



MINISTERUL MUNCII
ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE



Direcția Management Resurse Umane

Nesecret

Nr. H 158 / 12.01.2023

APROB,
PREȘEDINTE

Daniel BACIU

PROPUN APROBAREA,
SECRETAR GENERAL

Vasilica Valentina ROBU



NOTĂ DE PREZENTARE
A PLANULUI DE FORMARE ȘI PERFECTIONARE PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ȘI A
PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN CADRUL CASEI NAȚIONALE DE PENSII PUBLICE ȘI
UNITĂȚILE SUBORDONATE, PE ANUL 2023

Competența profesională, profesionalismul în relațiile cu cetățenii și rapiditatea cu care se răspunde solicitărilor acestora, reprezintă ținte concrete care trebuie monitorizate și evaluate permanent pentru asigurarea creșterea calității actului administrativ.

Această strategie urmează să fie transpusă în practică de către Casa Națională de Pensii Publice printr-un ansamblu de proiecte care vizează printre altele și perfecționarea profesională continuă a salariaților săi, formarea competențelor specifice acestui domeniu de activitate.

Pornind de la ideea că, formarea resurselor umane pregătite pentru noua economie de piață reprezintă o investiție pe termen lung, ale cărei costuri se vor amortiza prin calitatea și nivelul de competențe ale personalului, a fost demarat programul de formare profesională pe anul 2023.

I. SCOPUL PREGĂTIRII PROFESIONALE A PERSONALULUI

Scopul strategiei de formare profesională a resurselor umane din aparatul propriu al Casei Naționale de Pensii Publice și din unitățile subordonate, este acela de a particulariza în mod eficient ariile și domeniile de instruire necesare în următorul an, astfel încât să se asigure un corp de funcționari publici și personal contractual bine pregătit.

Planificarea formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual, oferirea unor cursuri de formare și perfecționare profesională la un standard competitiv, având la bază un proces de diagnoză riguros, fundamentat pe nevoile reale de instruire, reprezintă premisele eficientizării serviciilor publice, la nivelul cerințelor și așteptărilor cetățenilor.

II. OBIECTIVELE FORMĂRII PROFESIONALE

Domeniile și tematicile procesului de formare și perfecționare profesională, au fost stabilite conform cerințelor și nevoilor instituționale specifice, așa cum au rezultat atât din solicitările transmise de direcțiile din cadrul Casei Naționale de Pensii Publice cât și din cele transmise de unitățile subordonate.

Nevoile instituționale sunt reflectate în următoarele obiective strategice :

- *planul de formare și perfecționare profesională trebuie să devină un veritabil instrument de management datorită responsabilităților directe pe care le are conducerea în repartizarea resurselor bugetare.*

- *o abordare nouă a managementului public care trebuie să combine competența economio-managerială cu cea profesională și cu cea psiho-socială.*

- *corelarea corespunzătoare a planificării cererii de programe de formare profesională, în sensul asigurării unui raport optim între nevoile instituționale, obiectivele educaționale și cerințele individuale de pregătire;*

- *îmbunătățirea performanțelor profesionale, din punct de vedere al rezultatelor și calității serviciilor prestate, ca urmare a îmbunătățirii performanțelor individuale și de echipă;*

- *actualizarea solicitărilor de programe de formare profesională în funcție de schimbările legislative apărute în ultimul timp ;*

- *diversificarea competențelor unor persoane din cadrul instituției, așa încât nevoile viitoare în domeniul formării și perfecționării resurselor umane să fie soluționate în cea mai mare parte în interiorul instituției.*

- *crearea unui sistem adecvat de evaluare a performanțelor, un sistem de stimulare a angajaților și de recompensare a rezultatelor.*

III. CADRUL LEGISLATIV

- *Codul Administrativ al României;*
- *Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată;*
- *Legea nr.40/2011, pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003-Codul Muncii, republicată;*
- *Legea nr. 672/2002 privind auditul public;*
- *Hotărârea Guvernului nr. 1.066/10.09.2008 privind aprobarea Normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici ;*
- *Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.*
- *Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr.233/2022 pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici.*
- *Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr.234/2022 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare profesională și a tematicii specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici.*

MODALITĂȚI DE REALIZARE A ACTIVITĂȚII DE FORMARE PROFESIONALĂ

Un loc aparte în procesul de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Casei Naționale de Pensii Publice , îl constituie identificarea metodelor prin care se evidențiază nevoile de formare ale acestora. Demararea procesului de evaluare a necesităților de formare și pregătire profesională creează premisele ca resursele destinate acestei activități să fie folosite numai pentru aceste scopuri, respectiv aceste resurse sunt cheltuite judicios și eficient.

