

## PROPUNERE DE POLITICĂ PUBLICĂ

<b>Instituția inițiatoare</b>	<b>MINISTERUL ADMINISTRAȚIEI ȘI INTERNELOR AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI</b>
<b>Formularea problemei</b>	<p>Statutul funcționarilor publici este reglementat prin Legea nr. 188/1999, act normativ care a suferit o serie de modificări și completări de substanță în anul 2003 și în anul 2006, modificări care au fost urmate de republicarea legii. Ulterior republicării din anul 2007 (urmare a modificărilor și completărilor aduse prin Legea nr. 251/2006), Legea nr. 188/1999, republicată, a suferit o serie de modificări și completări. Astfel:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- prin OUG nr. 125/2008, au fost modificate, în vederea compatibilizării cu legislația internațională în domeniul muncii, dispozițiile referitoare la suspendarea raporturilor de serviciu ale înalților funcționari publici sau a funcționarilor publici de serviciu care ocupă funcții în organele de conducere ale organizațiilor sindicale;</li><li>- prin OUG nr. 3/2009 au fost eliminate din categoria funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici funcțiile publice de secretar general al Guvernului și secretar general adjunct al Guvernului, în vederea compatibilizării cu dispozițiile Legii nr. 90/2001 privind organizarea și funcționarea Guvernului României și a ministerelor, act normativ potrivit căruia funcțiile de secretar general al Guvernului, respectiv secretar general adjunct, sunt asimilate secretarului de stat, respectiv subsecretarului de stat;</li><li>- prin OUG nr. 37/2009 au fost aduse o serie de modificări și completări în ceea ce privește categoriile de funcții publice de conducere (eliminarea din această categorie a funcțiilor de director executiv și director executiv adjunct din cadrul serviciilor deconcentrate ale ministerelor) și competențele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) și a instituțiilor publice în organizarea și desfășurarea concursurilor de recrutare sau promovare a funcționarilor publici.</li></ul> <p>Toate aceste modificări sau completări succesive au determinat o creștere substanțială a numărului instituțiilor publice sau funcționarilor publici prin care se solicită coordonare metodologică sau puncte de vedere cu privire la aplicarea în situații punctuale a acestor dispoziții.</p> <p>Prin Programul de guvernare 2009-2012, unul dintre obiectivele stabilite de către Guvernul României este descentralizarea administrativă, demersurile de descentralizare inițiate de către autoritățile sau instituțiile publice din administrația publică centrală trebuie să fie însoțite de o descentralizare a competențelor în gestiunea resurselor proprii, implicit a funcțiilor publice și a funcționarilor publici. În acest context, una dintre problemele care se impune a fi analizată este gradul de descentralizare a competențelor de gestiune în acest domeniu, prin prisma capacității administrative îndeosebi a instituțiilor publice din administrația publică centrală și prin prisma rolului necesar a fi atribuit structurilor centrale cu competențe în gestiunea funcțiilor publice și a funcționarilor publici.</p> <p>Prin prisma celor menționate mai sus este necesar ca în funcție de gradul de descentralizare să fie corelat atât cu instrumentele de monitorizare și control cât și cu atribuțiile de coordonare metodologică ale ANFP, în condițiile în care, din totalul de 2685 de petiții primite de ANFP în anul 2008 (la 2 ani de la modificarea și completarea Statutului funcționarilor publici), 79% dintre petiții au fost înaintate de către autorități sau instituții publice și funcționari publici. Cele mai multe dintre petiții au vizat aspecte legate</p>

de: recrutarea și promovarea funcționarilor publici, numirea, modificarea raporturilor de serviciu, redistribuirea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici.

În ceea ce privește Agenția Națională a Funcționarilor Publici, instituția a fost înființată în anul 1999 prin aprobarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, existența acesteia fiind considerată ca deosebit de importantă în contextul mai larg al reformei administrației publice din România, reformă care a constituit o condiție necesară în procesul de aderare a țării noastre la Uniunea Europeană. Rolul Agenției în procesul de reforma a managementului resurselor umane din administrația publică din România a fost reliefat și în rapoartele de monitorizare elaborate de către partenerii internaționali ai țării noastre..

