

HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI**GUVERNUL ROMÂNIEI****HOTĂRÂRE**

privind modificarea anexei nr. 2 la Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016—2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 525/2016, și a anexei nr. 4 la Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016—2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2016

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. I. — Anexa nr. 2 la Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016—2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 525/2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 700 și 700 bis din 8 septembrie 2016, se modifică și se înlocuiește cu anexa nr. 1 la prezenta hotărâre.

Art. II. — Anexa nr. 4 la Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016—2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 și 777 bis din 4 octombrie 2016, se modifică și se înlocuiește cu anexa nr. 2 la prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU

MIHAI TUDOSE

Contrasemnează:

Viceprim-ministru, ministrul dezvoltării regionale,

administrației publice și fondurilor europene,

Sevil Shhaideh

Ministrul delegat pentru fonduri europene,

Rovana Plumb

Președintele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici,

Cristian Bîtea

Secretarul general al Guvernului,

Mihai Busuioc

Ministrul afacerilor interne,

Carmen Danielea Dan

Ministrul muncii și justiției sociale,

Lia-Olguța Vasilescu

Ministrul finanțelor publice,

Ionuț Mișa

Ministrul educației naționale,

Liviu-Marian Pop

București, 30 iunie 2017.

Nr. 460.

Planul de acțiuni propus pentru Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016—2020

Acțiuni	Rezultate anticipate	Responsabili	Termen de realizare	Buget
<p>Obiectiv specific 1. Cel mai târziu până la sfârșitul anului 2017 va fi implementat un cadru instituțional și de reglementare stabil, cuprinzător și coerent, care va permite implementarea în administrația publică a unor politici publice de resurse umane predictibile și sustenabile și care va limita abordarea discreționară a proceselor decizionale (corespunzător obiectivului II.2.1. SCAP Clarificarea rolurilor și mandatelor instituționale în managementul resurselor umane, concomitent cu consolidarea capacității administrative pentru o abordare strategică, unitară și integrată a politicilor de personal).</p> <p>Indicatori și ținte propuse:</p> <p>I1.1. Cadru instituțional și de reglementare în vigoare. Țintă: până cel târziu la finalul anului 2017</p> <p>I1.2. Numărul intervențiilor legislative de fond inițiate de Guvern, la nivel de legislație primară (legi și ordonanțe ale Guvernului), asupra cadrului instituțional și de reglementare în domeniul resurselor umane din administrație. Țintă: în perioada 2017—2020 nu va mai exista nicio altă intervenție legislativă, cu excepția celor menționate în planul de acțiuni.</p> <p>I1.3. Numărul intervențiilor legislative de fond la nivel de legislație subsecventă/norme de aplicare, asupra cadrului instituțional și de reglementare în domeniul resurselor umane din administrație. Țintă: în perioada 2017—2020 vor exista cel mult alte 3 intervenții legislative.</p> <p>I1.4. Numărul de avize de modificare a structurii de funcții publice sau de reorganizare a activității în instituții și autorități publice pe parcursul unui an. Țintă: va fi cu cel puțin 50% mai mic decât numărul mediu anual de astfel de avize, calculat pentru ultimii 5 ani.</p> <p>I1.5. Sistem electronic național de evidență a ocupării în administrația publică funcțional și populat cu înregistrări. Țintă: cel mai târziu până la sfârșitul anului 2017 înregistrările vor acoperi minimum 80% din totalul funcțiilor vizate de inițiativă¹.</p>				331.650 mii lei
<p>A1.1. Clarificarea rolului și mandatului ANFP și consolidarea capacității sale administrative, astfel încât să furnizeze un management de calitate al funcției publice în concordanță cu nevoile administrației</p>	<p>Pachet integrat de soluții legislative pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea implementării măsurilor de reformă prevăzute în această strategie și în Strategia privind formarea profesională 2016—2020 — finalizat (conform Notei 20/8199/SSC/12.05.2016, aprobată de prim-ministru la propunerea MDRAP)</p>	<p>CNCISCAP — coordonator, SGG, MDRAPFE, ANFP, MMJS, MFP, MJ, ANI, cel puțin 3 reprezentanți relevanți ai mediului academic, cel puțin 3 reprezentanți ai sindicatelor reprezentative ale funcționarilor publici/personalului din administrația publică, structuri asociative ale autorităților administrației publice locale, alte instituții interesate</p>	Semestrul II 2017	
	<p>Model organizațional, buget și acte normative pentru extinderea și consolidarea competențelor ANFP — elaborate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventariere și analiza necesităților de modificare/completare a legislației curente în materie de atribuții ANFP și elaborare propuneri — realizată 	MDRAPFE, ANFP	Semestrul II 2017	
	<ul style="list-style-type: none"> • Pachet operaționalizare instituție (model organizațional, cadru normativ, buget, plan de măsuri administrative) — finalizat 	MDRAPFE, ANFP	Semestrul II 2017	
	<p>O componentă a sistemului informatic integrat pentru managementul funcției publice, destinată monitorizării în timp real a reorganizărilor instituționale, la nivel de sistem și pe instituții — creată și implementată:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentație tehnică — finalizată 		Semestrul II 2017	
	<ul style="list-style-type: none"> • Componenta sistemului informatic — în fază de testare 		Semestrul I 2018	
	<ul style="list-style-type: none"> • Componenta sistemului informatic — finalizată 		Semestrul II 2018	
	<ul style="list-style-type: none"> • Raport de evaluare pe parcurs a implementării — realizat 		Semestrul II 2018	
	<p>Actualizări de sistem (dacă se dovedește necesar) — realizate</p>		Semestrul II 2018	

¹ Această țintă depinde de îndeplinirea măsurilor privind reorganizarea ANFP și implementarea acțiunilor privind sistemul IT, prevăzute la A1.1. și A 1.6.

