, în care se preiau comunicatele transmise de Agenție cu privire la reorganizarea instituției și mandatului legal al acesteia.
- Ca o constatare generală pe plan calitativ, se poate remarca faptul că majoritatea referirilor la instituția cu competență în domeniul asigurării managementului funcțiilor publice și funcționarilor publici (52%) sunt totuși neutre după cum rezultă din situația prezentată în continuare:



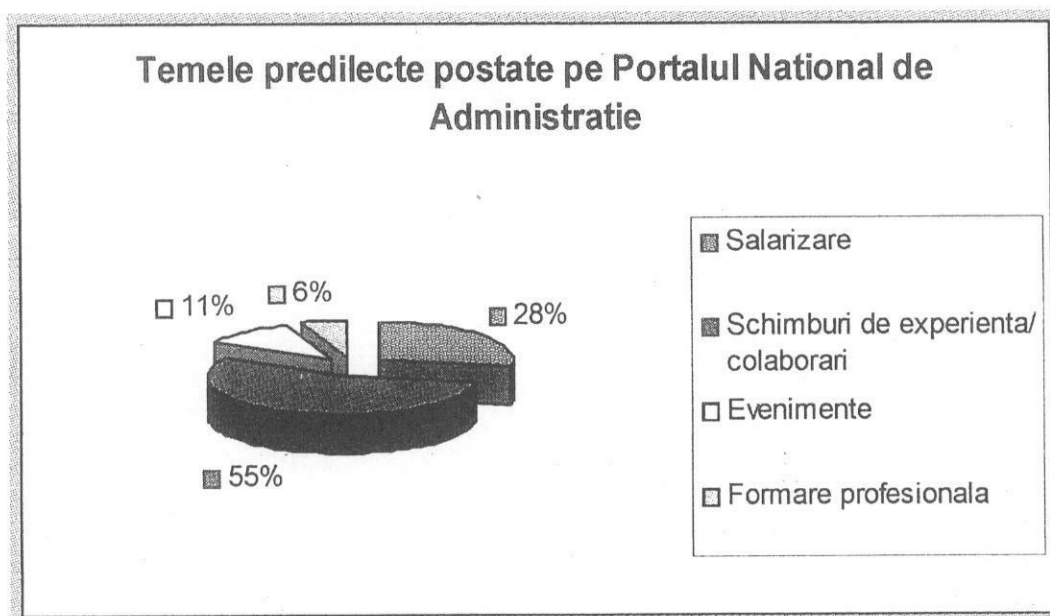
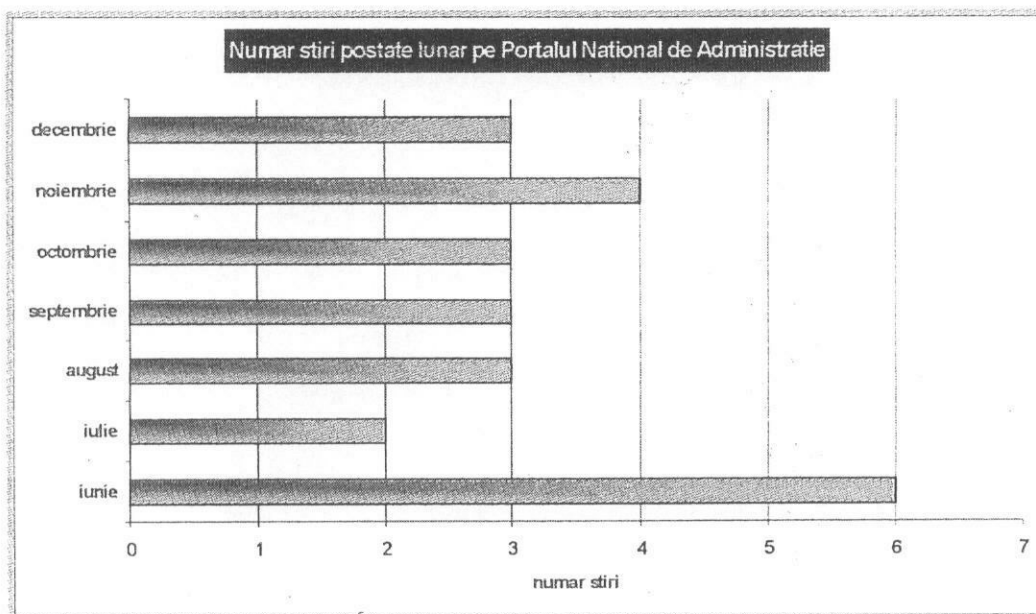
- În ceea ce privește **temele predilecte** cu privire la activitatea ANFP, se poate constata faptul că cele mai numeroase apariții pe parcursul anului 2006 vizează reorganizarea Agenției, recrutarea funcționarilor publici și conduita funcționarilor publici. Alte teme vizate de presă sunt amendarea Statutului funcționarilor publici, salarizarea funcționarilor publici și managerii publici.