Diagnoza propunerilor de formare profesională transmise de direcțiile din cadrul Casei Naționale de Pensii Publice și din cadrul unităților subordonate, recomandările cuprinse în fișele de evaluare anuală a activității salariaților, prelucrarea informațiilor cuprinse în chestionarele completate de participanții la cursurile desfășurate în anul anterior, reprezintă surse importante de identificare a nevoilor de formare profesională ale personalului în perioada următoare.

Din analiza datelor din anii precedenți a reieșit necesitatea selectării acelor programe de formare și perfecționare profesională care implică mai mult partea practică a laturii formative. Sub aspectul calității, se urmărește ca aceste cursuri de perfecționare să fie practice, prezentate și susținute nu numai de teoreticieni, ci și de practicieni, recunoscuți ca fiind specialiști în domeniu.

Identificarea oportunităților de finanțare externă destinate activităților de pregătire profesională reprezintă și în continuare un deziderat important al acestui domeniu. Tendința e ca, o mare parte din instruirea funcționarilor publici, să se realizeze în cadrul proiectelor cu finanțare externă .Proiectele cu finanțare externă , reprezintă alternative viabile pentru susținerea procesului de pregătire profesională pe termen lung.

Organizarea unor cursuri, la sediul instituției, poate reprezenta o alternativă în scopul reducerii costurilor suplimentare de deplasare ocazionate de organizarea acestor cursuri în alte locații din țară.

În urma centralizării datelor și informațiilor transmise de casele teritoriale de pensii și de direcțiile din cadrul Casei Naționale de Pensii Publice, privind propunerile de programe de formare și perfecționare profesională care urmează a fi incluse în cursul anului 2023 în planul anual de formare și perfecționare profesională a personalului, a rezultat un necesar în cuantum de 2.403.000 lei.

Aceste costuri financiare estimative ale procesului de formare și perfecționare profesională pe anul 2023, au rezultat luându-se în calcul, numărul de persoane pentru care au fost solicitări de participare la aceste programe (2.670 persoane) și un cost mediu estimat al pregătirii profesionale în valoare de 900 lei/persoană.

În situația în care o parte din programele de formare și pregătire profesională se preconizează a se desfășura în afara Bucureștiului, la acest necesar de cheltuieli se vor adăuga cheltuielile aferente deplasării (cheltuieli de transport, cazare și masă).

Situația centralizatoare a acestui necesar de formare și perfecționare profesională, este prezentată în anexă.

Urmare adoptării Legii nr.369/2022, Legea Bugetului Asigurărilor Sociale de Stat pe anul 2023, suma prevăzută la capitolul "Pregătire Profesională " este în valoare de 170.000 lei, din care 150.000 lei pentru susținerea financiară a activităților de formare profesională din Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat și 20.000 lei pentru susținerea financiară a activităților de formare profesională susținute din Bugetul Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale.

Având în vedere unicitatea domeniului pensiilor publice și alte drepturi de asigurări sociale, Casa Națională de Pensii Publice își rezervă dreptul de a susține unele teme specifice sistemului public de pensii, cu lectori proprii - personal de specialitate din cadrul Casei Naționale de Pensii Publice.

Bugetul relativ mic alocat inițial activității de formare profesională, existența unor constrângeri semnificative în ceea ce privește disponibilul de resurse destinat activității de formare și perfecționare profesională, limitează accesul personalului la procesul de pregătire profesională. Astfel, menținerea tarifului procesului de pregătire profesională la un nivel ridicat (aprox.900 lei/persoană), la care se adaugă și dimensiunea corpului funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Casei Naționale de Pensii Publice și a celor 43 de unități teritoriale subordonate, a condus la selectarea domeniilor și tematicilor cu ponderile cele mai mari în totalul opțiunilor privind formarea și perfecționarea personalului în vederea încadrării în limita fondurilor repartizate acestei activități.