Acțiuni	Rezultate anticipate	Responsabili	Termen de realizare	Buget
<p>A1.2. Crearea unei structuri de guvernare de tip „consiliu”, ca o structură independentă cu următoarele funcții principale în ceea ce privește politicile publice și propunerile legislative din domeniul funcției publice și resurselor umane din administrația publică:</p> <p>a) evaluarea îndeplinirii obiectivelor și ținutelor asumate în domeniu și avizarea politicilor publice și a propunerilor legislative cu impact asupra acestuia;</p> <p>b) avizarea strategiilor privind funcția publică și resursele umane din administrația publică, respectiv a strategiilor de formare a personalului care lucrează în administrația publică;</p> <p>c) elaborarea și prezentare anuală de rapoarte pe teme legate de principalele evoluții ale domeniului și incidența acestora, constatată sau estimată, asupra evoluțiilor socioeconomice la nivel național;</p> <p>d) implementarea unui mecanism de avertizare timpurie cu privire la impactul unor inițiative legislative sau administrative asupra dezideratului privind o funcție publică profesionistă, neutră din punct de vedere politic și care acționează în condiții de stabilitate, transparență și predictibilitate.</p>	<p>Proiect de act normativ cuprinzând modul de organizare și funcționare a Consiliului, criteriile de desemnare a membrilor săi, precum și modalitățile concrete de relaționare cu autoritățile de reglementare relevante — elaborat și adoptat (de Guvern):</p> <p>• Variantă inițială realizată</p> <p>• Evaluarea impactului reglementărilor propuse, cu estimarea necesarului de resurse pentru primul an de funcționare — realizată</p> <p>• Pachet operaționalizare instituție (model organizațional, cadru normativ, buget, plan de măsuri administrative) — finalizat și aprobat</p> <p>Consiliul pentru Funcția Publică – funcțional:</p> <p>• Procedurile administrative de aplicare a actului normativ privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului — inițiate</p>	<p>CNCISCAP — coordonator, SGG</p>	<p>Semestrul II 2019</p> <p>Semestrul I 2020</p>	
<p>A1.3. Clarificarea rolurilor/mandatelor diferitelor categorii de resurse umane ce lucrează în administrația publică și integrarea lor într-un sistem instituțional și de management coerent</p>	<p>Redefinirea prerogativei de putere publică, a funcției publice și a rolului diferitelor sale componente — parte integrantă din Pachetul integrat de soluții legislative pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea implementării măsurilor de reformă prevăzute în această strategie și în Strategia privind formarea profesională 2016—2020</p> <p>Cadru procedural și instituțional pentru implementarea dispozițiilor noului Statut al funcționarilor publici — finalizat și adoptat de Guvern</p>	<p>CNCISCAP — coordonator, SGG, MDRAPFE, ANFP, MAI, MAE, alte instituții relevante</p>	<p>Semestrul II 2017</p> <p>Semestrul I 2018</p>	

	<p>Proiecte de acte normative pentru armonizarea statutelor speciale și actualizarea dispozițiilor privind funcțiile publice specifice, conform noului Statut al funcționarilor publici — elaborate și supuse aprobării, conform regimurilor juridice proprii:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analize privind necesarul de intervenție legislativă, procedurală și instituțională, pentru armonizare cu prevederile noului Statut al funcționarilor publici — finalizate și publicate • Proiecte de acte normative pentru actualizarea dispozițiilor din statutele speciale/privind funcțiile specifice — finalizate și aprobate • Cadru procedural și instituțional pentru implementarea noilor dispoziții din statutele speciale/privind funcțiile specifice — finalizat și adoptat de Guvern 	CNCISCAP — coordonator, autoritățile de reglementare direct responsabile, cu asistența ANFP (la cerere)	<p>Semestrul I 2018</p> <p>Semestrul I 2018</p> <p>Semestrul II 2018</p>	
A1.4. Managementul strategic al resurselor umane și consolidarea compartimentelor de resurse umane din ministere	<p>Management al resurselor umane din administrația publică bazat pe analize periodice/date reale/dovezi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raport anual privind managementul resurselor umane din administrația publică bazat pe date concrete • Rapoarte anuale privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici <p>Instruire pentru personalul din compartimentele de resurse umane</p>	CNCISCAP — coordonator, SGG, MDRAPFE, ANFP, alte instituții relevante	Anual, în luna mai pentru anul precedent	
A1.5. Coordonarea metodologică de către ANFP a elaborării și implementării politicilor sectoriale de recrutare	<p>Sprijin metodologic din partea ANFP pe parcursul procesului de reglementare sau modificare și completare a unor reglementări (Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 340/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 341/2007, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 832/2007, cu modificările și completările ulterioare etc.) — oferit</p>	CNCISCAP — coordonator, SGG, MDRAPFE, ANFP, MAI, alte instituții relevante	Permanent până în semestrul II 2020	
A1.6. Implementarea unui suport tehnic adecvat (sistem IT&C) pentru evidența tuturor resurselor umane din administrația publică și a managementului strategic al funcției publice	<p>Sistem național electronic de evidență a ocupării pentru personalul încadrat pe funcții publice generale, funcții publice specifice sau care beneficiază de statute speciale, funcții politice și personal contractual — elaborat și funcțional</p> <p>Elaborarea unei structuri unitare care va ghida popularea sistemului cu informații referitoare la toate categoriile de personal vizate</p> <p>Sistem electronic național de evidență a ocupării în administrația publică funcțional și populat cu înregistrări (Țintă: până la sfârșitul anului 2018 sistemul va include 80% din totalul funcțiilor vizate)</p> <p>Statistici privind personalul din administrația publică — elaborate; Statistici privind domeniul funcției publice — în Rapoarte anuale privind managementul funcției publice — elaborate</p>	CNCISCAP — coordonator, SGG, MDRAPFE, ANFP	<p>Semestrul II 2018</p> <p>Semestrul II 2017</p> <p>Semestrul II 2018</p> <p>Anual până în 2020</p>	