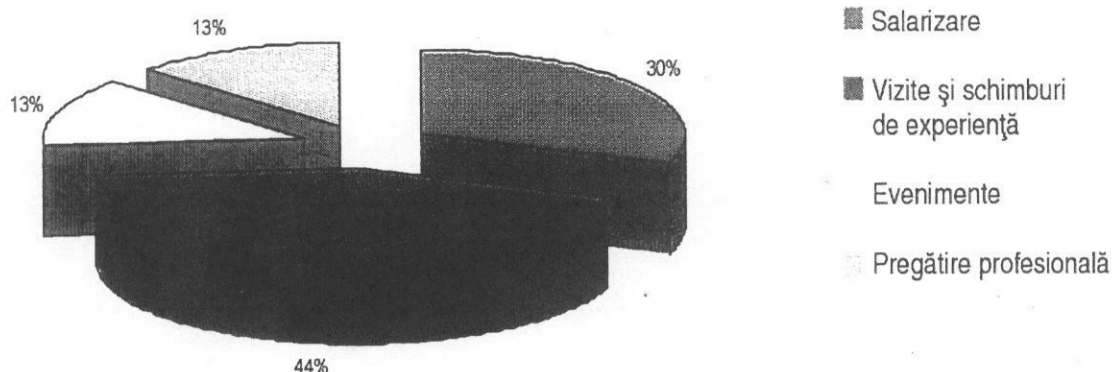
- Din punctul de vedere al **temelor predilecte în funcție de publicație**, analiza relevă faptul că un interes deosebit acordat temei salarizării funcționarilor publici a fost acordat de cotidienele Curentul, Curierul Național, Economistul sau România Liberă, în timp ce Adevărul sau Cotidianul sunt interesate cu precădere de tema conduitei funcționarilor publici. **Lunile cele mai semnificative în abordarea temelor predilecte** menționate sunt iulie pentru tematica reorganizării Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, și respectiv decembrie, pentru cea legată de consilierul etic.
- În privința **modului în care temele predilecte au fost tratate de jurnaliști**, se poate observa faptul că tema percepută cel mai negativ de către publicațiile analizate este cea a transparenței și a informațiilor de interes public, în timp ce temele reflectate cel mai pozitiv sunt atestarea pe post a prefectilor și amendarea Statutului funcționarilor publici. În rest, variațiile calitative sunt destul de mici de la o temă la alta.



- În ceea ce privește știrile postate pe *Portalul Național de Administrație*, cele mai numeroase în domeniul supus analizei apar în lunile iunie și, respectiv, noiembrie, având ca teme predilecte schimburile de experiență și colaborările ANFP, precum și salarizarea funcționarilor publici.



- În privința știrilor postate pe **site-ul ANFP** (www.anfp-map.ro), cele mai numeroase apariții sunt în luna octombrie, urmate de lunile septembrie și noiembrie. În privința subiectelor predilecte de pe site-ul ANFP, acestea se referă în proporție de 44% la vizite și schimburi de experiență ale personalului ANFP și în proporție de 30%, la problematica salarizării funcționarilor publici.

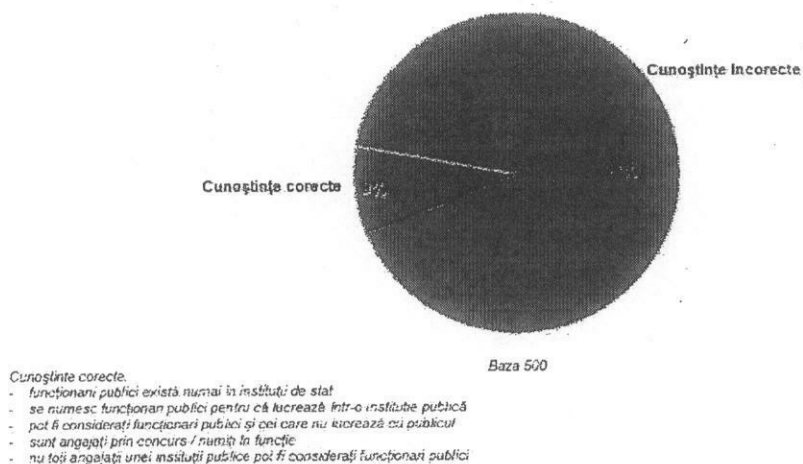


Pê viitor, se dorește ca activitățile de acest gen să constituie **baza de analiză a indicatorilor de imagine**, ca aspect din ce în ce mai important în domeniul comunicării instituționale.

2) Percepția asupra funcționarilor publici

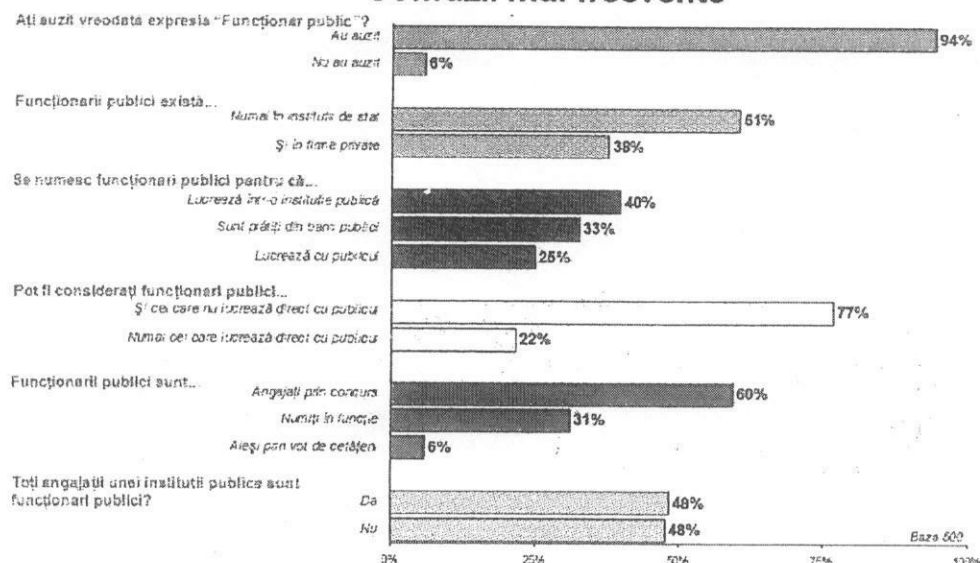
În urma sondajului de opinie realizat de IRSOP în cadrul proiectul "*Transparență și etică în administrația publică*" au rezultat următoarele:

Câți cunosc și câți nu cunosc ce este un funcționar public



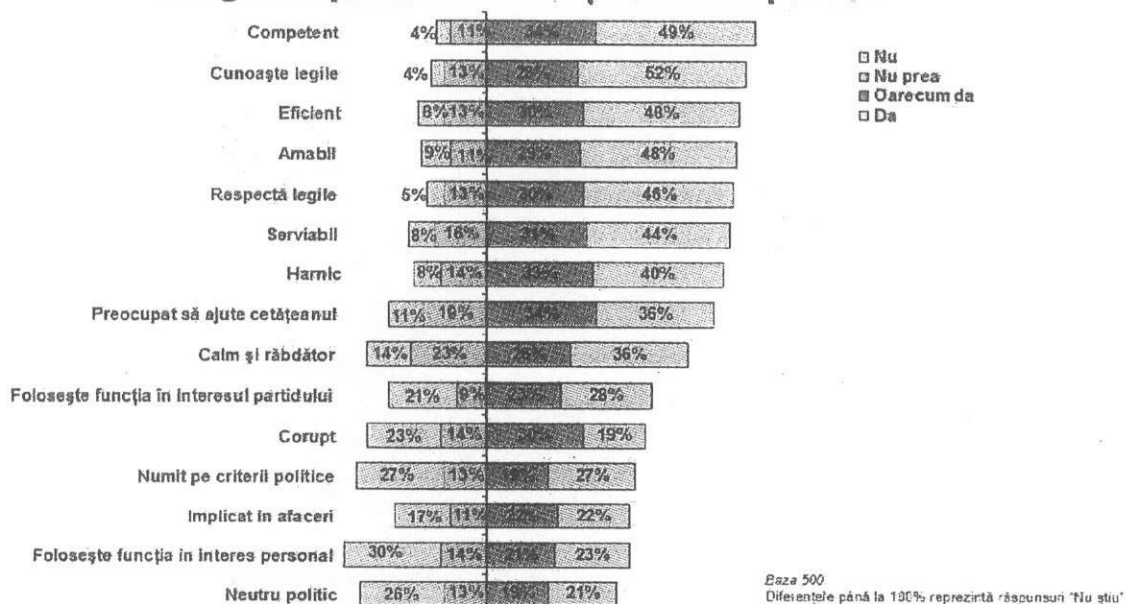
Doar 10% dintre persoanele intervievate cunosc în mod corect noțiunea de funcționar public. Dintre confuziile cel mai frecvent întâlnite, marea majoritate au legătură cu insuficienta cunoaștere a diferențierii acestei categorii în rândul regimurilor juridice existente în România.

Confuzii mai frecvente



De asemenea, în opinia persoanelor intervievate, imaginea funcționarului public se caracterizează astfel:

Imaginea publică a funcționarului public



CAPITOLUL III

CONCLUZII

3.1. CONCLUZIILE ACTIVITĂȚILOR DESFĂȘURATE ÎN ANUL 2006

Prin raportare la prioritățile stabilite prin *Raportul privind managementul funcțiilor publice și funcționarilor publici pentru anul 2005*, pe baza celor prezentate pe parcursul prezentului raport se poate concluziona că mare parte din obiectivele stabilite în cursul anului trecut au fost atinse.

Astfel:

- **Au fost create, gestionate și implementate la nivel central și local, instrumente necesare modernizării managementului resurselor umane**, cu accent pe descentralizarea proceselor aferente asigurării managementului funcțiilor publice și funcționarilor publici.
- **Capacitatea administrativă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici a fost îmbunătățită semnificativ**, în vederea realizării unei gestiuni eficiente a funcțiilor publice și a corpului funcționarilor publici.
- **Deși procesul nu a fost încă finalizat, s-au înregistrat progrese semnificative în elaborarea proiectului de act normativ privind stabilirea unui sistem de salarizare unitară pentru funcționarii publici.**
- **Lege nr.7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici a fost modificată și completată**, inclusiv pe baza concluziilor rapoartelor de monitorizare, în vederea creșterii capacității de prevenire și rezistență la corupție în rândul funcționarilor publici.
- **Au fost create, sunt gestionate și se supun atenției publicului în mod periodic rezultatele utilizării instrumentelor de monitorizare a implementării prevederilor Legii nr.7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, a procedurilor disciplinare, a regimului conflictului de interese și a incompatibilităților.**
- **Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare a intrat în vigoare, majoritatea actelor normative constituind legislația secundară fiind supuse, la finalul anului 2006, procesului de transparență decizională.**

3.2. EVOLUȚII PRECONIZATE

În procesul de reformă a administrației publice din România, îmbunătățirea sistemului funcției publice reprezintă un obiectiv fundamental, consacrat atât de *Programul de Guvernare* pentru perioada 2005-2008, de *Planul Național de*

Dezvoltare 2007-2013 (cea de-a patra prioritate de dezvoltare națională "dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și incluziunii sociale și întărirea capacității administrative), de Cadrul Național Strategic de Referință, cât și de Strategia actualizată a Guvernului privind accelerarea reformei administrației publice pentru 2004 - 2006.

Perioada de programare 2007-2013 - funcția publică în contextul dezvoltării capacității administrative

În cazul României, întărirea capacității instituționale a fost identificată ca una din principalele priorități. Programele de preaderare au vizat în mod special acest aspect, astfel programul PHARE fiind un instrument de finanțare oportun și aplicabil necesităților de dezvoltare și modernizare a activităților specifice întăririi capacității instituționale, a reformei sistemului funcției publice din România. Comisia Europeană a insistat ca și după aderare să se investească în această arie de intervenție, astfel încât întărirea capacității administrative și instituționale a devenit una din prioritățile *Fondului Social European pentru perioada de programare 2007-2013*. Conform acestei cerințe specifice, Programul Operațional - Dezvoltarea Capacității Administrative a fost elaborat pentru a contribui esențial la realizarea priorității tematice "Construirea unei capacități administrative eficiente" din Cadrul Național Strategic de Referință și pentru a urmări prioritățile din *Orientările Strategice comunitare privind coeziunea*, în cadrul cărora se impune dezvoltarea capacității administrative și, astfel, modernizarea/reforma funcției publice.

În acest context, se estimează potențialul de atragere de fonduri cu finanțare externă, inclusiv prin proiecte în parteneriat cu societatea civilă, vizând în special procesul de participare a cetățenilor sau acțiunile de vizibilitate privind instituțiile publice.

