

JUDEȚUL BIHOR
CONSILIUL MUNICIPAL BEIUȘ

HOTĂRÂREA nr. 59
din 29.03.2017

privind aprobarea actualizării Regulamentului intern privind procesul de identificare a necesităților de instruire și a programului anual de perfecționare a personalului din cadrul instituției, pentru funcționari publici și pentru personalul contractual.

Văzând proiectul de hotărâre prezentat de Primarul municipiului Beiuș, care are avizul comisiilor de specialitate, raportul Compartimentului resurse umane nr. 2696/23.03.2016,

Având în vedere necesitatea perfecționării continue a personalului din cadrul instituției precum și necesitatea actualizării Regulamentului intern privind procesul de identificare a necesităților de instruire și a programului anual de perfecționare a personalului din cadrul instituției, pentru funcționari publici și pentru personalul contractual.

În temeiul Legii 53/2003 Codul muncii, de prevederile H.G. nr. 1066/2008 privind aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici și a art.36 alin 2 lit.a, alin. 3 lit. b și a art.45 din Legea nr. 215/2001 republicată a administrației publice locale,

Consiliul municipal Beiuș :

HOTĂRĂȘTE

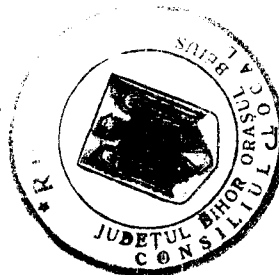
Art.1 - Se aprobă actualizarea Regulamentului intern privind procesul de identificare a necesităților de instruire și a programului anual de perfecționare a personalului din cadrul instituției, pentru funcționari publici și pentru personalul contractual, conform anexei care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2 - Cu ducerea la îndeplinire se încredințează Primarul municipiului Beiuș și Compartimentul Resurse Umane care vor asigura îndeplinirea formalităților legale.

Art.3 - Prezenta se comunică cu:

- Instituția Prefectului –Județul Bihor
- Primarul municipiului Beiuș
- Compartiment resurse - umane
- Se afișează public

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ
Prof. ISPAS DAN MUGUREL



Contrasemnează
SECRETAR
SCROFAN STELIANA ALINA

PRIMARIA MUNICIPIULUI BEIUS

ANEXA NR.1

REGULAMENT INTERN

Privind procesul de identificare a necesităților de instruire și a programului anual de perfecționare a personalului din cadrul instituției

Art.1. Regulamentul descrie procesul de identificare a necesităților de instruire, conștientizare a personalului și modalitățile de acces la programele de perfecționare în vederea îmbunătățirii continue a abilităților și pregătirii profesionale a salariaților.

Art.2. În sensul prezentului regulament, termenii utilizați sunt definiți după cum urmează:

- a) beneficiar de formare - orice autoritate sau instituție publică ce alocă resurse financiare, umane, informaționale și de timp în scopul achiziționării de servicii de formare profesională a funcționarilor publici, precum și funcționarii publici participanți la forme de realizare a formării profesionale;
- b) formare profesională a funcționarilor publici - procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale desfășurate în exercitarea prerogativelor de putere publică;
- c) formare specializată - formarea profesională a funcționarilor publici destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare exercitării unei funcții cu un nivel ridicat de complexitate și care necesită abilități și aptitudini specifice, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ extinsă, cu grupuri-țintă definite și constituite limitativ, de regulă pe bază de selecție, și tratând tematică multiplă, corelată într-o succesiune logică și axată pe atingerea scopului principal;
- d) formator - persoană cu experiență, abilități și competențe profesionale specifice, atestate sau, după caz, certificate în condițiile legii, în domeniul instruirii prin utilizarea de metode și tehnici specifice educației la adulți;
- e) furnizor de formare - organizația publică sau privată legal înființată care are prevăzute în obiectul principal de activitate organizarea și derularea de activități de formare profesională, indiferent de natura acestora;
- f) grup-țintă - beneficiarul de formare determinat, ale cărui caracteristici sunt utilizate la definirea și elaborarea conținutului programului de formare;