Astfel, SIGMA-OECD, un partener „clasic” al instituției noastre, menționa în raportul de evaluare a funcției publice și a cadrului administrativ din anul 2005 faptul că anumite încercări de nerespectare a Statutului funcționarilor publici „*au fost oprite pentru moment, din fericire, mulțumită poziției ferme luate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici*”, reliefând, totodată, faptul că „*ANFP trebuie să fie întărită și dezvoltată în vederea realizării responsabilităților sale. Un ANFP mai puternic nu înseamnă în mod necesar o schimbare în subordonarea instituțională față de Ministerul Administrației și Internelor*”.

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 “*Au avut loc evoluții importante cu privire la lansarea reformei administrației publice: (...) 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 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 a structurii carierei acestora, precum și a 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: “*In 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*”.

În ceea ce privește activitatea de inspecție și control, în condițiile în care marea majoritate a controalelor sunt inopinate (urmare a unor sesizări) și nu tematice, de fond, se constată necesitatea identificării mijloacelor care pot conduce la întărirea și dezvoltarea acestui tip de activitate, îndeosebi având în vedere caracterul preventiv al acesteia.

A fost identificată ca necesară dezvoltarea instrumentelor de monitorizare, coordonare metodologică și control inclusiv prin prisma calității procesuale active a ANFP, doar în cca. 10% dintre procesele în care Agenția a fost parte în anul 2008 (112 procese, în scădere față de perioada 2005-2006, dar în creștere față de anul 2007), aceasta având calitate de reclamant.

Totodată, ulterior modificării și completării din anul 2006 a Statutului funcționarilor publici, urmare a exercitării competențelor

	<p>ANFP de monitorizare și coordonare metodologică, au fost identificate o serie de disfuncționalități, îndeosebi în interpretarea anumitor dispoziții normative, în anumite situații practice similare sau relativ identice. Astfel, a fost identificată ca necesară clarificarea anumitor aspecte legate de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organizarea, desfășurarea și suspendarea concursurilor de recrutare a funcționarilor publici, inclusiv monitorizarea respectării dispozițiilor legale în această materie;</li> <li>- elaborarea și aprobarea planurilor de ocupare a funcțiilor publice;</li> <li>- raporturile de serviciu ale funcționarilor publici care ocupă funcții publice pe durată determinată;</li> <li>- modificarea și suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici;</li> <li>- redistribuirea funcționarilor publici.</li> </ul>		
<b>Denumirea politicii publice</b>	<b>Managementul performant al funcției publice</b>		
<b>Scop</b>	Dezvoltarea unui corp al funcționarilor publici profesionist și imparțial		
<b>Obiective generale / obiective specifice</b>	<p><b>Obiectiv general:</b> Dezvoltarea corpului funcționarilor publici și a capacității instituționale în gestiunea funcției publice</p> <p><b>Obiective specifice:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. descentralizarea, până în anul 2010, a competențelor de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici;</li> <li>2. dezvoltarea, până în anul 2011, mecanismelor de monitorizare și control a gestiunii funcției publice și a funcționarilor publici în contextul descentralizării</li> <li>3. asigurarea, până în anul 2010, unui cadru normativ unitar și coerent în domeniul funcției publice și a funcționarilor publici</li> </ol>		
<b>Beneficiari</b>	<p><b>Beneficiari direcți:</b> autoritățile și instituțiile publice, funcționarii publici</p> <p><b>Beneficiari indirecți:</b> structurile asociative și sindicale ale funcționarilor publici, cetățenii (în calitate de beneficiari ai serviciilor publice)</p>		
<b>Variante de soluționare</b>	<b>Varianta 1</b>	<b>Economic</b> Cca. 13,12 mil. lei/an (din bugetul de stat)	<b>Buget estimat*</b>
	<p><u>Continuarea procesului de descentralizare a competențelor de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici prin descentralizarea totală a competențelor de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici</u></p> <p>Implementarea acestei variante de politică publică presupune preluarea de către autoritățile și instituțiile publice a competențelor care aparțin, în momentul de față, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) în următoarele domenii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organizarea și desfășurarea tuturor concursurilor de recrutare a funcționarilor</li> </ul>	<p>Notă:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- impactul estimat este necesar a fi actualizat cu rata inflației</li> <li>- nu au fost estimate cheltuielile necesare aranjamentelor instituționale</li> </ul>	<p><u>cheltuieli funcționare 41 officii județene ale ANFP:</u></p> <p>cca. 240.000 lei/oficiu/an X 41 officii = cca. 9840 mii. lei /an</p>