Alte proiecte previzionate: TAIEX și proiecte ale Consiliului Europei

Un aspect relevant al procesului de aderare a României la Uniunea Europeană constă în colaborarea cu instituții europene, **accesarea de fonduri special dedicate diferitelor arii de intervenție**. Instituțiile publice din România, cu atribuții în domeniul întăririi capacității instituționale, pot colabora cu diferite instituții/organisme europene în scopul dezvoltării, promovării și modernizării funcției publice. Astfel, în cursul anului 2007 se pot depune cereri de finanțare/de colaborare în cadrul unor programe precum: **TAIEX- programul de Asistență Tehnică și Schimb de Informații al Comisiei Europene**, menit să asiste țările membre în vederea aplicării și armonizării legislației europene. Totodată, alte instrumente relevante sunt reprezentate de **programele de finanțare ale Consiliului Europei**, gestionate prin Centrul de Expertiză al Secretariatului CoE, ce susțin statele membre în vederea implementării politicilor publice cât și în

vederea susținerii dezvoltării de instrumente practice necesare modernizării administrației publice/funcției publice, atât din punctul de vedere al coerenței generale cât și al vizibilității.

Dezvoltarea funcției publice 2007-2010

În scopul asigurării coerenței și continuității efortului de modernizare a administrației publice, în cursul anului 2007 va fi finalizată și aprobată Strategia de dezvoltare a funcției publice, parte integrantă a noii Strategii privind accelerarea reformei în administrația publică. Noua strategie de dezvoltare a funcției publice, ce va fi parte a Strategiei privind accelerarea reformei în administrația publică 2007-2009, va conține activitățile cu caracter permanent precum și obiectivele care sunt în curs de realizare. Astfel se vor stabili și noi priorități și direcții de acțiune, în concordanță cu evoluțiile mediului instituțional și juridic din România și în conformitate cu noul statut de Stat membru al UE.

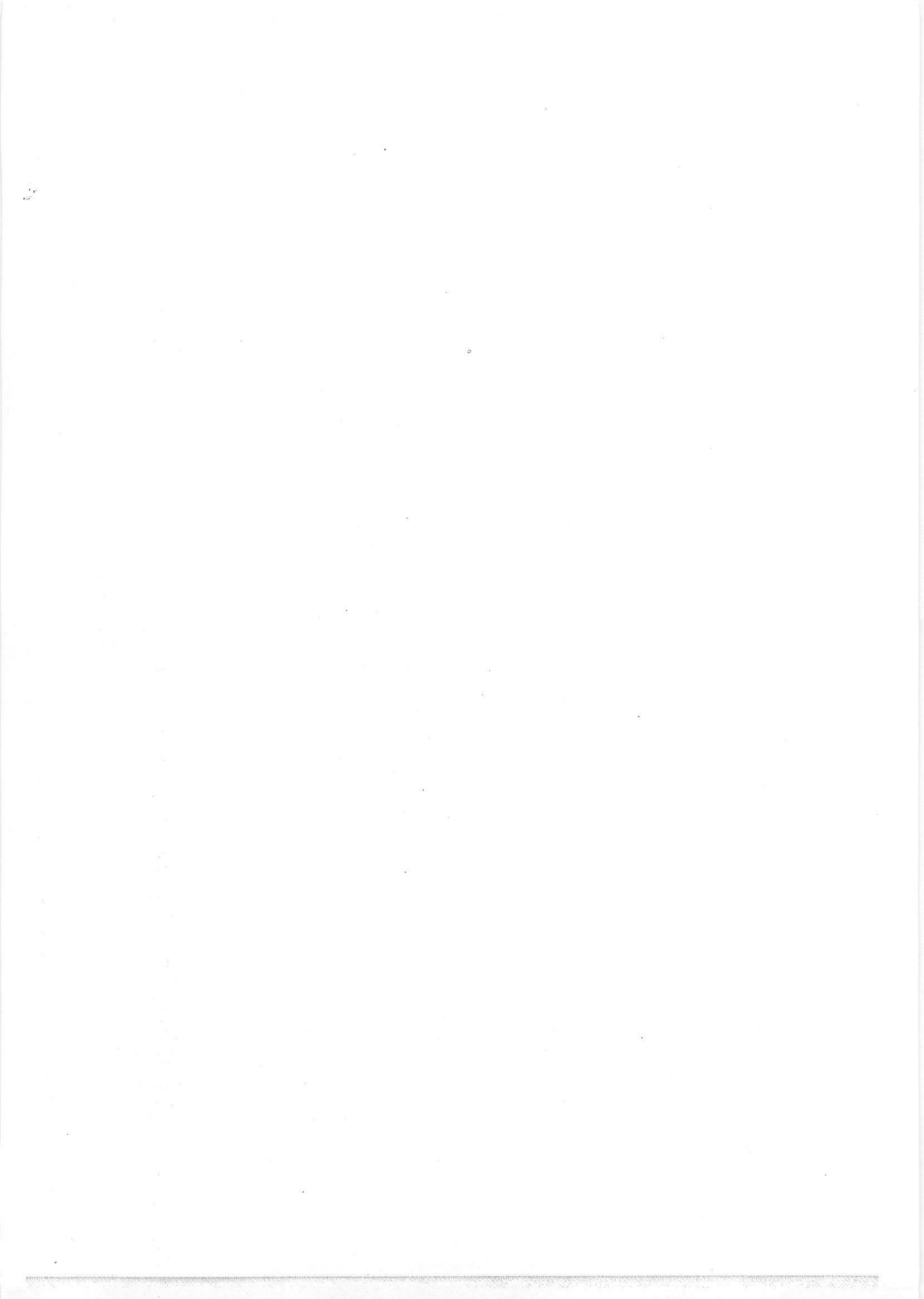
Practic, **obiectivele propuse pentru perioada 2007-2009** la nivelul instituției cu competență în asigurarea managementului funcțiilor publice și a funcționarilor publici sunt definite astfel:

- *Elaborarea cadrului normativ specific funcției publice și funcționarilor publici:*
 - *Elaborarea proiectelor de acte normative din domeniul funcției publice*
- *Dezvoltarea capacității instituționale a ANFP, în vederea asigurării managementului funcției publice și al funcționarilor publici*
 - *Elaborarea și implementarea de instrumente de eficientizare a activității Agenției*
 - *Perfecționarea profesională a personalului ANFP*
 - *Crearea cadrului normativ și metodologic privind activitatea de inspecție și control, constatarea și aplicarea amenzilor contravenționale*
 - *Elaborarea și gestionarea programelor cu asistență externă derulate de ANFP*
 - *Organizarea de evenimente internaționale și promovarea de parteneriate.*
- *Modernizarea managementului resurselor umane în cadrul funcției publice din România.*
 - *Crearea sistemului informatic integrat*
 - *Implementarea sistemului unitar de salarizare*
 - *Asigurarea gestionării carierei pentru funcționarii publici (avizare, monitorizare, concursuri)*

Evoluții, tendințe europene ce influențează activitatea instituțiilor publice cu atribuții în domeniul reformei sistemului funcției publice din România

- Continuarea transpunerii acquis-ului comunitar în legislația românească în domenii cu incidență inclusiv asupra domeniului funcției publice și funcționarilor publici din România, în vederea armonizării legislației naționale cu cea europeană, privind libera circulație a persoanelor (mobilitatea funcției publice europene) sau aplicarea principiilor egalității de șanse (inclusiv norme speciale privind încadrarea persoanelor cu handicap fizic în funcția publică sau instituirea programului flexibil în vederea într-ajutorării mamelor tinere/persoanelor cu mai mulți copii etc);
- Parteneriate și colaborări cu diferite instituții publice similare din statele membre ale Uniunii Europene, precum și alte colaborări internaționale de natură a sprijini îmbunătățirea managementului funcțiilor publice și al funcționarilor publici.

ANEXE



Reglementarea funcției publice

I.1.

Propuneri de legiferare, de actualizare, respectiv modificare și completare a cadrului normativ în vigoare în perioada de referință, din care							
Proiecte de lege/inițiative legislative		Proiecte de ordonanțe ale Guvernului și ordonanțe de urgență ale Guvernului		Proiecte de hotărâri ale Guvernului		Proiecte de ordine cu caracter normativ	
număr	% din total	număr	% din total	număr	% din total	număr	% din total
50	56,2%	9	10,1%	27	30,3%	3	3,4%

I.2.

Proiecte de acte normative, pe domenii de reglementare								
Tip act normativ	Măsuri în exercitarea prerogativelor de putere publică		Organizare și reorganizare instituții publice, organizare și desfășurare activități în domeniul administrației publice		Propuneri de modificare a Legii nr. 188/1999		Propuneri de modificare acte normative reglementând statute speciale	
	număr	% din total	număr	% din total	număr	% din total	număr	% din total
Total	24	27,3%	49	55,7%	5	5,7%	10	11,4%
La nivel de legislație primară (lege, ordonanță de urgență a Guvernului, ordonanță a Guvernului)	14	58,3%	31	63,3%	5	100%	10	100%
La nivel de legislație secundară (hotărâre a Guvernului, ordine, decizii, etc.)	10	41,7%	18	36,7%	0	0%	0	0%

Gestiunea funcțiilor publice

Evidența funcțiilor publice

1) Aspecte privind structura funcțiilor publice

II.1.1.

Ponderea funcțiilor publice din administrația publică centrală și locală din România la 31.12.2006		
Funcții publice	Numar	Procent
Administrația publică centrală	70232	54,65
Administrația publică locală	58282	45,35
Total	128514	100,00

II.1.2.

Ponderea funcțiilor publice din administrația publică centrală și locală în perioada 2003-2006				
Funcții publice	Procent anual			
	2003	2004	2005	2006
Administrația publică centrală	59,31	55,57	54,10	54,65
Administrația publică locală	40,69	44,43	45,90	45,35

II.1.3.

Structura funcțiilor publice în raport de atribuții						
Categorii de funcții publice	Administrația publică centrală		Administrația publică locală		Total	
	Număr	Procent	Număr	Procent	Număr	Procent din total
Funcții publice de execuție	63916	91,01	52483	90,05	115650	89,95
Funcții publice de conducere	6138	8,74	5799	9,95	12686	9,79
Funcții publice din categoria înalți funcționari publici	178	0,25	0	0,00	178	0,26
Total	70232	100,00	58282	100,00	128514	100,00

II.1.4.

Evoluția numărului de funcții publice, în raport de numărul acestora, în perioada 2003-2006				
Categorii de funcții publice	2003	2004	2005	2006
Funcții publice de execuție	89,01	88,91	89,95	89,99
Funcții publice de conducere	10,71	10,87	9,79	9,87
Funcții publice din categoria înalți funcționari publici	0,28	0,22	0,26	0,14

II.1.5.

Structura funcțiilor publice de execuție după nivelul studiilor la 31.12.2006		
Funcții publice de execuție	Număr	Procent
Clasa I	65400	56,55
Clasa II	4476	3,87
Clasa III	45774	39,58
Total	115650	100,00

II.1.6.

Evoluția numărului de funcții publice pe clase în perioada 2003-2006				
Funcții publice de execuție	2003	2004	2005	2006
Clasa I	50,95	55,06	52,69	56,55
Clasa II	2,82	3,65	3,20	3,87
Clasa III	46,24	41,29	44,11	39,58

II.1.7.

Ponderea funcțiilor publice ocupate și vacante în administrația publică la 31.12.2006						
Funcții publice	Administrația publică centrală		Administrația publică locală		Total	
	Număr	Procent	Număr	Procent	Număr	Procent
Funcții publice ocupate	66204	94,26	45420	77,93	111624	86,86
Funcții publice vacante	4028	5,74	12862	22,07	16890	13,14
Total	70232	100,00	58282	100,00	128514	100,00

II.1.8.

