



**COMUNA TOPRAISAR
PRIMĂRIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
ROMÂNIA**

Șoseaua Națională Nr. 52, Topraisar Tel: 0241/785238 ;Fax:0040241/785.001,0241/785118 ;
www.primaria-topraisar.ro, email: secretar@primaria-topraisar.ro

STRATEGIA DE MODERNIZARE A ADMINISTRATIEI PUBLICE LA NIVELUL PRIMĂRIEI TOPRAISAR

Topraisar-Decembrie 2010

CUPRINS:

- I. Scurt istoric si Viziune/Misiune/Valori promovate
- II. Analiza mediului intern si extern
- III. Analiza SWOT si analiza Diagnostic

I. Scurt istoric si Viziune/Misiune/Valori promovate

Comuna Topraisar se situează în partea de sud-est a județului Constanța, la o distanță de 28 km de Municipiul Constanța, pe drumul național 38, peste care se suprapune drumul european 675.

Teritoriul comunei Topraisar se învecinează la nord cu Canalul Dunăre – Marea Neagră (comuna Cumpăna) ; la est comuna Agigea, oraș Techirghiol, comuna Tuzla ; la sud comuna 23 August și comuna Amzacea ; la vest comuna Mereni.

Suprafața totală a comunei este de 13.415 ha cu o populație de 5919 locuitori. Comuna Topraisar are în componență următoarele sate:

- Topraisar – reședință de comună;
- Biruința;
- Movilița;
- Potârnichea.

Obiective:

- Eficientizarea activitatilor institutiei
- Cat mai buna gestionare a resurselor financiare
- Finalizarea programelor si proiectelor initiate
- Perfectionarea sistemului de relationare cu cetatenii
- Initierea de noi proiecte si actiuni pe plan social, de programe de mediu
- Intensificarea actiunilor ce tin de imaginea Primariei comunei Topraisar

Viziune

Primaria comunei Topraisar, pledeaza pentru performanță, profesionalism in administratia publica locala, isi propune sa furnizeze servicii de cea mai bună calitate catre beneficiari si toate partile interesate, precum si depasirea asteptarilor acestora .

Misiunea

Indeplinirea cerintelor si asteptarilor tuturor partilor interesate: cetatenii comunei, societatea si comunitatea locala, structurile administratie publice locale, organisme si organizatii neguvernamentale, institutii si servicii publice, persoane juridice, etc.

O alta misiune ar fi aceea de a fi in permanent in slujba nevoilor comunitatii locale pentru a le rezolva intr-un mod legal, transparent , competent si eficient, asigurand astfel prosperitatea locuitorilor.

Valori promovate

Reusita Primariei Topraisar in indeplinirea politicii si obiectivelor sale se bazeaza in primul rand pe valorile imateriale ale institutiei. In acest sens, cunostintele, experienta si profesionalismul organizatiei includ valori precum: respectul fata de lege si cetatean, performanta, disciplina, integritate, onestitate, spirit de echipa, capacitate de inovare .

Valorile pe care Primaria Topraisar – Județul Constanta, le sustine și le promovează în activitatea curentă sunt:

- Profesionalism
- Eficiență
- Transparență
- Solicitudine
- Amabilitate
- Operativitate
- Responsabilitate

La baza viziunii de dezvoltare a comunei Toprasiar stau următoarele elemente:

- importanța construcției unei comunități primitoare, a unui mediu local plăcut pentru locuitori și pentru vizitatori,
- accentul pus asupra dezvoltării agriculturii,
- necesitatea structurării unei administrații locale eficiente, eficace, transparente și responsive la nevoile comunității,
- importanța implicării cetățenilor, ca factor de stimulare a dezvoltării comunitare,

- dezvoltarea unui mediu de afaceri bazat pe dinamism și implicare în viața comunității.

Strategia s-a raportat la mediul existent - în urma unei analize strategice efectuate orizontal, vertical și transversal asupra documentelor strategice de nivel european, național, regional, intra- și transregional.

II. Analiza mediului intern si extern

Analiza mediului intern arata o analiza a principalelor dificultati de management ale primariei care este structurata pe doua entitati :

- analiza resurselor primariei (umane, financiare, de infrastructura).
- analiza coerenței functionale a institutiei, a capabilitatii acesteia de a-si atinge viziunea, misiunea si scopurile pentru a finaliza sarcinile prevazute prin acte normative si documente de politica publica.

Angajatii institutiei confera un plus de valoare serviciilor oferite, contribuind la conturarea imaginii primariei si la dezvoltarea procesului de inovare. Strategia de resurse umane promoveaza dezvoltarea politicilor cu privire la etapele de recrutare, selectie, formare si orientare, motivare, dezvoltarea carierei si evaluarea performantelor profesionale ale angajatilor.