\* detalierea anuală a bugetului estimat este prezentată în Anexa la prezentul document

	<p>publici (Agenția, în momentul de față, având competențe în organizarea concursurilor de recrutare pentru anumite categorii de funcții publice, excepție făcând funcțiile publice de șef birou, șef serviciu și secretar al comunei);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avizarea organizării concursurilor de recrutare și promovare a căror competență de organizare și desfășurare aparține autorităților sau instituțiilor publice);</li> <li>- elaborarea și aprobarea planului de ocupare a funcțiilor publice, respectiv transformarea acestui instrument cu caracter normativ într-un instrument cu caracter managerial, cu o mai mare flexibilitate;</li> <li>- organizarea și desfășurarea concursului de promovare rapidă, prin renunțarea la soluția organizării unui concurs național, competența urmând a fi transferată autorităților sau instituțiilor publice.</li> </ul> <p>Implementarea acestor măsuri de descentralizare, privită în contextul mai larg al descentralizării administrației publice, va fi însoțită de o creștere a rolului și responsabilităților conducătorilor autorităților și instituțiilor publice, respectiv a responsabililor de resurse umane.</p> <p>Totodată, prin preluarea de către autoritățile și instituțiile publice a unora dintre responsabilitățile care aparțin ANFP rolul acesteia va fi schimbat fiind necesare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- întărirea competențelor legale ale ANFP în domeniul monitorizării și controlului aplicării dispozițiilor legale în domeniul funcției publice;</li> <li>- stabilirea modalităților concrete de aplicare a sancțiunilor, de către ANFP, în situațiile în care se constată încălcarea dispozițiilor legale în domeniul funcției publice;</li> <li>- reorganizarea structurii centrale ale ANFP și înființarea de reprezentanțe județene ale ANFP, structuri prin care să se exercite atribuțiile de monitorizare și control ale Agenției.</li> </ul> <p>Reorganizarea structurii centrale ale ANFP presupune:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- păstrarea, la nivel de competențe și responsabilități, doar a acelor strâns legate de competențele strategice (elaborarea politicilor, strategiilor și reglementărilor specifice) și responsabilitățile de control la nivelul instituțiilor administrației publice centrale, respectiv supervizarea/monitorizarea exercitării controlului la nivelul administrației publice locale;</li> <li>- reorganizarea/desființarea compartimentelor cu rol în gestionarea și implementarea procedurilor în gestiunea Agenției și realocarea personalului.</li> </ul> <p>Riscurile variantei de politică publică:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacitatea administrativă, parte dintre autoritățile și instituțiile publice</li> </ul>	<p>pe care le implică implementarea variantei de politică publică de către instituțiile publice</p> <p><b>Social</b></p> <p>Pozitiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- creșterea gradului de responsabilizare a conducătorilor instituțiilor publice și responsabililor de resurse umane din cadrul instituțiilor publice;</li> <li>- creșterea gradului de implicare a funcționarilor publici în procesul decizional și de implementare a procedurilor specifice.</li> </ul> <p>Negativ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- impactul, asupra responsabililor de resurse umane din cadrul instituțiilor publice și asupra funcționarilor publici, a modificărilor structurale, fundamentale, în gestiunea funcțiilor publice și a funcționarilor publici, în condițiile în care activitățile de coordonare metodologică al ANFP fiind înlocuite, în mare măsură, de activități de control</li> </ul>	<p><u>cheltuieli de personal 41</u> <u>oficii județene*</u> (2 funcționari de execuție** + 1 șef birou)</p> <p>cca. 80.000 lei/oficiu/an X 41 oficii = cca. 3280 mii lei/an</p> <p><u>buget total estimat / an:</u> 13,12 mil. lei</p> <p>*nu au fost luate în considerare sporuri, prime sau premii de care beneficiază funcționarii publici, potrivit legislației în vigoare</p> <p>**drepturile salariale ale funcționarilor publici au fost calculate prin raportare la salariul de bază aferent funcției publice de consilier grad profesional superior treapta 1 de salarizare din Anexa nr.3 la O.G. nr. 6/2007, cu modificările și completările ulterioare</p>
--	--	---	--