Evoluția numărului de funcții publice ocupate în administrația publică în perioada 2003-2006				
Funcții publice	Procent			
	2003	2004	2005	2006
Funcții publice ocupate	87,97	83,81	84,03	86,86
Funcții publice vacante	12,03	16,19	15,97	13,14

2) Aspecte privind dinamica corpului funcționarilor publici

II.1.9.

Situația funcțiilor publice ocupate la 31.12.2006		
Funcții publice ocupate	Număr	Procent
Administrația publică de stat	8762	7,85
Administrația publică teritorială	58123	52,07
Administrația publică locală	44739	40,08
Total	111624	100,00

II.1.10

Situația comparativă privind numărul de funcționari publici din administrația publică în perioada 2003-2006				
Funcționari publici	Procent			
	2003	2004	2005	2006
Administrația publică centrală	62,24	58,56	57,96	59,92
Administrația publică locală	37,76	41,44	42,04	40,08

II.1.11

Situația funcțiilor publice ocupate în funcție de nivelul atribuțiilor		
Categorii de funcționari publici	Număr	Procent
Funcționari publici de execuție	100911	90,40
Funcționari publici de conducere	10543	9,45
Înalți funcționari publici	170	0,15
Total	111624	100,00

II.1.12.

Situatie comparativă privind numărul de funcționari publici în funcție de nivelul atribuțiilor la 31.12.2006						
Funcționari publici	Administrația publică de stat		Administrația publică teritorială		Administrația publică locală	
	Număr	Procent	Număr	Procent	Număr	Procent
Funcționari publici de execuție	7721	88,12	52644	90,57	40546	90,63
Funcționari publici de conducere	997	11,38	5353	9,21	4193	9,37
Înalți funcționari publici	44	0,50	126	0,22	0	0,00
Total	8762	100,00	58123	100,00	44739	100,00

II.1.13

Situatie comparativă privind numărul de funcționari publici după nivelul atribuțiilor (2003-2006)				
Categorii de funcționari publici	Procent			
	2003	2004	2005	2006
Funcționari publici de execuție	89,01	88,58	89,13	90,40
Funcționari publici de conducere	10,71	11,22	10,60	9,45
Înalți funcționari publici	0,28	0,20	0,27	0,15

II.1.14

Structura funcționarilor publici debutanți și definitivți la 31.12.2006		
Categorii de funcționari publici	Număr	Procent
Funcționari publici debutanți	1937	1,92
Funcționari publici definitivți	98974	98,08
Total*	100911	100,00

II.1.15.

Situatie comparativă privind numărul de funcționari publici debutanți și definitivi în perioada 2003-2006				
Categorii de funcționari publici	Procent			
	2003	2004	2005	2006
Funcționari publici debutanți	1,48	2,19	1,78	1,92
Funcționari publici definitivi	98,52	97,81	98,22	98,08

3) Aspecte privind pregătirea profesională a funcționarilor publici

II.1.16.

Structura pe clase a funcționarilor publici de execuție la 31.12.2006		
Clase funcționari publici de execuție	Număr	Procent
Clasa I (S.S.L.D.)	45212	44,80
Clasa II (S.S.S.D.)	3754	3,72
Clasa III (S.M.L.)	51945	51,48
Total	100911	100,00

II.1.17.

Structura pe clase a funcționarilor publici în funcție de tipul instituțiilor publice, la 31.12.2006						
Funcționari publici	Administrația publică centrală		Administrația publică teritorială		Administrația publică locală	
	Număr	Procent	Număr	Procent	Număr	Procent
Clasa I	6205	80,37	30513	57,96	8494	20,95
Clasa II	165	2,14	1037	1,97	2552	6,29
Clasa III	1351	17,50	21094	40,07	29500	72,76
Total	7721	100,00	52644	100,00	40546	100,00

Activitatea de gestiune a procedurilor administrative

II.2.1.

PERIOADĂ		Număr total de funcții publice vacante pentru care s-au organizat concursuri de recrutare	Medie trimestrială
Trim. I	ianuarie	1365	1598
	februarie	1558	
	martie	1872	
Trim II	aprilie	3006	2649
	mai	1983	
	iunie	2959	
Trim. III	iulie	2239	2487
	august	2988	
	septembrie	2234	
Trim. IV	octombrie	3008	3078
	noiembrie	3045	
	decembrie	3182	

II.2.2.

Concursuri de recrutare organizate pentru funcții publice de execuție în:			
LUNA	Autorități și instituții publice centrale	Autorități și instituții publice deconcentrate	Autorități și instituții publice locale
ianuarie	64	112	123
februarie	71	90	126
martie	44	95	95
aprilie	94	139	370
mai	59	165	248
iunie	93	169	219
iulie	81	219	262
august	106	225	191
septembrie	73	139	236
octombrie	108	262	384
noiembrie	61	267	292
decembrie	52	165	311

II.2.3.

Concursuri de recrutare organizate pentru funcții publice de conducere:				
LUNA	Director și funcții publice asimilate	Șef serviciu și funcții publice asimilate	Șef birou și funcții publice asimilate	Secretar al unităților administrativ-teritoriale
ianuarie	41	36	11	12
februarie	21	31	14	11
martie	26	10	38	2
aprilie	57	94	52	14
mai	75	82	40	27
iunie	41	21	39	17
iulie	63	42	9	18
august	67	93	44	26
septembrie	28	77	69	13
octombrie	46	68	26	9
noiembrie	94	82	31	13
decembrie	58	135	48	9

II.2.4.

Concursuri de recrutare organizate pentru funcții publice din categoria înalților funcționari publici											
ian.	febr.	martie	aprilie	mai	iunie	iulie	august	sept.	oct.	noi.	dec.
0	0	0	2	2	3	5	2	2	0	1	1

II.2.5.