Acțiuni	Rezultate anticipate	Responsabili	Termen de realizare	Buget
Obiectiv specific 2. Până la sfârșitul anului 2019 va fi implementat un sistem de recrutare, promovare și evaluare semnificativ îmbunătățit, structurat pe baza unor standarde de calitate cu privire la competențele generale și specifice necesare, a experienței relevante și a rezultatelor obținute, care să conducă la creșterea nivelului profesional în concordanță cu nevoile administrației publice, să ofere stabilitate în funcția publică, în special în funcțiile de conducere, și perspectiva clară a carierei în funcția publică (corespunzător obiectivului II.2.2 SCAP Creșterea gradului de profesionalizare și a stabilității în funcția publică ca urmare a adaptării procedurilor de recrutare, selecție și evaluare la cerințele managementului performanței). Indicatori și ținte: I2.1. Cadru instituțional și de reglementare în vigoare; Țintă: până cel târziu în luna martie 2019 I2.2. Număr de concursuri naționale pentru care etapele stabilite a avea loc centralizat vor fi desfășurate prin implicarea ANFP; Țintă: până la finalul anului 2020 vor fi organizate și desfășurate cel puțin 3 concursuri de acest tip. I2.3. Rapoartele anuale vor permite monitorizarea succesivă, pentru perioade de 5—10 ani consecutivi, și a unor informații precum: — numărul persoanelor din cadrul sistemului care au ocupat funcțiile vacante (defalcat pe fiecare dintre modalitățile posibile — promovare, exercitare cu caracter temporar, transfer, detașare etc.) și al persoanelor din afara sistemului (prin recrutare externă); — numărul persoanelor cu funcții manageriale care au părăsit funcțiile deținute, defalcat pe fiecare dintre situațiile prevăzute de lege ca motiv pentru suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu/de muncă; — numărul persoanelor din corpul de rezervă care au fost redistribuite pe funcțiile publice de conducere și funcții publice din categoria înalților funcționari publici devenite vacante sau temporar vacante; — ponderea posturilor de funcții publice generale ocupate de funcționari publici cu regim/statut special, pe categorii de instituții publice; — ponderea proceselor de recrutare finalizate cu succes în total procese de recrutare organizate; — principalele motive de amânare/suspendare/anulare a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice; — lista instituțiilor care, în urma controalelor, au înregistrat în mod repetat deficiențe sau nereguli la aplicarea legii; — indicatorii specifici din SCAP; Țintă: începând cu anul 2018.				29.203 mil lei
A2.1. Stabilirea unui cadru de competențe generale și specifice pentru ocuparea funcțiilor publice (de execuție și de conducere, inclusiv în cazul înalților funcționari publici — ÎFP) în acord cu nevoile unui management public orientat spre rezultate și cu mandatele și funcțiile instituțiilor publice. Vor fi stabilite standarde de calitate atât pentru profilul de competențe generale și specifice (PCGS), cât și pentru alte cerințe specifice funcției publice, inclusiv ceea ce înseamnă experiența relevantă necesară ocupării unui anumit post	Cadrele de competențe/standarde ocupaționale ca bază unică de ocupare a funcțiilor — soluție integrată în Pachetul integrat de soluții legislative pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea implementării măsurilor de reformă prevăzute în această strategie și în Strategia privind formarea profesională 2016—2020	CNCISCAP — coordonator	Semestrul II 2017	
	Contract de asistență tehnică pentru elaborarea cadrelor de competență/standardelor ocupaționale pe domeniul funcției publice — semnat și în implementare	SGG, MMJS, ANFP	Semestrul I 2018	
	Implementarea contractului de asistență tehnică și elaborarea cadrelor de competență generale/standardelor ocupaționale		Semestrul II 2019	
	Consolidarea capacității ANFP de acordare a asistenței metodologice autorităților și instituțiilor publice, pentru crearea cadrelor de competență specifice/standardelor ocupaționale		Semestrul II 2019	
	Metodologie/ghid privind implementarea cadrelor de competențe/standarde ocupaționale — elaborat(ă)	SGG, MDRAPFE, ANFP, ANC, MMJS, alte instituții relevante	Semestrul II 2019	
	Cadre de competențe/standarde ocupaționale pe domenii specifice — elaborate și implementate		Semestrul II 2019	
A2.2. Definirea și punerea în aplicare a unui sistem mixt pilot (concurs național combinat cu recrutare specifică pe post) transparent de recrutare și selecție a candidaților la funcțiile publice de execuție, pe baza unui plan anual de recrutare, ale cărui fundamentare și implementare vor fi coordonate de ANFP	Identificarea funcțiilor publice pentru care va fi pilotat noul sistem de recrutare propus în strategie	CNCISCAP — coordonator,	Semestrul II 2017	
	Cadru procedural și instituțional pentru organizarea și desfășurarea proiectului pilot — finalizat și adoptat de Guvern	SGG, MDRAPFE, ANFP	Semestrul I 2018	
	Sesiuni de instruire pentru personalul direct implicat, privind procesul de recrutare — desfășurate	Autorități și instituții publice	Semestrul I 2018	
	Derulare pilot 1		Semestrul I 2019	
	Derulare pilot 2		Semestrul II 2019	
	Derulare pilot 3		Semestrul I 2020	
Analiza sistemului de recrutare derulat ca pilot			Semestrul II 2020	

A2.3. Definierea și punerea în aplicare a unui sistem transparent de recrutare, selecție și exercitare a funcțiilor manageriale — de conducere și din categoria înalților funcționari publici	Cadru procedural și instituțional pentru organizarea și desfășurarea procedurilor de recrutare și selecție a candidaților la funcțiile manageriale — elaborat și aprobat întruire pentru personalul direct implicat Implementarea noului sistem		Semestrul I 2018 Permanent, începând cu intrarea în vigoare a noilor reguli Semestrul II 2018	
A2.4. Implementarea unui sistem transparent și predictibil de gestiune și evoluție în carieră, care să includă și elemente de mobilitate voluntară pentru funcțiile de execuție și de mobilitate obligatorie pentru toate funcțiile definite sensibile și pentru înalți funcționari publici	Cadru procedural și instituțional pentru organizarea și desfășurarea procedurilor de gestiune și evoluție în carieră — elaborat și aprobat Implementarea noului sistem, inclusiv cu consiliere specializată privind cariera		Semestrul I 2018 Semestrul II 2018— Semestrul II 2020	
A2.5. Analiza continuării programelor de tipul Young Professional Scheme (YPS), Bursa Specială „Guvernul României” (BSGR) și a programului prin care au fost înființați consilierii pentru afaceri europene	Analiză a programelor de tip YPS, BSGR și a programului prin care au fost înființați consilierii pentru afaceri europene realizată Decizie privind derularea unor astfel de programe luată		Semestrul I 2017 Semestrul II 2017	
A2.6. Implementarea unui sistem de management eficace al performanței individuale și organizaționale, inclusiv un model coerent și obiectiv de evaluare a performanțelor funcționarilor publici, pe baza rezultatelor obținute de instituția publică respectivă	Analiză privind metode alternative de evaluare și motivare — elaborată Cadru procedural și instituțional pentru asigurarea managementului performanței la nivel de sistem — elaborat și aprobat Asistență metodologică acordată instituțiilor pentru crearea propriilor cadre procedurale de management al performanței		Semestrul I 2018 Semestrul I 2019 Permanent, începând cu semestrul I 2019	
Obiectiv specific 3. Până la sfârșitul anului 2020 va exista un sistem de salarizare și motivare a funcționarilor publice transparent, coerent, unitar, care să stimuleze performanța individuală, inclusiv pentru funcțiile de conducere, și care să reprezinte un factor atractiv pentru intrarea și rămânerea în funcția publică (corelat cu obiectivul II.2.3 din SCAP). Indicatori și ținte: I3.1. Raportul dintre nivelul salarial al funcționarilor publici și salariul mediu din sectorul privat pentru complexități similare — pe anumite categorii de funcții dintr-un eșantion reprezentativ I3.2. Diferența procentuală între salarii în plată pentru funcții similare (din cadrul aceleiași instituții/aceluiași sector, respectiv din instituții diferite) — pe anumite categorii de funcții dintr-un eșantion reprezentativ; Țintă: până la nivelul anului 2020 diferența se va limita la maximum 30%.				6.600 mil lei
A3.1. Identificarea și implementarea unor forme de motivare transparentă, echilibrată și coerentă care să stimuleze și să răsplătească performanța — stabilirea clară a unei relații directe între venit și performanța individuală și cea organizațională	Modificări legislative și politici salariale pentru recompensarea performanței profesionale (de exemplu, salariu compus dintr-o parte fixă și o parte variabilă acordată pe baza unor criterii clare și a unor evaluări periodice ale performanței profesionale) — elaborate și adoptate: • Criterii de performanță pentru funcționarii publici revizuite astfel încât să includă rezultatul obținut la cursurile/programele de formare/perfecționare urmate • Un mecanism de calculare a recompensării performanței profesionale pornind de la criteriile de performanță pentru funcționarii publici revizuite — elaborat • Modificări legislative necesare pentru recompensarea performanței profesionale	CNCISCAP — coordonator, SGG, MDRAPFE, ANFP, MMJS	Semestrul I 2019 Semestrul I 2019 Semestrul I 2019	