	<p>(îndeosebi din administrația publică locală) neavând capacitatea de a gestiona în totalitate procedurile aferente managementului funcțiilor publice proprii (concluzie care reiese din analizarea cel puțin la nivel cantitativ a solicitărilor de coordonare metodologică pe care ANFP le primește);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aplicarea neunitară (sau chiar nerespectarea) a dispozițiilor normative prin care se stabilesc proceduri de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, în condițiile în care gestiunea unitară a acestor proceduri este necesară în vederea respectării în integralitatea lor a drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici;</li> <li>- incapacitatea instituțiilor publice de atragere a personalului necesar realizării noilor competențe și responsabilități, în condițiile unei descentralizări masive a acestora;</li> <li>- dificultățile aferente atragerii de resurse financiare și umane necesare organizării reprezentanțelor teritoriale ale ANFP și reorganizării structurii centrale a acesteia.</li> </ul> <p>Un risc major al acestei variante este lipsa de capacitate a compartimentelor de resurse umane instituțiilor publice de a gestiona modificări fundamentale ale responsabilităților într-un context mai larg al reformei administrației publice, un aspect important al acestei reforme fiind implementarea (preconizată ca începând cu 01.01.2010, a sistemului unitar de salarizare a personalului plătit din fonduri publice.</p>		
	<p style="text-align: center;"><b>Varianta 2</b></p> <p><u>Continuarea procesului de descentralizare a competențelor de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici prin descentralizarea parțială a competențelor de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici și reglarea, la nivel normativ a problemelor identificate, în practică, în implementarea procedurilor de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici</u></p> <p>Implementarea acestei variante de politică publică implică preluarea de către autoritățile și instituțiile publice a gestiunii curente a unora dintre procedurile de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, concomitent cu remodelarea competențelor și responsabilităților ANFP.</p> <p>Astfel, se va avea în vedere, descentralizarea competențelor în următoarele</p>	<p style="text-align: center;"><b>Impact</b></p> <p><b>Economic:</b> Cca. 13,12 mil. lei/an (din bugetul de stat)</p> <p>Notă: impactul estimat este necesar a fi actualizat cu rata inflației</p> <p><b>Social:</b> Pozitiv: - creșterea gradului de responsabilizare a conducătorilor instituțiilor</p>	<p style="text-align: center;"><b>Buget estimat*</b></p> <p><u>cheltuieli funcționare 41 officii judetene ale ANFP:</u></p> <p>cca. 240.000 lei/oficiu/an X 41 officii = cca. 9840 mii. lei /an</p> <p><u>cheltuieli de personal 41</u></p>

\* detalierea anuală a bugetului estimat este prezentată în Anexa la prezentul document

	<p>domenii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elaborarea, aprobarea și modificarea planurilor de ocupare a funcțiilor publice din cadrul instituțiilor publice;</li> <li>- organizarea și desfășurarea concursurilor de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice, precum și a concursurilor de promovare (inclusiv promovare rapidă);</li> <li>- acordarea avizelor necesare desfășurării procedurilor de gestiune a funcțiilor publice;</li> <li>- redistribuirea funcționarilor publici, instituțiile publice urmând a primi competențe în derularea procesului de redistribuire a funcționarilor publici de conducere.</li> </ul> <p>De asemenea, în vederea atragerii și menținerii în sistemul funcției publice a personalului calificat, va fi avută în vedere modificarea condițiilor de vechime stabilite pentru participarea la concursul de promovare în grad profesional a funcționarilor publici, precum și identificarea de mijloace pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de către persoane cu experiență în funcția publică.</p> <p>În ceea ce privește competențele corelative ale ANFP, aceasta va:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verifica îndeplinirea condițiilor legale în elaborarea, aprobarea și modificarea planurilor de ocupare a funcțiilor publice;</li> <li>- păstra competențe în organizarea concursurilor de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de nivel superior (secretar al unității administrativ-teritoriale, director executiv și director general) din administrația publică locală;</li> <li>- acorda avize periodice (trimestrial), la solicitarea instituției publice, pentru procedurile necesare a fi derulate.</li> </ul> <p>Totodată, prin preluarea de către autoritățile și instituțiile publice a unora dintre responsabilitățile care aparțin ANFP rolul acestora va fi remodelat fiind necesare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- întărirea competențelor legale ale ANFP în domeniul monitorizării și controlului aplicării dispozițiilor legale în domeniul funcției publice;</li> <li>- stabilirea modalităților concrete de aplicare a sancțiunilor, de către ANFP, în situațiile în care se constată încălcarea dispozițiilor legale în domeniul funcției publice;</li> <li>- înființarea de reprezentanțe județene ale ANFP, structuri prin care să se exercite atribuțiile de coordonare metodologică, monitorizare și control ale Agenției.</li> </ul>	<p>publice și responsabililor de resurse umane din cadrul instituțiilor publice;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- creșterea gradului de implicare a funcționarilor publici în procesul decizional și de implementare a procedurilor specifice.</li> </ul>	<p><u>oficii județene*</u> (2 funcționari de execuție** + 1 șef birou)</p> <p>cca. 80.000 lei/oficiu/an X 41 oficii = cca. 3280 mii lei/an</p> <p><u>buget total estimat / an:</u> 13,12 mil. lei</p> <p>*nu au fost luate în considerare sporuri, prime sau premii de care beneficiază funcționarii publici, potrivit legislației în vigoare **drepturile salariale ale funcționarilor publici au fost calculate prin raportare la salariul de bază aferent funcției publice de consilier grad profesional superior treapta 1 de salarizare din Anexa nr.3 la O.G. nr. 6/2007, cu modificările și completările ulterioare</p>
--	--	---	--