Concursuri de promovare pentru funcții publice de execuție în:			
LUNA	Autorități și instituții publice centrale	Autorități și instituții publice deconcentrate	Autorități și instituții publice locale
ianuarie	0	0	0
februarie	0	0	0
martie	5	8	12
aprilie	4	16	23
mai	21	75	58
iunie	17	50	16
iulie	13	34	29
august	11	35	36
septembrie	13	40	24
octombrie	20	48	36
noiembrie	19	33	35
decembrie	27	52	44

II.2.6

Rezultatele utilizării dispozițiilor privind procedura de aprobare tacită în domeniul avizării organizării și desfășurării de concursuri			
LUNA	Total concursuri de recrutare organizate pentru funcții publice de execuție în autorități și instituții publice locale	Din care pe bază de aprobare tacită	Din care pe bază de aprobare tacită (în procent din total)
septembrie	236	132	55,9 %
octombrie	384	361	94,0 %
noiembrie	292	227	77,7 %
decembrie	311	278	89,4 %

II.2.7.

Rezultatele utilizării delegării de competențe către autoritățile și instituțiile publice din administrația publică locală pentru funcțiile publice de conducere de șef serviciu și funcții publice asimilate			
LUNA	Total concursuri de recrutare organizate în autorități și instituții publice locale pentru funcții publice de conducere de șef serviciu și funcții publice asimilate	Din care pe bază de delegare de competență	Din care pe bază de delegare de competență (în procent din total)
octombrie	68	40	58,8 %
noiembrie	82	17	20,7 %
decembrie	135	16	11,9 %

II.2.8.

Rezultatele utilizării delegării de competențe către autoritățile și instituțiile publice din administrația publică locală pentru funcțiile publice de conducere de șef birou și funcții publice asimilate			
LUNA	Total concursuri de recrutare organizate în autorități și instituții publice locale pentru funcții publice de conducere de șef birou și funcții publice asimilate	Din care pe bază de delegare de competență	Din care pe bază de delegare de competență (în procent din total)
octombrie	26	9	34,6 %
noiembrie	31	6	19,4 %
decembrie	48	5	10,4 %

II.2.9.

Competențe în organizarea și derularea concursurilor		
LUNA	Concursuri organizate de A.N.F.P.	Concursuri organizate de autorități și instituții publice
ianuarie	41	358
februarie	21	343
martie	26	309
aprilie	57	806
mai	75	775
iunie	41	641
iulie	63	707
august	77	757
septembrie	35	677
octombrie	68	939
noiembrie	98	816
decembrie	91	955

Activitatea de monitorizare și controlul activităților referitoare la funcția publică și la funcționarii publici

III.1.1.

Principalele tipuri de probleme, pe domenii, identificate în urma analizării informațiilor primite prin intermediul petițiilor adresate instituției	
Domeniu	Nr. petiții
Avansare	96
Calitatea de funcționar public	157
Cereri informații interes public	12
Clasate	23
Codul de conduită	60
Organizare, desfășurare, comisii concurs	221
Comisii paritare	0
Condiții ocupare funcții publice	236
Drepturi funcționari publici	179
Evaluare performanțe profesionale individuale	31
Incompatibilități	142
Încetare raporturi serviciu	122
Modificare raporturi serviciu	108
Manageri publici	12
Organizare, activitate comisii disciplină	126
Perfecționare profesională	42
Promovare	234
Propunere-activitate control	25
Redistribuire	12
Reîncadrare	37
Reorganizare	32
Salarizare	175
Suspendare raporturi serviciu	82
Transformare posturi	34
Obligații funcționari publici	12
TOTAL	2210

III.1.2.

Repartiția petițiilor pe județe în anul 2006						
Nr.Crt	Judet	Petiții an 2006		Nr.Crt	Judet	Petiții an 2006
1.	AB	27		23.	HD	36
2.	AR	22		24.	IS	76
3.	AG	46		25.	IL	17
4.	BC	60		26.	IF	35
5.	BH	47		27.	MM	29
6.	BN	29		28.	MH	33
7.	BV	44		29.	MS	15
8.	BR	26		30.	NT	24
9.	BT	45		31.	OT	40
10.	BUC	629		32.	PH	46
11.	BZ	30		33.	SM	12
12.	CS	30		34.	SJ	21
13.	CL	19		35.	SB	29
14.	CT	36		36.	SV	55
15.	CV	23		37.	TL	46
16.	CJ	28		38.	TM	37
17.	DB	37		39.	TC	26
18.	DJ	73		40.	VL	40
19.	GL	57		41.	VS	26
20.	GR	22		42.	VR	27
21.	GJ	37		43.	Fara localizare	156
22.	HR	17		TOTAL		2210

III.1.3.

Repartiția petițiilor pe categorii de solicitanți în anul 2006	
Functionari publici	683
Autorități sau instituții publice	1062
Persoane fizice sau juridice	465
TOTAL	2210

III.1.4.

Tip funcții publice	Tip sancțiuni	Nr. sancțiuni	
		Instituții Centrale	Instituții Centrale
Funcții publice de conducere	Mustrare scrisă	22	7
	Destituire din funcția publică	7	5
	Diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni	21	4
	Trecerea într-o funcție publică inferioară pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului	6	0
	Suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani	2	0
	Total	58	16
Funcții publice de execuție	Mustrare scrisă	102	41
	Destituire din funcția publică	18	17
	Diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni	57	18
	Trecerea într-o funcție publică inferioară pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului	4	3
	Suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani	3	1
	Total	184	80
Total general		242	96

III.1.5.

Număr total sesizări adresate comisiilor de disciplină pe categorii de funcționari publici - anul 2006	
Funcționari publici de conducere	66
Funcționari publici de execuție	335
TOTAL	401

III.1.6.

Stadiul sesizărilor adresate comisiilor de disciplină - anul 2006	
Sanctiuni disciplinare aplicate	171
Sanctiuni disciplinare propuse	3
Aflate în curs de cercetare	108
Clasate	112
Aflate în curs de cercetare penală	7
TOTAL	401

III.1.7.