În urma acestei selecții și ținând cont de domeniile prioritare de formare profesională stabilite prin Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr.234/2022 , a rezultat următoarea situație centralizatoare :

**V. SINTEZA ACTIVITĂȚILOR CUPRINSE ÎN PLANUL DE FORMARE PROFESIONALĂ PE ANUL 2023
ȘI COSTURILE ESTIMATIVE NECESARE ORGANIZĂRII ACESTORA - finanțate din BASS**

Nr. crt	Domenii/Tematici	Funcții publice			Cost activitate- (estimat)
		de conducere	de executie	total	
1	DOMENIUL 1 : AUDIT,CONTROL,CALITATE ȘI INTEGRITATE Cod tematici : 1.1.Audit public intern 1.2.Control,legalitate și conformitate	- -	10 10	10 10	9.000 9.000
2	DOMENIUL 2 : COMUNICARE PUBLICĂ,INFORMARE,PROMOVARE ȘI TRANSPARENȚĂ DECIZIONALĂ Cod tematici : 2.2.Comunicare și relații cu publicul 2.3.Medierea și negocierea în administrația publică 2.4. Comunicare în gestionarea crizelor	- 5 5	6 5 5	6 10 10	5.400 9.000 9.000
3	DOMENIUL 3: DREPT, LEGISLAȚIE , NORME ȘI PROCEDURI Cod tematici : 3.1.Codul administrativ 3.3.Drept administrativ și contencios administrativ	10 12	10 10	20 22	18.000 19.800
4	DOMENIUL 7 : RESURSE UMANE,DIVERSITATE,INCLUZIUNE ȘI LEADERSHIP Cod tematici : 7.11. Managementul performanței în administrația publică 7.12. Protecția muncii, sănătate și securitate în muncă	10 -	10 10	20 10	18.000 9.000
5	DOMENIUL 9 : SERVICII PUBLICE Cod tematici : 9.18.Managementul situațiilor de urgență	-	8	8	7.200
6	DOMENIUL 10 : ETICĂ ȘI INTEGRITATE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ Cod tematici : 10.1.Etica în instituțiile publice	20	20	40	36.000
	TOTAL	62	104	166	149.400
	Achiziționare materiale necesare susținerii procesului de pregătire profesională				600
	TOTAL GENERAL	137	85	222	150.000

VI. SINTEZA ACTIVITĂȚILOR CUPRINSE ÎN PLANUL DE FORMARE PROFESIONALĂ PE ANUL 2023 ȘI COSTURILE ESTIMATIVE NECESARE ORGANIZĂRII ACESTORA - finanțate din BAMBP

Nr Crt.	Domenii/Tematici	Funcții publice			Cost activitate- (estimat)
		de conducere	de executie	total	
1	DOMENIUL 2 : COMUNICARE PUBLICĂ, INFORMARE, PROMOVARE ȘI TRANSPARENȚĂ DECIZIONALĂ Cod tematici : 2.2. Comunicare și relații cu publicul 2.3. Mediarea și negocierea în administrația publică 2.4. Comunicare în gestionarea crizelor	2 1 2	- - 3	2 1 5	1.800 900 4.500
2	DOMENIUL 7 : RESURSE UMANE, DIVERSITATE, INCLUZIUNE ȘI LEADERSHIP Cod tematici : 7.12. Protecția muncii, sănătate și securitate în muncă	0	4	4	3.600
4	DOMENIUL 9 : SERVICII PUBLICE Cod tematici : 9.18. Managementul situațiilor de urgență	2	8	10	9.000
5	TOTAL	7	15	22	19.800
6	Achiziționare materiale necesare susținerii procesului de pregătire profesională				200
7	TOTAL GENERAL	7	15	22	20.000

În elaborarea planului de formare profesională s-a încercat o abordare a acestei activități în scopul dezvoltării performanței individuale din care să rezulte ulterior o îmbunătățire a performanței instituționale în ansamblul ei, întrucât valoarea unui sistem administrativ constă nu atât în mijloacele materiale și financiare de care dispune cât mai ales în potențialul său uman.

Astfel, la stabilirea programelor de formare profesională s-a avut în vedere cuprinderea acelor programe care să asigure furnizarea competențelor profesionale necesare pentru a face față schimbărilor rapide ce au loc în plan economico-social, precum și dezvoltarea competențelor manageriale cu impact asupra creșterii capacității administrative a instituției și adaptării acesteia la schimbările legislative.

Dezvoltarea unui sistem de formare profesională continuă, flexibil și transparent care să asigure tuturor șanse egale de acces și integrare socio-profesională, reprezintă un obiectiv important în strategia Casei Naționale de Pensii Publice.

Activitatea de formare profesională nu poate avea o dimensiune strategică dacă nu vizează un efect pe termen lung. În acest sens, trebuie acționat pentru creșterea gradului de corelare între planificarea aprobată și programele de formare profesională efectiv implementate, pe de o parte, iar pe de altă parte, între cursurile de formare profesională desfășurate și rezultatele obținute.