	<p>Concomitent cu modificarea cadrului normativ necesar descentralizării competențelor de gestiune a funcțiilor publice, dar și întăririi rolului de instituție de monitorizare și control a respectării legislației în domeniu, implementarea variantei de politică publică presupune și clarificarea anumitor dispoziții normative care au ridicat, în practica instituțiilor publice, dificultăți de interpretare și implementare, și anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- intrarea în categoria înalților funcționari publici și realizarea mobilității în cadrul acestei categorii;</li> <li>- drepturile salariale și de natură salarială ale funcționarilor publici;</li> <li>- răspunderea funcționarilor publici;</li> <li>- ocuparea funcțiilor publice și realizarea promovării funcționarilor publici;</li> <li>- regimul juridic aplicabil funcționarilor publici care ocupă funcții publice pe durată determinată;</li> <li>- modificarea și suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici;</li> <li>- drepturile funcționarilor publici și procedurile aplicabile în situația reorganizării autorităților sau instituțiilor publice.</li> </ul>		
	<p style="text-align: center;"><b>Varianta 3</b></p> <p><u>Păstrarea situației actuale și reglarea exclusiv la nivel normativ a problemelor identificate în practică</u></p> <p>Implementarea variantei de politică publică presupune menținerea dispozițiilor legale în vigoare și a procedurilor stabilite în domeniul gestiunii funcțiilor publice și a funcționarilor publici, fiind necesară doar clarificarea anumitor dispoziții normative care au ridicat, în practica instituțiilor publice, dificultăți de interpretare și implementare, și anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- intrarea în categoria înalților funcționari publici și realizarea mobilității în cadrul acestei categorii;</li> <li>- drepturile salariale și de natură salarială ale funcționarilor publici;</li> <li>- răspunderea funcționarilor publici;</li> <li>- ocuparea funcțiilor publice și realizarea promovării funcționarilor publici;</li> <li>- regimul juridic aplicabil funcționarilor publici care ocupă funcții publice pe durată determinată;</li> <li>- modificarea și suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici;</li> <li>- drepturile funcționarilor publici și procedurile aplicabile în situații reorganizării autorităților sau instituțiilor publice.</li> </ul> <p>În afara avantajului reprezentat de păstrarea unor proceduri cu care responsabilii de resurse umane din cadrul instituțiilor publice sunt obișnuiți,</p>	<p><b>Economic:</b> nu există</p> <p><b>Social:</b></p>	<p><b>Buget estimat</b> Nu implică cheltuieli suplimentare</p>