Acțiuni	Rezultate anticipate	Responsabili	Termen de realizare	Buget
A3.2. Crearea unui sistem coerent și unitar de salarizare a funcționarilor publici — eliminarea sistemelor specifice unor sectoare anume	<p>Cadru metodologic privind transparența, monitorizarea și controlul salarizării, sporurilor și altor drepturi salariale, în domeniul funcției publice, corelate cu revizuirea Legii-cadru nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare — elaborat și implementat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un raport de analiză la nivel național a modului de acordare a salarizării, sporurilor și altor drepturi salariale, în domeniul funcției publice, care să evidențieze atât discrepanțele, cât și bunele practici din sistem — realizat • Modificări legislative, inclusiv un cadru metodologic, necesare, privind transparența, monitorizarea și controlul salarizării, sporurilor și altor drepturi salariale, în domeniul funcției publice — finalizate și aprobate • Un raport de analiză la nivel național a modului de acordare a salarizării, sporurilor și altor drepturi salariale, în domeniul funcției publice, care să evidențieze schimbările observabile la nivel de sistem la un an după aprobarea modificărilor legislative — realizat 		<p>Semestrul II 2017</p> <p>Semestrul II 2017</p> <p>Semestrul I 2020</p>	
<p>Obiectiv specific 4. Până la finalul anului 2018, sistemul de formare și perfecționare profesională a funcționarilor din administrația publică va fi restructurat astfel încât să fie adaptat cerințelor actuale ale administrației publice (corespunzător obiectivului II.2.4. SCAP Abordarea integrată a dezvoltării de competențe pentru administrația publică).</p> <p>Indicatori și ținte:</p> <p>I4.1. Cadru instituțional și de reglementare în vigoare; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2017</p> <p>I4.2. Gradul de conformare la cerințele de raportare în domeniul dezvoltării de competențe pentru administrație; Țintă: până în 2020 acesta va atinge, prin creșteri succesive, minimum 80%, informațiile cuprinse vizând cel puțin următoarele aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> — buget estimat și sume efectiv cheltuite cu formarea angajaților (în valori absolute și/sau în procent din buget, pe baza bugetului aprobat, a eventualelor rectificări pe parcursul unui exercițiu financiar, respectiv a execuției bugetare); — procent din sumele efectiv cheltuite constituind finanțări integrale ale participării personalului la instruire și finanțări în coplată; — competențe, domenii de formare și categorii de instruire finanțate integral din bani publici; — lista instituțiilor care nu s-au conformat obligațiilor de raportare. <p>I4.3. Percepția publică referitoare la profesionalismul funcționarilor publici; Țintă: o îmbunătățire a acesteia reflectată în scăderea anuală a cel puțin 3 indici de tip „motivul pentru care administrația nu merge bine”, „motivul pentru care calitatea serviciilor publice nu corespunde așteptărilor”, „motivul pentru care încă există corupție” etc.</p>				173.561 mii lei
A4.1. Consolidarea unui sistem instituțional eficient în domeniul formării și perfecționării profesionale prin reînființarea Institutului Național pentru Administrație (INA) și instituirea de măsuri destinate creșterii responsabilității și responsabilizării în domeniu	<p>Reînființarea Institutului Național pentru Administrație și clarificarea responsabilităților privind formarea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Act normativ privind reînființarea Institutului Național pentru Administrație — elaborat și adoptat • Modificări legislative necesare privind clarificarea responsabilităților și a modului de organizare și susținere financiară a procesului de formare în domeniul funcției publice — finalizate și aprobate • Institutul Național pentru Administrație — structură funcțională 	CNCISCAP — coordonator, SGG, MDRAPFE, ANFP, ANC, alte instituții relevante	<p>August 2016</p> <p>Noiembrie 2016</p> <p>Semestrul I 2017</p>	
A4.2. Dezvoltarea de proceduri, standarde și criterii pentru controlul, monitorizarea și evaluarea procesului de formare — atât în ceea ce privește definirea minimală a conținutului care să asigure dobândirea anumitor competențe/calificări, cât și a profilului de competențe și experiență a formatorului	<p>Proceduri, standarde și criterii pentru controlul, monitorizarea și evaluarea procesului de formare — elaborate și aplicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un set de criterii și standarde pentru evaluarea calității formării pentru funcționarii publici — elaborat • Modificări legislative necesare pentru introducerea de proceduri, criterii și standarde pentru controlul, monitorizarea și evaluarea procesului de formare, corelate cu principiile învățării pe tot parcursul vieții și cu prevederile cadrului normativ existent la nivel național privind formarea profesională continuă — finalizate și aprobate • Un raport de evaluare la nivel național a impactului formării pentru funcționarii publici — realizat 		<p>Semestrul II 2018</p> <p>Semestrul I 2019</p> <p>Semestrul II 2019</p>	

Obiectiv specific 5. Administrația publică va promova valori precum cinste, probitate, onestitate, în special prin creșterea transparenței și printr-o cultură a responsabilității (prin corelare și cu obiectivul OS II.3 din SCAP). Indicatori și ținte: Constituirea parte integrantă a măsurilor de prevenție în cadrul Strategiei Naționale Anticorupție, pentru evitarea suprapunerilor, indicatorii vor fi cei monitorizați pe respectiva inițiativă. Ținte: • Până cel târziu la finalul anului 2020, numărul total al incidentelor de integritate înregistrate și raportate va scădea cu cel puțin 30%; • O îmbunătățire constantă a cel puțin 3 indicatori consacrați, recunoscuți ca relevanți în domeniul evaluărilor privind corupția în state membre, reflectată în scăderi anuale succesive a diferențelor tip „media UE—România”.		11.043 mii lei	
A5.1. Susținerea responsabilității și responsabilizării în funcția publică prin publicarea generalizată de informație în mod automat (din principiu), mai ales în zonele sensibile: achizițiile publice, investițiile publice, rezultatele detaliate (plăți) ale execuțiilor bugetare, evaluările preliminare și analizele detaliate ale impactului politicilor publice, rapoartele de monitorizare și evaluare ex-post a politicilor publice	Publicarea generalizată de informație în mod automat de către instituțiile publice — realizată	CNCISCAP — coordonator, SGG, MDRAPFE, ANFP Alte instituții și autorități publice MJ	Permanent până în semestrul II 2020
A5.2. Consolidarea statutului și întărirea rolului consilierului de etică, concomitent cu dezvoltarea capacităților instituționale de implementare a mecanismelor în legătură cu subiectul consilierii pe probleme de etică	Analiza nevoilor de reglementare — elaborată Proiect de acte normativ — elaborat și adoptat Standard de pregătire — elaborat și aprobat Materiale de formare specifice — elaborate Programe de formare specifice — organizate și implementate Consilieri de etică — selectați, numiți, instruiți		3 luni de la publicarea în MO a proiectului de HG pentru aprobarea noii SNA Conform termenelor prevăzute în SNA până în semestrul II 2020
A5.3. Actualizarea regulilor privind conduita actualizate, pentru toate categoriile de funcții din administrație, unificarea ulterioară a acestora cu regulile generale privind etica și integritatea, în forma lor reglementată de către instituțiile în drept, într-un singur document-cadru, și publicarea informației în secțiuni distincte pe portaluri și/sau site-uri ale administrației publice centrale și locale	Analize și recomandări — elaborate Materiale de formare/informare specifice — elaborate Programe de formare/informare specifice — organizate și implementate Proiecte de acte normative — elaborate și adoptate Document-cadru conținând reguli privind conduita și reguli generale privind etica și integritatea — elaborat și publicat		Semestrul II 2020
A5.4. Definierea, în baza unor criterii și proceduri clare, a așa-numitelor „funcții sensibile” sau, acolo unde este cazul, a așa-numitelor „posturi sensibile” (funcții comune în exercitarea cărora doar anumite activități/atribuții pot fi considerate drept „sensibile”) și stabilirea unui sistem coerent de evidență și management centralizat al acestora	Funcții/posturi sensibile — definite clar Sistem coerent de evidență și management centralizat al funcțiilor/posturilor sensibile — elaborat și aplicat		Semestrul II 2018
Total estimat (bugetul estimat depinde și poate varia în funcție de prioritățile guvernamentale și accesarea fondurilor europene)			554.310,6 mii lei

**Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei privind formarea profesională
pentru administrația publică 2016—2020**

Acțiuni	Rezultate anticipate (outputs)	Responsabili	Termen de realizare
<p>Obiectiv specific 1: Cel mai târziu până la sfârșitul anului 2018 va fi implementat un cadru instituțional și de reglementare adecvat cerințelor privind caracterul unitar, coerent, transparent, integrat și orientat spre performanță al managementului formării pentru administrație.</p> <p>Indicatori de rezultat (indicatori de outcome):</p> <p>I1.1. Cadru instituțional și de reglementare în vigoare; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2016</p> <p>I1.2. Gradul de conformare la cerințele de raportare în domeniul dezvoltării de competențe pentru administrație; Țintă: până în 2020 acesta va atinge, prin creșteri succesive, minimum 80%, informațiile cuprinse vizând cel puțin următoarele aspecte: — buget estimat și sume efectiv cheltuite cu formarea angajaților (în valori absolute și/sau în procent din buget, pe baza bugetului aprobat, a eventualelor rectificări pe parcursul unui exercițiu financiar, respectiv a execuției bugetare); — procent din sumele efectiv cheltuite constituind finanțări integrale ale participării personalului la instruire și finanțări în coplată; — competențe, domenii de formare și categorii de instruire finanțate integral din bani publici; — lista instituțiilor care nu s-au conformat obligațiilor de raportare.</p> <p>I1.3. Sistemul informatic dedicat inventarierii informațiilor relevante despre educația și formarea pentru administrație și populat cu înregistrări; Țintă: cel mai târziu până la sfârșitul anului 2018 înregistrările vor acoperi minimum 80% din totalul funcțiilor vizate de inițiativă.</p>			
<p>1.1. Clarificarea rolurilor și diferitelor instituții/entități responsabile în prezent de definirea și implementarea politicilor și regulilor privind formarea diferitelor categorii de persoane care-și desfășoară activitatea în administrația publică și integrarea lor într-un sistem instituțional și de management coerent, dedicat exclusiv dezvoltării de competențe în administrația publică</p>	<p>Studiu privind piața de formare pentru administrația publică — realizat</p>	<p>MDRAPFE SGG ANFP, MMJS, MEN, ANC, ARACIS, INA, ministerele de linie și alte autorități de reglementare, ANFP, MMJS, MEN, ANC, ARACIS, INA, ministerele de linie și alte autorități de reglementare</p>	<p>Semestrul II 2017</p>
	<p>Cadru normativ modificat, din perspectiva clarificării rolurilor și mandatelor instituțiilor implicate în procesul de formare profesională pentru administrația publică și a definirii unui sistem instituțional și de management coerent cu privire la asigurarea formării pentru administrație</p>		<p>Noiembrie 2016</p>
	<p>Noi proceduri și metodologii adaptate noului cadru instituțional și de management — elaborate și promovate</p>		<p>Semestrul II 2018</p>
	<p>Rapoarte anuale de management al formării în administrația publică, care să includă date cu privire la ansamblul formărilor organizate pentru administrație și cu privire la evaluarea impactului formării din perspectiva contribuției sistemului de formare pentru administrația publică la profesionalizarea resurselor umane din cadrul acesteia și a corelării cu nevoile instituționale și prioritățile strategice în domeniul formării - elaborate și publicate</p>		<p>Annual, începând cu 2018</p>
<p>1.2. Înființarea și operaționalizarea Institutului Național de Administrație (INA), ca școală de formare aplicată pentru administrație și actor implicat activ în implementarea politicilor de formare pentru administrație</p>	<p>Elaborarea și adoptarea proiectului de act normativ privind înființarea INA, având la bază orientările strategice stabilite prin prezenta strategie</p>	<p>CNCISCAP, MDRAPFE, ANFP, alte instituții relevante, SGG</p>	<p>August 2016</p>
	<p>INA — funcțional pentru a desfășura în condiții optime programe de formare</p>		<p>Semestrul I 2017</p>