DIRECTOR,
DIRECȚIA MANAGEMENT RESURSE UMANE

Gabriel Costin IONESCU



î/r : Daniela Neagoe - consilier superior DMRU

SITUAȚIE CENTRALIZATOARE

CURSURI DE FORMARE PROFESIONALĂ SOLICITATE A FI ORGANIZATE ÎN CURSUL ANULUI 2023

		DOMENII / TEMATICI												
Nr. crt.	C.J.P./CNPP/CPMB/INEMRCM	Audit, control, calitate și integritate			Comunicare publică, Informare, promovare și transparență decizională			Resurse umane,diversitate, incluziune și leadership		Drept, legislație , norme și proceduri		Servicii publice	Etică și integritate în administrația publică	TOTAL
		Audit public intern	Control, legalitate și conformitate	Managementul riscurilor	Comunicare și relații cu publicul	Medierea și negocierea în administrația publică	Comunicare în gestionarea crizelor	Managementul performanței în administrația publică	Protecția muncii, sănătate și securitate în muncă	Drept administrativ				
										Codul administrativ	Drept administrativ și contencios			
1	ALBA	2			2			5	1		2	1	2	15
2	ARAD	1	8	2	25	2	3	142	2			2	1	188
3	ARGES	2	4	2	9	2	2	33	1	2	3	1	1	62
4	BACAU	2	15	7	21	6	5	47	9	5	9	3	10	139
5	BIHOR	1	2	7	29	1	7	8	2	10	2	2	6	77
6	BISTRITA	3	3		7	10	10	3	1	4	2	1	1	45
7	BOTOSANI	1	7	25	35	20	8	41	2	6	7	1	10	163
8	BRAILA	4	5	3	9			16	1		5	2	54	99
9	BRASOV		3		6	2	2	26	2	1	3	2	1	48
10	BUZAU	6	4	1	14	5	2	20	2	2	3	1	3	63
11	CARAS SEVERIN	1	3		2	2	2	12	2	1	3	2	1	31
12	CALARASI		5	25	28	30	23	25	1	30		1	14	182
13	CLUJ	1	5	1	8	1	1	24	1		5	1	1	49
14	CONSTANTA	1	1					2	1					5
15	COVASNA	1	1		3	4	4	2	1	6	1	1	1	25
16	DAMBOVITA	2	11		20	7	7	65	3	1	9	3	15	143
17	DOLJ	5	7		2	1	1	20	3	1	5	5	5	55
18	GALATI		1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	14
19	GIURGIU	1	3		2			13	3	1	2	3	2	30
20	GORJ	1	2		3	1	1	11	2	1	2	2	3	29
21	HARGHITA	1	3		5	2	1	7	3	2	3	3	2	32
22	HUNEDOARA	1	6		3	1	1	6	3	1	6	3	1	32
23	IALOMITA	1	1		10	2	2	13	1	1	1	1	4	37
24	IASI	1	2	3	8	2	2	65	1	3	3	1	2	93
25	ILFOV	1	4	1	2	15	7	5	1	7	2	1	1	47
26	MARAMURES	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	15
27	MEHEDINTI	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	17
28	MURES	1	3	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	19
29	NEAMT	1	4	1	40	5	5	10	2	20	4	2	12	106
30	OLT	1	2		9	4	6	10	1	17	2	1	1	54
31	PRAHOVA	1	5	1	8	10	10	3	2	9	2	2	5	58
32	SATU-MARE	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	21
33	SALAJ	1	2	1	20	6	8	3	1	10	2	1	1	56

TOTAL

34	SIBIU	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	19
35	SUCEAVA	2	4	1	45	45	12	10	3	3	2	2	45	2	1	5	175
36	TELEORMAN	2	2		4	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	29
37	TIMIS	2	4	1	4	7	5	3	2	2	2	2	3	2	3	3	36
38	TULCEA	5	6	1	12	20	18	8	2	2	1	3	1	2	2	2	80
39	VASLUI	1	2		2	3	3	3	1	1	3	2	2	1	1	2	23
40	VALCEA	1	1		1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	13
41	VRANCEA	1	6	2	30	4	6	9	2	2	4	3	4	2	2	2	71
42	CPMB	2	5	1	8	10	9	5	2	2	10	5	10	2	2	8	67
43	INEMRCM	2	2	1	6	6	6	3	1	1	5	1	5	1	1	7	41
44	CNPP	2	4	1	10	4	6	20	2	2	6	8	6	2	2	2	67
	TOTAL	69	165	94	461	252	195	729	79	230	126	69	201				2670

Intocmit : Daniela Neagoe