	<p>precum și clarificarea acelor dispoziții care au ridicat probleme în practică, implementarea acestei variante de politică publică prezintă următoarele dezavantaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nu se încadrează în politica de descentralizare a Guvernului, descentralizare solicitată inclusiv de către reprezentanții structurilor asociative ale unităților administrativ-teritoriale, au structurilor asociative al funcționarilor publici sau ai structurilor sindicale</li> <li>- se perpetuează disfuncționalitățile sistemului legate de monitorizarea și controlul aplicării legislației în vigoare privind funcția publică și funcționarii publici</li> </ul>		
<p><b>Procesul de consultare</b></p>		<p><b>Rezultatul consultării</b></p>	
<p><b>Varianta de soluționare recomandată</b></p>	<p>Urmarea a analizei multicriteriu efectuată, a fost eliminată, din considerente de impact, eficiență și grad de corespondență cu nevoile identificate, varianta 3 de politică publică. Fiind considerate ca relevante punctajele peste mediană obținute la criteriile 2-5, deși cea mai avantajoasă din punct de vedere al costurilor implicate de implementare, soluția a fost eliminarea acestei variante. Între variantele rămase (1 și 2), la costuri de implementare egale și punctaje similare din punct de vedere al criteriilor 3-5, varianta de politică publică 2 este preferabilă întrucât nu ridică dificultăți majore în implementare și nu presupune modificări structurale majore în sistemul de gestiune a funcțiilor publice și a funcționarilor publici. În aceste condiții, <b>se recomandă implementarea variantei de politică publică 2.</b></p> <p><u>Beneficiile variantei recomandate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dezvoltarea sistemului și mecanismelor de management a funcțiilor publice și a funcționarilor publici;</li> <li>- descentralizarea gestiunii funcțiilor publice și reconsiderarea condițiilor de promovare în funcția publică se prezumă a avea un efect asupra atractivității dezvoltării unei cariere în funcția publică;</li> <li>- se estimează faptul că, urmare a dezvoltării instrumentelor de monitorizare și control, va fi diminuat numărul acțiunilor în justiție deschise de către funcționarii publici prin care se reclamă nelegalitatea anumitor măsuri dispuse în legătură cu raporturile de serviciu de către instituțiile publice;</li> </ul> <p><u>Riscurile variantei recomandate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- disponibilitatea fondurilor bugetare necesar a fi alocate în vederea organizării și funcționării reprezentanțelor județene ale ANFP (în vederea asigurării fondurilor necesare se poate avea în vedere înființarea, în mod gradual, acestora începând cu exercițiul bugetar 2011)</li> </ul>	<p><b>Termene preconizate de realizare</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. modificarea Statutului funcționarilor publici: decembrie 2009</li> <li>2. modificarea legislației secundare conform Statutului funcționarilor publici în forma modificată și completată potrivit pct. 1: 2010, respectiv 6 luni de la data intrării în vigoare a legii de modificare și completare a Statutului funcționarilor publici</li> <li>3. înființarea, organizarea și funcționarea reprezentanțelor teritoriale ale ANFP: 2011</li> </ol>	<p><b>Buget estimat</b></p> <p><u>Cca. 13,12 mil. lei/an</u> (alocații de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Administrației și Internelor) – conform bugetului estimat pentru varianta nr. 2</p>

- capacitatea autorităților sau instituțiilor publice locale de a implementa în mod eficient dispozițiile normative de implementare a variantei de politică publică (efectele manifestării acestui risc pot fi diminuate prin activitatea de coordonare metodologică realizată de către ANFP îndeosebi prin intermediul reprezentanțelor teritoriale)

- având în vedere faptul că implementarea variantei de politică publică presupune modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, există riscul ca, pe perioada derulării procedurilor legale de transparență decizională și avizare, proiectul de act normativ să sufere modificări sau completări care nu sunt concordante sau exced cadrului stabilit prin documentul de politică publică.

Grupurile vizate de implementarea variantei recomandate de politică publică sunt:

- autoritățile și instituțiile publice (reprezentate de conducători și responsabili de resurse umane ale căror competențe și responsabilități vor fi dezvoltate);

- funcționarii publici (inclusiv asociațiile profesionale și sindicale ale acestora).

Monitorizarea implementării variantei recomandate de politică publică va fi realizată, în principal, prin:

- analiza cantitativă și calitativă periodică (trimestrial/semestrial/anual) a solicitărilor de coordonare metodologică transmise ANFP de către autoritățile sau instituțiile publice;

- analiza cantitativă și calitativă a acțiunilor în justiție deschise de către funcționarii publici pentru constatarea nelegalității anumitor măsuri privind raporturile de serviciu, acțiuni în care ANFP este introdusă ca parte, potrivit legii;

- analiza cantitativă și calitativă, prin acțiuni de control, a gradului de respectare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici.