Acțiuni	Rezultate anticipate (outputs)	Responsabili	Termen de realizare
1.3. Definirea unui sistem integrat de analiză a nevoilor de formare, stabilire a priorităților și finanțare a dezvoltării de competențe, precum și evaluare periodică (ex-post) a impactului formării, cu asigurarea transparenței și participării publice în cadrul fiecăreia dintre etapele corespunzătoare formării cererii de servicii de formare	Cadru normativ privind instituirea obligației de a întocmi și comunica la fiecare doi ani ANFP planul de perfecționare profesională, precum și fondurile aferente, prevăzute în bugetul propriu — extinsă la toate categoriile de personal și toate instituțiile	ANFP, MMJS, MEN, ANC, ARACIS, SGG, INA, ministerele de linie și alte autorități de reglementare	Semestrul II 2017
	Metodologie pentru elaborarea planurilor de perfecționare profesională de către instituții — pe baza cadrelor de competențe, a analizelor de nevoi realizate în prealabil (individuale și instituționale), a realizării conexiunii cu evaluarea performanțelor profesionale și pe baza evaluării impactului formărilor anterioare	ANFP, MMJS, MEN, ministerele de linie și alte autorități de reglementare	Semestrul II 2019
	Planuri de perfecționare profesională elaborate la 2 ani de instituțiile publice și centralizate de ANFP	Autorități și instituții publice — elaborare ANFP — centralizare	La 2 ani, începând cu 2018
	Rolul responsabilului de formare — consolidat și având competențe extinse, dublat de măsuri administrative și de reglementare suplimentare	Beneficiarii de formare (autorități și instituții publice)	Semestrul II 2018.
	Analiză a posibilelor soluții viabile privind finanțarea formării, inclusiv din perspectiva corelării alocării fondurilor cu necesitatea instruirii — realizată	MDRAPFE, ANFP, MFP	Semestrul I 2018
	Cadru normativ pentru finanțarea formării — modificat ca urmare a rezultatelor analizei	MDRAPFE, ANFP, MFP, MMJS, MEN	Semestrul II 2018
	Soluții și mecanisme viabile privind finanțarea formării și corelarea alocării fondurilor cu necesitatea instruirii — promovate	MDRAPFE, ANFP	Semestrul II 2018
	Obligativitatea consultării și publicării din oficiu a tuturor informațiilor relevante în legătură cu alocarea de fonduri pentru formare și cheltuirea acestora — instituită prin modificări ale cadrului normativ/normelor administrative	MDRAPFE, ANFP, autorități și instituții publice	Începând cu semestrul II 2018
	Instrument online de consultare publică/colectare a opiniilor cetățenilor cu privire la ce competențe ar trebui dezvoltate cu prioritate la personalul din administrație pentru ca munca acestuia să răspundă într-o mai mare măsură așteptărilor privind calitatea serviciilor publice și a actului de guvernare — creat și operaționalizat	ANFP și SGG	Începând cu semestrul II 2018
Rolul comisiilor paritare — redefinit, prin modificarea cadrului normativ în vigoare	ANFP	Semestrul II 2018	
1.4. Crearea unui sistem informatic dedicat inventarierii informațiilor relevante despre educația și formarea pentru administrație, conectat/conectabil la mecanismul de monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România și care să permită generarea automată, la cererea persoanelor interesate, a așa-numitului „portofoliu de formare și dezvoltare profesională” al persoanei care își desfășoară activitatea profesională în sectorul public	Sistem informatic realizat și operațional Instrumente de control și metodologii/rapoarte cu format prestabilit pentru derularea procesului de monitorizare — dezvoltate Cadru adecvat de raportare anuală și colectare a datelor aferente în vederea monitorizării procesului de formare prin intermediul sistemului informatic (proceduri/ instrumente/ criterii unitare) — elaborat	ANFP, ANC, MEN, furnizorii de formare	Semestrul II 2018

Acțiuni	Rezultate anticipate (outputs)	Responsabili	Termen de realizare
<p>Obiectiv specific 2: Până la finalul anului 2020, o corelare a standardizării competențelor cu reformarea sistemelor de recrutare, promovare și evaluare, un sistem de management al calității în formarea pentru administrație și stimularea participării la diferite forme de învățare pe tot parcursul vieții vor asigura relevanța rezultatelor formării atât pentru comunitate, cât și pentru administrație, instituții și indivizi.</p> <p>Indicatori de rezultat (indicatori de outcome):</p> <p>I2.1. Cadru instituțional și de reglementare în vigoare; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2019</p> <p>I2.2. Cel puțin 1.500 de mentori formați, cu competențe testate și validate, membri ai rețelei de mentori gestionate de INA; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2020</p> <p>I2.3. Cel puțin 1.000 de instituții/autorități sau asocieri de instituții/autorități evaluate ca eligibile pentru a beneficia de aplicarea mecanismelor cu potențial de stimulare a investițiilor în formare; Țintă: anual, în perioada 2018—2020</p> <p>I2.4. Clasificarea Ocupațiilor din România, relevantă și pentru domeniul administrației publice; Țintă: până cel târziu la finalul semestrului I 2019</p>			
2.1. Crearea unui cadru formal unic pentru organizarea și desfășurarea de stagii și activități de pregătire practică, în autorități și instituții publice, pentru elevi, studenți, absolvenți și alte categorii similare de persoane potențial interesate de o carieră în administrația publică	Mecanisme destinate constituirii instituțiilor publice în parteneri ai unităților de învățământ în cadrul cărora se organizează și se desfășoară învățământul dual — dezvoltate	SGG, MDRAPFE, ANFP, MMJS, MEN, INA, beneficiarii de formare (autorități și instituții publice), furnizorii de formare (instituțiile de învățământ)	Semestrul I 2018
	Contract-cadru pentru parteneriate cu instituțiile de învățământ superior — elaborat	SGG, MDRAPFE, MEN, INA, furnizorii de formare (instituțiile de învățământ)	Semestrul II 2018
	Mecanisme destinate parteneriatelor dintre instituțiile publice și INA — dezvoltate în vederea asigurării formării inițiale pentru ocuparea diferitelor categorii de funcții din administrație	MDRAPFE, INA	Semestrul II 2018
	Rețea de mentori — creată și operaționalizată, cel puțin 1.500 persoane beneficiari ai formării și evaluării Cadru de competențe și standard de pregătire asociat, aplicabile mentorilor — elaborat Program de mentorat, în sistem pilot — desfășurat	INA, beneficiarii de formare (autorități și instituții publice), furnizorii de formare	Începând cu semestrul II 2019
	Cadru legal — modificat astfel încât experiența profesională dobândită în urma participării la astfel de activități să fie cuantificată cu titlu de experiență profesională relevantă (solicitată în cadrul proceselor de recrutare)	SGG, MDRAPFE, ANFP	Semestrul I 2019
2.2. Crearea unui mecanism de cuplare a participării la diferite forme de dezvoltare a competențelor profesionale cu dezvoltarea unei cariere în administrație	Analiză privind crearea unui sistem de credite transferabile specific formării continue a persoanelor care activează în cadrul administrației publice — realizată	SGG, MMJS, MEN, MDRAPFE, ANFP, alte instituții relevante	Semestrul I 2018
	Sistem de credite transferabile specific formării continue a persoanelor care activează în cadrul administrației publice — creat și implementat	SGG, MDRAPFE, ANFP, MMJS, MEN, alte instituții relevante	Semestrul II 2018
	Obligația de cumulare anuală a unui număr de credite — instituită, prin modificări ale cadrului normativ, în același timp cu realizarea legăturii acesteia cu evaluarea performanțelor profesionale individuale, mobilitatea voluntară, mobilitatea obligatorie, exercitarea cu caracter temporar a unor funcții superioare celei deținute, modificarea fișei postului prin diversificarea activităților sau creșterea complexității acestora ca urmare a promovării în grad profesional pe funcțiile de execuție		Semestrul II 2018
2.3 Extinderea și consolidarea rolului responsabilului de formare din cadrul autorităților și instituțiilor publice, concommitent cu generarea capacității persoanelor vizate de a-și exercita noul rol	Măsuri administrative și de reglementare privind extinderea rolului responsabilului de formare — adoptate și implementate	ANFP, MMJS, beneficiarii de formare (autorități și instituții publice)	Semestrul II 2018
	Mecanisme de identificare și selecție a celor mai potrivite persoane pentru îndeplinirea rolului de responsabili de formare — definite	ANFP	Semestrul II 2018