Resursele economice se refera la surse proprii – planificarea anuala a cheltuielilor în functie de obiectivele stabilite la nivel institutional si monitorizarea utilizarii resurselor financiare, tinand seama de consecintele crizei financiare internationale asupra Uniunii Europene.

În conformitate cu prevederile Legii 215/2001, privind administrația publică locală, cu modificările și completările ulterioare, Comuna Topraisar, ca unitate administrativ-teritorială este persoană juridică cu deplină capacitate, posedă patrimoniu propriu și are inițiativă în tot ceea ce privește administrarea intereselor publice comunale.

Aparatul de specialitate al primarului Comunei Topraisar este organizat pe **servicii** și **compartimente** potrivit structurii organizatorice stabilită prin Hotărârea Consiliului Local Topraisar care are ca principală atribuție îndeplinirea sarcinilor ce revin Consiliului Local, ca autoritate deliberativă a administrației publice locale, respectiv Primarului Comunei Topraisar, ca autoritate executivă a administrației publice locale.

În activitatea sa, aparatul de specialitate răspunde de executarea lucrărilor, potrivit atribuțiilor stabilite în regulamentul de organizare și funcționare, asigură aducerea

la îndeplinire a actelor normative adoptate de Parlamentul și Guvernul României, a ordinelor Instituției Prefectului-Județul Constanța, precum și a dispozițiilor Primarului Comunei Topraisar.

Serviciile și compartimentele de lucru se află în subordinea Primarului și a Consiliului Local Topraisar.

Legătura între diferitele servicii și compartimente ale Primăriei Comunei Topraisar se face direct prin conducătorii, funcționarii acestora, iar legătura cu alte instituții sau cu conducerea ministerelor și a celorlalte organe ale administrației de stat, prin reprezentanți legali ai Primăriei.

Funcționarii prezintă, la cererea primarului, ori de câte ori este nevoie, rapoarte privind activitatea compartimentelor, serviciilor.

Primarul Comunei Topraisar îndeplinește o funcție de autoritate publică și conduce serviciile publice locale în condițiile prevăzute de **art. 61** din Legea nr. 215/2001, republicată și actualizată. În exercitarea atribuțiilor sale, primarul emite dispoziții care devin executorii după ce sunt aduse la cunoștința persoanelor interesate.

Primarul Comunei Topraisar asigură direct coordonarea următoarelor activități:

- arhitect șef
- compartiment urbanism, disciplina în construcții
- compartiment contabilitate-buget-finante
- compartiment audit;
- compartiment taxe și impozite
- compartiment cultură
- Compartiment “*Serviciul voluntar pentru situații de urgență*”;

Atribuțiile de ofițer de stare civilă și de autoritate tutelară sunt delegate unui funcționar public din aparatul de specialitate cu competențe în acest domeniu, potrivit legii.

Viceprimarul Comunei Topraisar este subordonat primarului și înlocuitorul de drept al acestuia, care îi poate delega atribuțiile sale, conform prevederilor **art. 57** din Legea nr.215/2001, republicată.

Viceprimarul asigură coordonarea următoarelor activități:

- serviciul de gospodărire comunală
- compartiment mobilizarea economiei, situații de urgență, protecție civilă, psi, protecția muncii
- personal auxiliar

Secretarul Comunei Topraisar îndeplinește atribuții conform Legii nr.215/2001, republicată. Asigură coordonarea următoarelor activități:

- Aparatul permanent de lucru al Consiliului Local

- Compartiment juridic
- Compartiment stare civilă
- Compartiment compartiment registru agricol
- Compartiment resurse umane și fond funciar
- Compartiment asistență socială și autoritate tutelară
- Compartiment registratură și arhivă
- Compartiment cadastru-patrimoniu
- Compartiment investiții, achiziții
- Compartiment implementare fonduri europene

Analiza mediului extern

Utilizand analiza mediului extern a institutiei, conducatorii unei institutii examineaza si încearca sa confere sens permanentelor schimbari din jurul acesteia.

Mediul extern cuprinde diverse influente care trebuie avute în vedere la elaborarea strategiei datorită complexitatii fenomenelor cu impact direct asupra institutiei, ca urmare a globalizarii și vitezei schimbarilor exterioare, existand o gama diversa de factori cu impact mai mare sau mai mic.

Analizarea mediului extern in ceea ce priveste semnalele de alarma si posibile schimbari de mediu care pot afecta Primaria. Monitorizarea mediului este o etapa ce face parte din analiza mediului extern. Evaluarea tendintelor curente si viitoare ale efectelor pe care asemenea schimbari le vor avea asupra institutiei ajuta la solutionarea mai eficienta a problemelor ce apar in viitor .

