

Fișa de implementare standard

Standard 3 “Competența,performanța”

1. Descrierea standardului

Ordinul Ministrului finanțelor publice nr.946/2005 reglementează ansamblul celor 25 de standarde de control intern managerial, cu modificările și completările ulterioare.

Standardele de control intern managerial definesc un minim de reguli de management, pe care toate entitățile publice trebuie să le urmeze.

Obiectivul standardelor este de a crea un model de control intern managerial uniform și coerent. Totodată, standardele constituie un sistem de referință, în raport cu care se evaluează sistemele de control intern, se identifică zonele și direcțiile de schimbare.

În cadrul codului de control intern se regăsesc 5 elemente cheie: mediul de control, performanțe și managementul riscului, informarea și comunicarea, activități de control, auditarea și evaluarea.

Standardul 3 “Competența, performanța” face parte din mediul de control (cuprinde probleme legate de organizare, managementul resurselor umane, etică, deontologie și integritate).

La nivelul Primăriei comunei Vama Buzăului, conducerea instituției asigură ocuparea posturilor de către persoane competente, cărora le încredințează sarcini potrivit competențelor și asigură condiții pentru dezvoltarea capacității profesionale a salariatului.

Fișa standardului 3 “Competența, performanța” conține informații cu privire la implementarea standardului 3 la nivelul Primăriei comunei Vama Buzăului.

2. Cerințe generale

Această componentă a standardului 3 “Competența, performanța” enunță direcțiile determinante în care trebuie acționat, în scopul aplicării acestuia. Realizarea sarcinilor instituției și atingerea obiectivelor, se face de către persoane capabile și competente, ce posedă cunoștințe profesionale adecvate.

Ocuparea posturilor se face prin concurs, în conformitate cu legea. Acest lucru asigură premisele realizării sarcinilor instituției de către persoane capabile și competente, precum și atingerea obiectivelor de viitor ale primăriei. Conducerea evaluează continuu nevoile și cerințele angajaților, fapt care permite luarea unor decizii motivate în materie de formare, supraveghere, atribuire a sarcinilor și de reorganizare. Anual, se face evaluarea performanțelor angajaților și sunt discutate împreună cu realizatorul raportului (fișa de evaluare anuală). Conducerea recurge la servicii externe pentru a răspunde nevoilor de formare profesională, care nu pot fi realizate cu resurse proprii. Formarea profesională este axată pe acele competențe care favorizează performanțele individuale și pe abilitățile interpersonale care vizează luarea deciziilor. Anual, se întocmește un Program de pregătire profesională a angajaților.

Pentru asigurarea unui echilibru stabil între competența angajaților și sarcinile încredințate, trebuie asigurate următoarele:

- definirea cunoștințelor și deprinderilor necesare pentru fiecare loc de muncă, în fișa postului;
- conducerea interviurilor de recrutare, pe baza unui document de evaluare definit;

- identificarea planului de pregătire de bază a noului angajat, încă din timpul procesului de recrutare;
- revederea necesităților de pregătire în contextul evaluării anuale a angajaților și urmărirea evoluției carierei;
- asigurarea faptului că necesitățile de pregătire identificate sunt satisfăcute.

Aplicarea în practică a cerințelor acestui standard este documentată în proceduri operaționale referitoare la: “Organizarea recrutării personalului”, “Stabilirea necesarului de formare profesională” și “Evaluarea performanțelor anuale individuale ale funcționarilor publici”.

3. Referințe principale

Această componentă cuprinde actele normative reprezentative, care conțin prevederi aplicabile standardului 3, în principal cele referitoare la: recrutarea funcționarilor publici și a personalului contractual, evaluarea performanțelor funcționarilor publici și a personalului contractual, organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, dosarul profesional al funcționarilor publici.

- Legea nr.53/2003 –Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici;
- Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2004 privind unele măsuri în domeniul funcției publice;
- Hotărârile Guvernului pentru aprobarea planului de ocupare a funcțiilor publice;
- Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Hotărârea Guvernului nr.522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Ordinul nr.206/2005 al Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru aprobarea metodologiei de evaluare a posturilor și a criteriilor de evaluare a posturilor;
- Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.