Acțiuni	Rezultate anticipate (outputs)	Responsabili	Termen de realizare	
2.4. Integrarea standardelor privind calitatea programelor finalizate cu recunoaștere națională a competențelor dobândite în sistemul de management al calității formării pentru administrație	Parteneriate cu INA pentru formarea inițială oferită de mediul academic — încheiate	CNCISCAP, MDRAPFE, ANFP, SGG, ANFP, ANC, beneficiarii de formare (autorități și instituții publice)	Permanent, începând cu 2017	
	Protocol de colaborare între MDRAPFE și ANC — încheiat		Semestrul II 2017	
	Reprezentarea MDRAPFE, ANFP, INA în Comitetul Sectorial Administrație și Servicii Publice pentru formarea continuă — realizată		Permanent, începând cu 2017	
	Participarea specialiștilor în domeniul administrației și funcției publice în comisiile de autorizare a căror activitate este coordonată de ANC — asigurată		Permanent, începând cu 2017	
	Extinderea aplicării principiilor și sistemelor pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților la programele de formare pentru administrația publică — realizată (prin cadrul normativ prevăzut la acțiunea 1.1.)		Permanent, începând cu 2017	
	Efectuarea controalelor în comun (cu reprezentanți ANC și MDRAP) la fața locului a furnizorilor de formare pentru verificarea programelor de formare — asigurată		Permanent, începând cu 2017	
	Rapoarte anuale privind numărul de programe de formare pentru administrație autorizate, numărul de controale efectuate și rezultatele acestora		MDRAPFE, ANC	Permanent, începând cu semestrul I 2018
	Inventarierea funcțiilor din administrație care se regăsesc încadrate în Clasificarea Ocupațiilor din România — realizată		ANFP, MMJS,	Semestrul II 2017
	Actualizarea Clasificării Ocupațiilor din România ca urmare a rezultatelor inventarierii corelativ cu standardele ocupaționale elaborate/modificate — realizată		ANFP, MMJS, INA	Semestrul II 2018
2.5. Crearea unor mecanisme de stimulare a investițiilor inteligente în formarea și dezvoltarea de competențe, la nivel de sistem, instituții și indivizi	Analiză privind modalitățile de stimulare a investițiilor inteligente — realizată	SGG, ANFP, alte instituții relevante	Semestrul I 2019	
	Mecanisme de stimulare a investițiilor inteligente în formarea și dezvoltarea de competențe — create, pe baza rezultatelor analizei	SGG, ANFP, MFP, alte instituții relevante	Semestrul II 2019	
	Mecanisme de stimulare implementate — Cel puțin 1.000 de instituții/autorități sau asocieri de instituții/autorități beneficiare ale mecanismelor	beneficiarii de formare (autorități și instituții publice) FE	Semestrul II 2020	
Obiectiv specific 3: Până la finalul anului 2020, sistemul de management al formării pentru administrația publică va asigura: (1) dezvoltarea unui „portofoliu educațional” pentru fiecare persoană care își desfășoară activitatea în administrație (pe baza căruia va putea dovedi deținerea competențelor generale și specifice corespunzătoare funcției ocupate); (2) instrumente inovative care să sprijine activitățile de formare (între care o Rețea Națională de Expertiză pentru Administrație și o bibliotecă virtuală); (3) formarea pentru grupurile-țintă strategice și pentru domeniile de interes strategic, luând în considerare prioritățile individuale, locale, instituționale și naționale.				
Indicatori de rezultat (Indicatori de outcome):				
I3.1. „Portofoliu de formare și dezvoltare profesională” cu competențe relevante, pentru fiecare persoană care își desfășoară activitatea în administrația publică; Țintă: Începând cu 2019				
I3.2. Cel puțin 5.000 de formatori și persoane-resursă implicate în formarea pentru administrație, membri ai Rețelei Naționale de Expertiză pentru Administrație; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2020				
I3.3. Cel puțin 300.000 de persoane formate anual prin sistemul de formare pentru administrația publică; Țintă: 2020				
I3.4. Acces public la cel puțin 5.000 de lucrări științifice actuale, pe teme specifice sectorului administrație și servicii publice. Țintă: 2020				
3.1. Introducerea și dezvoltarea sistemului privind „portofoliul de formare și dezvoltare profesională” pentru persoanele din administrație	Portofoliu de formare și dezvoltare profesională disponibil pentru toate persoanele din administrație	ANFP, autorități și instituții publice	Semestrul I 2019	
3.2. Organizarea și desfășurarea de programe de formare pe domeniile de activitate considerate prioritare pentru orizontul de timp 2014—2020	Rețeaua Națională de Expertiză pentru Administrație — formată și operațională, disponibilă public pe pagina web a INA	INA	Semestrul II 2018	

Acțiuni	Rezultate anticipate (outputs)	Responsabili	Termen de realizare
	<p>Cel puțin 5.000 de formatori și persoane-resursă implicate în Rețeaua Națională de Expertiză pentru Administrație</p> <p>Parteneriate cu școlile sau institutele de formare de drept public din subordinea sau coordonarea fiecărui minister de linie, cu universități acreditate și alți furnizori de formare cu prestigiu național și internațional — încheiate</p> <p>Programe de formare pe domeniile de activitate considerate prioritare pentru orizontul de timp 2014—2020 și care îndeplinesc cele 4 criterii detaliate în strategie: aplicabilitate, finalitate demonstrată și demonstrabilă în ceea ce privește competențele, centrare pe nevoile și capacitatea individului, sustenabilitate — desfășurate</p>		<p>Semestrul II 2020</p> <p>Permanent, începând cu semestrul II 2017</p> <p>Permanent, începând cu semestrul II 2017</p>
3.3. Organizarea și desfășurarea de programe de formare specializată pentru înalții funcționari publici	Cel puțin un program de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici pe an — desfășurat	INA, MDRAPFE	Permanent, începând cu semestrul II 2017
3.4 Organizarea și desfășurarea de programe de leadership pentru factorii decizionali — demnitari și aleși locali — și conducerea executivă a autorităților, instituțiilor și serviciilor publice	Cel puțin un program de leadership pe an pentru fiecare categorie vizată — organizat	INA	Periodic, începând cu semestrul II 2017
3.5. Organizarea și desfășurarea de programe de formare specializată pentru persoanele cu potențial, din sistem sau din afara sistemului, pe modelele deja consacrate	Cel puțin un program de formare specializată pe an — organizat	MDRAPFE, ANFP, INA	Periodic, începând cu semestrul I 2018
3.6. Organizarea și desfășurarea de programe de formare pentru asigurarea integrității în funcția publică, în general, și pentru consilierii de etică, ca programe de formare distincte	<p>Cel puțin un program de formare pe an pentru consilierii de etică — organizat</p> <p>Formare pentru asigurarea integrității</p>	<p>ANFP, INA</p> <p>Conform SNA și strategie funcția publică</p>	<p>Periodic, începând cu semestrul I 2018</p> <p>Conform SNA și strategie funcția publică</p>
3.7. Organizarea și desfășurarea de programe de formare și alte categorii de activități de învățare, prioritate având în perioada imediat următoare: ...	<p>Cel puțin un program anual pentru potențialii candidați la concursurile pentru ocuparea de funcții publice — organizat</p> <p>Instruire specifică orientate spre „acomodarea” persoanelor nou-intrate în sistem — organizate</p> <p>Cel puțin un program de formare anual pentru staff-ul tehnic al Parlamentului, implicat în fundamentarea inițiativelor legislative — organizat</p> <p>Formări anuale pentru introducerea, în sistem pilot, a abordării de politici publice în procesul decizional de la nivelul administrației publice locale — organizate</p> <p>Cel puțin un program de formare anual pentru membrii aparatelor tehnice din cadrul structurilor asociative — organizat</p> <p>Formare anuală pentru etică și integritate, ca parte componentă a implementării strategiilor naționale — organizată</p> <p>Cel puțin un program de formare anual pentru responsabilii de resurse umane din instituții</p> <p>Formarea personalului direct responsabil de implementarea măsurilor ce implică modificări ample, de fond, ale cadrului normativ, instituțional și procedural actual, pe baza unui plan de formare — organizată</p> <p>Formarea personalului direct responsabil de activitățile asociate exercitării de către România a președinției Consiliului Uniunii Europene, pe baza unui plan de formare — organizată</p> <p>Cel puțin un program de formare a personalului de la cabinetele demnitarilor pe an — organizat</p>	<p>ANFP, INA, SGG, MJ, MDRAPFE, beneficiari de formare, alte instituții relevante</p>	Permanent, începând cu semestrul I 2018