ANALIZE DIAGNOSTIC

ANALIZA FACTORILOR INTERESAȚI

Prin realizarea acestei analize au fost identificati factorii care vor fi interesati, afectati in mod direct sau indirect de prezenta strategie precum si cei care pot si /sau vor sa influenteze realizarea acesteia.

De asemenea au fost identificate cateva actiuni adresate factorilor interesati.

Nr. crt	Factori interesati	Interese si/sau cum va fi afectat	Capacitate si motivatie de a genera/sustine schimbarea	Actiuni adresate intereselor stakeholderilor
1.	Cetateni	Sunt interesati si/sau afectati de activitatea defasurata /serviciile oferite de institutie	- Doresc mai multe informatii, orientarea administratiei publice catre cetatean, - Nu au capacitate de a sustine schimbarea	- identificarea nevoilor si asteptarilor lor fata de serviciile oferite de catre institutiile publice - adaptarea serviciilor/ informatiilor oferite conform nevoilor si asteptarilor identificate
2.	Agenti Economici Locali	Sunt interesati si/sau afectati de activitatea defasurata /serviciile oferite de institutie	- Doresc mai multe informatii, reducerea timpului nesar eliberarii actelor si autorizatiilor. - Nu au capacitate de a sustine schimbarea	- identificarea nevoilor si asteptarilor lor fata de serviciile oferite de catre institutiile publice - adaptarea serviciilor/ informatiilor oferite conform nevoilor si asteptarilor identificate
3.	Investitorii	Sunt interesati si/sau afectati de activitatea defasurata /serviciile oferite de institutie	- Doresc mai multe informatii, reducerea timpului nesar eliberarii actelor si autorizatiilor. - Nu au capacitate de a sustine schimbarea	- identificarea nevoilor si asteptarilor lor fata de serviciile oferite de catre institutiile publice - adaptarea serviciilor/ informatiilor oferite conform nevoilor si asteptarilor identificate
4.	Consiliul Judetean Constanta	Este interesat de activitatea defasurata de institutie	- Are capacitate de a sustine schimbarea (dezvoltare relatii) - Pion foarte important in accesarea fondurilor europene la nivelul judetului (beneficiar direct)	- gasirea si evidentierea unor teme de interes comun la nivelul judetului pentru stimularea comunicarii si colaborarii (dezvoltarea economico sociala a judetului, atragerea fondurilor europene in judet)
5.	Institutia Prefectului Judetului	Este interesata de activitatea defasurata de institutie	- Are capacitate de a sustine schimbarea (dezvoltare relatii)	- gasirea si evidentierea unor teme de interes comun la nivelul judetului pentru stimularea comunicarii si colaborarii

	Constanta		- Pion foarte important in accesarea fondurilor europene la nivelul judetului (beneficiar direct)	(dezvoltarea economico sociala a judetului, atragerea fondurilor europene in judet)
6.	Primarii din judet	Sunt interesate de activitatea defasurata de institutie	- Au motivatie relativ redusa de a sustine schimbarea - Au capacitate de a sustine schimbarea (furnizarea exemplor de buna practica)	- identificarea, diseminarea si aplicarea exemplor de buna practica

ANALIZA SWOT

S-a realizat o analiza a elementelor din mediul intern si extern pentru fiecare compartiment de specialitate din cadrul Primariei Topraisar, dar si o analiza a unor aspecte ce rezulta din viziunea institutiei (relatii interinstitutionale, relatii intre institutiile publice si societatea civila, imaginea institutiei).

Au fost stabilite puncte tari (Strengths), puncte slabe (Weakneses), oportunitati (Opportunities) si amenintati (Threats), pentru a permite identificarea potentialul de realizare a strategiei, precum si stabilirea unor obiective strategice, prin utilizarea punctelor tari pentru valorificarea oportunitatilor, eliminarea punctelor slabe si inlaturarea amenintarilor.

În vederea alegerii alternativei strategice optime, echipa de proiect a analizat patru categorii de acțiune strategică, după cum urmează:

* **Strategii de tip SO**, care utilizează toate avantajele instituției, pentru a profita la maxim de oportunitățile mediilor exterioare;

* **Strategii de tip WO**, care depășesc slăbiciunile (dezavantajele) instituției, pentru a utiliza la maxim oportunitățile mediilor exterioare;

* **Strategii de tip ST**, care utilizează toate avantajele zonei pentru a evita/minimiza amenințările (pericolele) mediilor exterioare;

* **Strategii de tip WT**, care minimizează slăbiciunile (dezavantajele) zonei și evită sau, după caz, minimizează amenințările (pericolele) mediilor exterioare.