Principalii indicatori de performanță ai implementării variantei comandate de politică publică:

a) scăderea cu minim 20% a solicitărilor de coordonare metodologică;

b) scăderea cu minim 20% a acțiunilor în justiție deschise de către funcționarii publici pentru constatarea nelegalității anumitor măsuri privind raporturile de serviciu

c) creșterea cu 50% a numărului acțiunilor de control derulate de către ANFP;

d) scăderea cu minim 20% a numărului de încălcări constatate ale legislației privind funcția publică și funcționarii publici.

	Notă: urmare a modificării legislației pe care o presupune implementarea variantei recomandate de politică publică, pentru anul 2010 se preconizează o creștere a valorilor indicatorilor pentru indicatorii a), b) și d), urmând ca valorile indicatorilor să scadă progresiv începând cu anul 2011.		
--	---	--	--

### Analiza multicriteriu

<b>Criterii</b> <b>Variante</b>	<b>1. Ușurința în implementare</b>	<b>2. Costuri</b>	<b>3. Eficiență</b>	<b>4. Respondență la nevoile identificate</b>	<b>5. Impact</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Varianta 1</b>	<b>1</b>	<b>(-) 5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
<b>Varianta 2</b>	<b>4</b>	<b>(-) 5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
<b>Varianta 3</b>	<b>5</b>	<b>(-) 1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

Notele acordate sunt de la 1 la 5, unde 5 este valoarea cea mai mare, costurile fiind considerate ca având efect negativ asupra punctajului final

## PLANUL DE ACȚIUNI

Activitate necesară implementării	Termen de realizare	Responsabil	Buget	Rezultate	Raport de monitorizare	Raport de evaluare
<u>Activitatea 1</u> Modificarea și completarea cadrului legal privind funcția publică și funcționarii publici	30.06.2010	Agenția Națională a Funcționarilor Publici prin Direcția politici, strategii și reglementare	Nu necesită alocarea de fonduri suplimentare	Legislație primară modificată și completată	30.09.2009 pentru subactivitatea 1	30.06.2010
<u>Subactivitatea.1</u> Elaborarea proiectului legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici	30.09.2009			Legislație secundară modificată și completată	30.03.2010 pentru subactivitatea 2	
<u>Subactivitatea.1</u> Elaborarea legislației secundare urmare a modificării și completării Statutului funcționarilor publici	30.06.2010					
<u>Activitatea 2</u> Înființarea și operaționalizarea reprezentanțelor teritoriale ale ANFP (8 reprezentanțe)	31.12.2011	Agenția Națională a Funcționarilor Publici prin Direcția resurse umane, economic, achiziții, administrativ și protocol	<u>Cca. 201,2 mil. lei/an</u> (din bugetul de stat) Calculat pentru 8 reprezentanțe teritoriale	8 reprezentanțe teritoriale operaționalizate până la 31.12.2011	semestrial	31.12.2011
Evaluarea implementării politicii publice	30.12.2012	Agenția Națională a Funcționarilor Publici	Nu necesită alocarea de fonduri suplimentare	Raport de evaluare a implementării politicii publice		

## Detalierea anuală a bugetului estimat\*\*

	Anul curent	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
	2009	2010	2011	2012	2013	
1. Modificări ale veniturilor bugetare plus/minus din care:	-	-	-	-	-	-
2. Modificări ale veniturilor bugetare plus/minus din care	0	0	13,12	13,12	13,12	7,872
<i>a) buget de stat din acesta</i>	0	0	13,12	13,12	13,12	7,872
(i) cheltuieli de personal	0	0	3,28	3,28	3,28	1,968
(ii) bunuri și servicii	0	0	9,84	9,84	9,84	5,904
<i>b) bugete locale</i>	-	-	-	-	-	-
3. Impact financiar plus/minus din care :	0	0	13,12	13,12	13,12	7,872
<i>a) buget de stat</i>	0	0	13,12	13,12	13,12	7,872
<i>b) bugete locale</i>	-	-	-	-	-	-
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare	Suplimentarea bugetului ANFP (prin bugetul MAI)					
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare	-					
6. calcule detaliate privind fundamentarea și modificarea veniturilor și/sau cheltuielilor	- s-au avut în vedere cheltuieli de personal pentru un număr suplimentar de 123 de posturi și cheltuieli de funcționare pentru 41 oficii județene					
7. Alte informații	-					

\*\* sumele sunt exprimate în milioane lei, nefiind actualizate anual cu rata inflației