Acțiuni	Rezultate anticipate (outputs)	Responsabili	Termen de realizare
3.8. Sprijinirea învățării inteligente prin dezvoltarea de activități de cercetare și inovare în domeniul administrației publice	Atribuții INA privind organizarea, coordonarea și/sau participarea la activități de cercetare-inovare în domeniul administrației publice — incluse în actul normativ privind înființarea INA	MDRAPFE, ANFP, SGG, INA, alte instituții relevante	August 2016
	Parteneriate de tip public-privat pentru crearea și operaționalizarea de centre de competență, infrastructură de transfer și incubatoare de inovare pentru administrație și servicii publice — realizate		Începând cu semestrul I 2018
	Analiză cu privire la posibile măsuri pentru stimularea cererii autorităților, instituțiilor și altor categorii de entități publice pentru inovarea de procese și produse asociate exercitării atribuțiilor proprii, precum și pentru soluții inovatoare interdisciplinare — realizată		Începând cu semestrul I 2020
	Măsuri pentru stimularea cererii autorităților, instituțiilor și altor categorii de entități publice pentru inovarea de procese și produse asociate exercitării atribuțiilor proprii, precum și pentru soluții inovatoare interdisciplinare — implementate		Începând cu semestrul II 2020
	Participarea activă a României în cadrul rețelelor, parteneriatelor și/sau inițiativelor europene și internaționale de cercetare, dezvoltare și inovare în/pentru administrația publică — asigurată; informațiile privind participarea — publicate pe paginile de internet ale instituțiilor responsabile		Începând cu 2017
Accesul la literatura științifică internațională, la studii și cercetări aplicate în domeniul administrației publice și subdomeniile conexe, precum și la resurse pentru valorificarea și susținerea specializării inteligente — asigurat; cel puțin 5.000 de lucrări științifice actuale, pe teme specifice sectorului administrație și servicii publice disponibile în format electronic (de exemplu, într-o platformă de tip bibliotecă virtuală)	2017—2020		
Obiectiv specific 4: Până la finalul anului 2020, pentru fiecare măsură nou-implementată vor exista acțiuni de informare și conștientizare, comunicare, branding/rebranding și marketing adaptate publicului-țintă astfel încât mesajul unitar transmis și recepționat să fie acela că „ <i>pentru administrația publică, profesionalismul contează</i> ”.			
Indicatori de rezultat (indicatori de outcome):			
I4.1. Percepția publică referitoare la profesionalismul personalului din administrația publică; Țintă: o îmbunătățire a acesteia reflectată în scăderea anuală a cel puțin trei indici de tipul „motivul pentru care administrația nu merge bine”, „motivul pentru care calitatea serviciilor publice nu corespunde așteptărilor”, „motivul pentru care încă există corupție” etc.			
I4.2. Pentru programele de formare inițială organizate și desfășurate în aplicarea prezentei strategii, creșterea succesivă a numărului de candidați pe loc astfel încât la finalul perioadei de implementare numărul de candidați pe loc să fie de minimum 10			
I4.3. Rețeaua Națională a Furnizorilor de Formare pentru Administrația Publică — creată, funcțională și cu o strategie multianuală definită pentru următorii 5 ani			
4.1. Organizarea și desfășurarea de dezbateri periodice cu părțile interesate relevante	Dezbateri periodice — desfășurate (cu o frecvență cel puțin anuală) Rapoarte anuale comparative cu privire la percepția publică referitoare la profesionalismul personalului din administrația publică și măsuri propuse pentru îmbunătățirea situației	MDRAPFE, ANFP, SGG, INA, alte instituții și autorități relevante	Permanent, începând cu semestrul I 2017
4.2. Organizarea și desfășurarea anuală de evenimente de tipul Forumul administrației	Evenimente anuale de informare și formare a personalului direct responsabil cu aplicarea reglementărilor — organizate	ANFP, SGG, INA	Permanent, începând cu semestrul I 2017
4.3. Stabilirea unei identități vizuale și a unui brand propriu pentru nou-înființatul INA și promovarea programelor și activităților instituției	Identitate vizuală și brand INA — elaborate Plan de promovare a programelor și activităților instituției, la nivel național, european și internațional — elaborat și implementat Plan de promovare pentru programele de formare „de elită” ale INA (de exemplu, programul de formare inițială pentru înalți funcționari publici) — elaborat și implementat	MDRAPFE, INA	Semestrul II 2018

Acțiuni	Rezultate anticipate (outputs)	Responsabili	Termen de realizare
4.4. Facilitarea creării unei rețele naționale a furnizorilor de formare pentru administrația publică	Rețea Națională a Furnizorilor de Formare pentru Administrația Publică — creată și operațională	INA	Semestrul II 2018
	Strategia multianuală a rețelei — elaborată și adoptată	Membrii rețelei	Semestrul I 2019
4.5. Introducerea în cadrul Competițiilor anuale privind calitatea și inovarea în administrație, organizate de ANFP, a unui pilon special dedicat promovării și premierii investițiilor inteligente în dezvoltarea resurselor umane	Pilon dedicat promovării și premierii investițiilor inteligente în dezvoltarea resurselor umane — inclus în Competiția celor mai bune practici din administrația publică din România	ANFP, SGG, INA, alte instituții relevante	Semestrul I 2018
4.6. Susținerea cu personal specializat și participare activă a inițiativelor Ministerului Educației, unităților de învățământ preuniversitar, instituțiilor de învățământ superior, asociațiilor elevilor și studenților și altor categorii de entități interesate similare, care vizează abordarea în cadrul proceselor educaționale pentru copii și tineri a unor aspecte specifice privind administrația	Participare activă la cel puțin 2 inițiative educaționale pe an — realizată	CNCISCAP, ANFP, SGG, INA, alte instituții relevante	Semestrul I 2018