- g) grup-țintă strategic -grupul-țintă a cărui importanță este recunoscută la nivel național drept prioritară pentru atingerea unor obiective generale sau, după caz, specifice, determinate;
- h) mentor -funcționarul public cu experiență, abilități și competențe specifice recunoscute, desemnat în scopul îndrumării profesionale, pe perioadă determinată, conform unei planificări prealabile și în baza unor criterii specifice, a unui alt funcționar public, pe perioada stagiului practic definit conform prezentei hotărâri;
- i) perfecționare -formarea profesională a funcționarilor publici destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea unor atribuții determinate, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ restrânsă, cu grupuri-țintă definite în sens larg, de regulă pe bază de autoevaluare, evaluare și recunoașterea necesității de formare, și tratând o tematică unitară, subsecventă unui domeniu de activitate specific;
- j) persoană-resursă -persoană cu experiență și expertiză în domeniul tematicii formării, dar fără abilități și competențe profesionale specifice, atestate sau, după caz, certificate în condițiile legii, în domeniul instruirii prin utilizarea de metode și tehnici specifice educației la adulți, de regulă funcționar public încadrat într-o autoritate sau instituție publică ori într-un departament ce are ca obiect de activitate tematica abordată în cadrul programului de formare, al cărui rol este acela de a asista formatorul în pregătirea materialelor, identificarea exemplilor relevante, selectarea temelor de dezbatere și elaborarea unor studii de caz care să permită atingerea obiectivelor formării;
- k) program de formare -ansamblul activităților desfășurate de un furnizor de formare în vederea realizării obiectivelor de formare de competențe pentru un grup-țintă determinat;
- l) servicii de formare -serviciile furnizate de către un furnizor de formare și care au ca finalitate organizarea și derularea unui program de formare destinat unei categorii de funcționari publici determinate;
- m) sistemul de formare profesională a funcționarilor publici -dezvoltarea de competențe și aptitudini specifice prin exercitarea repetată, sistematică, a unor acțiuni determinate în legătură cu activitatea curentă, necesare exercitării unor atribuții cu grad mai ridicat de complexitate și diversitate comparativ cu cele existente în fișa postului;
- n) specializare la locul de muncă -dezvoltarea de competențe și aptitudini specifice prin exercitarea cu caracter repetat a unor activități determinate, altele decât cele cu caracter curent sau cele prevăzute în mod expres în fișa postului;
- o) stagiar -funcționarul public participant și beneficiar al unui stagiu practic organizat în condițiile prezentei hotărâri;

p)stagiu practic -programul de formare derulat sub îndrumarea mentorului, destinat dezvoltării de competențe și aptitudini specifice necesare ameliorării calității în exercitarea atribuțiilor sau, după caz, necesare exercitării unor atribuții cu un grad mai ridicat de complexitate și diversitate față de nivelul celor existente în fișa postului anterior începerii programului

Art.3. Principiile aplicabile sistemului de formare profesională a salariaților din cadrul autorității sunt:

- a. eficiența – principiu potrivit căruia autoritatea are obligația de a asigura atingerea obiectivelor formării cu un consum rațional de resurse,
- b. eficacitatea – principiu, potrivit căruia beneficiarii de formare au dreptul de a obține rezultate superioare resurselor alocate,
- c. coerența – principiu conform căruia regulile din prezentul regulament se aplica tuturor salariaților,
- d. egalitatea de tratament – principiu potrivit căruia, în contractarea serviciilor de formare părțile contractante au obligația de a nu face discriminări între categoriile de beneficiari, respectiv furnizori de formare,
- e. gestiunea descentralizată a procesului de formare – autoritatea are deplina competență în planificarea formării, achiziționării serviciilor de formare, monitorizării și evaluării formării salariaților,
- f. liberalizarea accesului la servicii de formare – furnizorii de servicii de formare au acces liber la procedura de achiziții de formare în condiții de concurență și egalitate de tratament în relația cu beneficiarii de formare,
- g. planificare – autoritatea are obligația de a identifica nevoile de formare ale salariaților, de a stabili prioritățile în achiziționarea serviciilor de formare,
- h. transparența – principiu conform căruia autoritatea are obligația de a pune la dispoziția celor interesați informațiile de interes public referitoare la formarea profesională a salariaților, inclusiv resursele financiare alocate în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art.4. Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art.5. Instruirea și perfecționarea profesională a personalului reprezintă fundamentul obținerii și menținerii sistemului de management al calității. Identificarea necesităților de instruire, formare profesională a personalului se face în urma analizei semestriale de către:

- Șeful de compartiment pentru personalul din subordine
- Primarul sau viceprimarii pentru șefii de compartimente.

Analiza cuprinde următoarele aspecte:

1. necesarul de personal calificat
2. deficiențe în ceea ce privește calitatea muncii, semnalate din interior în urma auditului sau din exterior.

Art.6. Modalitățile de realizare a formării profesionale a funcționarilor publici sunt:

- a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire;
- b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- c) programe de formare organizate și desfășurate în cadrul implementării de proiecte cu finanțare externă;
- d) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

Art.7. Programele de formare prevăzute la art. 6 lit. b) pot fi desfășurate sub următoarele forme:

- a) specializare la locul de muncă, în sensul definit în prezenta hotărâre;
- b) stagii practice în cadrul autorităților și instituțiilor publice, la nivel național sau internațional, în sensul definit în prezenta hotărâre;
- c) participarea la conferințe, seminarii, ateliere de lucru și alte tipuri de evenimente similare din țară sau din străinătate, în domeniile care se regăsesc în fișa postului.

PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI :

Art.8 Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

Art.9 (1) Autoritățile și instituțiile publice au obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici organizată la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice.

(2) Pe perioada în care funcționarii publici urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în

situatia in care acestea sunt:

- a) organizate la initiativa ori in interesul autoritatii sau institutiei publice;
- b) urmate la initiativa functionarului public, cu acordul conducatorului autoritatii sau institutiei publice.

(3) Functionarii publici care urmeaza forme de perfectionare profesionala, a caror durata este mai mare de 90 de zile intr-un an calendaristic, organizate in tara sau in strainatate, finantate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligati sa se angajeze in scris ca vor lucra in administratia publica intre 2 si 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazuta o alta perioada .

(4) Functionarii publici care au urmat forme de perfectionare profesionala, in conditiile alin. (3), ale caror raporturi de serviciu inceteaza, potrivit dispozitiilor art. 97 lit. b), d) si e), ale art. 98 alin. (1) lit. f) si g) sau ale art. 99 alin. (1) lit. d) din Legea 188/1999-republicata si actualizata, inainte de implinirea termenului prevazut sunt obligati sa restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfectionare, precum si, dupa caz, drepturile salariale primite pe perioada perfectionarii, calculate in conditiile legii proportional cu perioada ramasa pana la implinirea termenului.

(5) Prevederile alin. (4) nu se aplica in cazul in care functionarul public nu mai detine functia publica din motive neimputabile acestuia.

(6) In cazul in care persoanele care au urmat o forma de perfectionare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate sa restituie institutiei sau autoritatii publice contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfectionare, precum si drepturile salariale primite in perioada perfectionarii, calculate in conditiile legii, daca acestea au fost suportate de autoritatea sau institutiapublica.

Art.10 Nu constituie forme de perfectionare profesionala si nu pot fi finantate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat.

PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL:

Art.11 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;

- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art.12

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art.13

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art.14

(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art.15

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art.16

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea

angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art.17

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art.18

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Raportul de formare profesională a salariaților este parte integrantă din raportul de activitate al autorității.

Prezentul Regulament face parte integrantă din Regulamentul de organizare și funcționare și se aproba prin hotărârea consiliului local.

Presedinte de sedinta

Prof. Ispas Dan Mugur

Secretar

jr.Scrofan Steliana-Alina