Sanctiuni disciplinare aplicate pe categorii de funcționari publici- anul 2006	
Funcționari publici de conducere	32
Funcționari publici de execuție	139
TOTAL	171

III.1.8.

Tipuri de sancțiuni disciplinare aplicate de comisiile de disciplină - anul 2006	
Mustrare scrisă	114
Diminuarea drepturilor salariale	46
Suspendarea dreptului de avansare	3
Trecerea pe o funcție publică inferioară	5
Destituirea din funcție publică	3
TOTAL	171

III.1.9.

Categorii de persoane care au sesizat comisiile de disciplină - anul 2006	
conducătorul instituției	165
conducătorul compartimentului	61
alt funcționar public	52
altă persoană	123
TOTAL	401

Activitatea de reprezentare

Activitatea de reprezentare în instanță

IV.1.

Situația dosarelor soluționate	Nr. dosare	Domenii obiect dosare	Nr. dosare
• În care ANFP a avut calitatea procesuală de pârât			
Câștigate	67	Anulări acte administrative, ordine, rapoarte, acorduri cadru, concursuri	33
		Reîncadrări	10
		Obligare diferite acțiuni	10
		Calitatea de funcționar public	3
		Suspendare/contestație concurs	2
		Radiere sancțiune disciplinară	1
		Altele	3
Câștigat în parte	1	Obligare transformare funcții	
Suspendate	2	Obligare soluționare transfer	1
		Anulare concursuri	1
Renunță la judecată	2	Obligare acordare aviz	1
		Reîncadrări	1
S-a retras acțiunea împotriva ANFP	1	Anulare concursuri	1
ANFP scoasă din cauză	1	Anulare act administrativ	1
Pierdute	3	Anulare concursuri	3
• În care ANFP a avut calitatea de reclamant			
Câștigate	2	Obligare stabilire funcții publice	1
		Anulare decizie numire funcție	1
Pierdute	2	Anulare ordin numire	1
		Anulare concurs	1

IV.2.

Situația dosarelor pe rol	Nr. dosare	Domenii obiect dosare	Nr. dosare
În care ANFP are calitatea procesuală de pârât	60	Anulări acte administrative, ordine, rapoarte, acorduri cadru, concursuri	34
		Reîncadrări	13
		Obligare diferite acțiuni	7
		Calitatea de funcționar public	1
		Chemat în garanție	4
		Nu se cunoaște obiectul	1
În care ANFP are calitatea procesuală de reclamant	6	Obligare stabilire funcții publice	3
		Anulare concurs	3

Perfecționarea profesională a funcționarilor publici

V.1.

Nr. crt.	Lista autorităților și instituțiilor publice căroră li s-au transmis, în luna ianuarie, chestionare
1.	Agenția Națională pentru Rromi
2.	Agenția Națională pentru Sport
3.	Agenția Națională pentru Tineret
4.	Agenția Nucleară
5.	Agenția pentru Strategii Guvernamentale
6.	Agenția Română pentru Investiții Străine
7.	Autoritatea Națională pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperatie
8.	Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorului
9.	Cancelaria Primului-Ministru
10.	Consiliul Concurenței
11.	Consiliul Național al Audiovizualului
12.	Curtea de Conturi
13.	Institutul Național de Statistică
14.	Ministerul Administrației și Internelor
15.	Ministerul Afacerilor Externe
16.	Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale
17.	Ministerul Apărării Naționale
18.	Ministerul Comunicațiilor și Tehnologiei Informațiilor
19.	Ministerul Culturii și Cultelor
20.	Ministerul Economiei și Comerțului
21.	Ministerul Finanțelor Publice
22.	Ministerul Integrării Europene
23.	Ministerul Justiției
24.	Ministerul Mediului și Gospodăririi Apelor
25.	Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei
26.	Ministerul Sănătății
27.	Ministerul Transporturilor, Construcțiilor și Turismului
28.	Secretariatul General al Guvernului

V.2.

Nr. crt.	Lista autorităților și instituțiilor publice și reprezentanților societății civile consultate în procesul de elaborare a propunerii de politică publică privind formarea profesională a funcționarilor publici din România
1.	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
2.	Institutul Național de Administrație
3.	Ministerul Administrației și Internelor (Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice)
4.	Ministerului Finanțelor Publice
5.	Ministerul Integrării Europene
6.	Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei
7.	Secretariatul General al Guvernului
8.	Alianța Federativă a Sindicatelor Funcționarilor Publici SED LEX
9.	Asociația Arhitecților Șefi ai Județelor
10.	Asociația Directorilor Economici din cadrul Consiliilor Județene din România
11.	Asociația Municipiilor din România
12.	Asociația Națională a Informaticienilor din Administrația Publică
13.	Asociația Orașelor din România
14.	Asociația Secretarilor Generali din Cadrul Consiliilor Județene din România
15.	Federația Autorităților Locale din România
16.	Federația Asociațiilor Profesionale ale Consilierilor Juridici "Federația Pro Jure România"
17.	Federația Națională a Sindicatelor din Administrația Publică Locală
18.	Sindicatul Național al Funcționarilor Publici
19.	Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România
20.	Asociația Română pentru Transparență <i>Transparency International Romania</i>
21.	Institutul Român de Training

Activitatea în domeniul comunicării

VI.1.1.

SOLICITĂRI DE INFORMAȚII DE INTERES PUBLIC			
TOTAL	Mass-media	Cetățeni	Instituții și organizații
34	12	13	9

VI.1.2.

Nr. crt.	Lista publicațiilor mass-media monitorizate pe parcursul anului 2006, în scopul realizării analizei de imagine
1.	Adevărul
2.	Azi
3.	Capital
4.	Curentul
5.	Curierul Național
6.	Cronica Română
7.	Cotidianul
8.	Economie și Administrație Locală
9.	Economistul
10.	Evenimentul Zilei
11.	Gardianul
12.	Gazeta de București
13.	Gândul
14.	Jurnalul Național
15.	România Liberă
16.	Ziarul Financiar
17.	Ziua