În urma analizelor comparative realizate, s-a stabilit elaborarea unei *strategiei de dezvoltare de tip SO*, care să răspundă, la cel mai înalt nivel posibil, criteriilor de performanță, eficiență, fezabilitate și impact.

S	W
<ul style="list-style-type: none"> - experienta, disponibilitatea si determinarea personalului pentru modernizarea si eficientizarea administratiei publice; - mediu de lucru organizat si disciplinat - existenta si aplicarea regulamentului de organizare si functionare - adaptabilitatea personalului la legislatia in continua schimbare - buna colaborare cu alte institutii ale administratiei locale si centrale - experienta in gestionarea programelor cu finantare externa 	<ul style="list-style-type: none"> - lipsa motivatiei financiare, salarii insuficient de mari , lipsa bonusurilor de performanta - volum mare de munca in conditii de stres ; - necorelare între obligatiile autoritatilor locale si resursele lor financiare - aparitia cu mare întârziere a normelor sau metodologiilor de aplicare a unor legi sau necorelarea acestora - lipsa unui sistem integrat între procesul de formare initiala si

<ul style="list-style-type: none"> - existenta unei retele informatice bine dezvoltate 	<p>continua a functionarilor publici si planul de cariera al acestora, care a generat lipsa de atractivitate a sectorului public pentru tineri</p>
O	T
<ul style="list-style-type: none"> - implementarea unor programe cu finantare externa care vor conduce la imbunatatirea activitatii in administratia publica. - exercitarea de catre societatea civila a dreptului de a fi implicata activ in luarea deciziilor¹ de catre autoritatile publice locale - realizarea de catre institutiile publice a unor studii in vederea identificarii nevoilor si asteptarilor cetatenilor fata de serviciile oferite de acestea - introducerea sistemelor de management al calitatii in toate institutiile publice - realizarea unor intalniri intre reprezentanti ai institutiilor publice si cetateni/ forme asociative ale acestora - parteneriatul intre institutiile publice si societatea civila 	<ul style="list-style-type: none"> - elaborarea unor proiecte de acte normative fara consultarea tuturor factorilor interesati - servicii neadaptate la nevoile/asteptarile cetatenilor - societatea civila insuficient informata - cetateni nemultumiti de serviciile oferite de institutiile publice - teama de risc - neimplicarea tuturor actorilor - dimensionarea centralizata a numarului de personal in conditiile suplimentarii responsabilitatilor.

In conditii de criza financiara in care se afunda tot mai mult tara noastra, administratia publica trebuie sa fie un pilon important care sa ajute la sustinerea economiei si asigurarea calitatii vietii cetateanului. Pe timp de criza suntem de parere ca investitiile masive in infrastructura pot crea noi locuri de munca ce va duce intr-un final la depasirea crizei financiare existente la noi .

Astfel de strategii de dezvoltare pot fi solutia diverselor probleme cu care se confrunta sistemul administrativ romanesc iar prin astfel de propuneri se poate ajunge la un numitor comun asupra catorva probleme ce rezolvate pot ajuta la relansarea economiei si balansarea nivelului de trai in asa fel incat calitatea vietii sa fie intr-o continua crestere.

SCOPUL ȘI OBIECTIVELE STRATEGIEI DE MODERNIZARE

Scopul este o administrație modernă, eficientă, formarea unei echipe de profesioniști, scăderea birocrăției, reducerea timpului necesar soluționării tuturor tipurilor de solicitări venite de la cetățeni.

Obiectivul general este îmbunătățirea serviciilor furnizate cetățenilor, modernizarea administrației.

Obiective specifice/strategice:

O1- Îmbunătățirea managementului resurselor umane din cadrul institutiei prin angajarea de personal suplimentar, perfecționarea celui existent, trasarea cât mai clară a sarcinilor existente, reactualizarea fișelor de post, informarea funcționarilor publici/personalului contractual asupra atribuțiilor pe care le au, îmbunătățirea relațiilor cu cetățenii.

O2- Promovarea si imbunatatirea imaginii Primariei Topraisar, imbunatatirea relatiei cu societatea civila si implicarea cetateanului si a altori actori sociali in procesul de luare a deciziilor prin instrumente specifice.

O3-Cresterea gradului de absorbtie a fondurilor comunitare.

IMPLEMENTAREA SI MONITORIZAREA STRATEGIEI

IMPLEMENTAREA STRATEGIEI

In conditii crizei financiare in care se afunda tot mai mult tara noastra , administratia publica trebuie sa fie un pilon important care sa ajute la sustinerea economiei si asigurarea calitatii vietii cetateanului. Pe timp de criza suntem de parere ca investitiile masive in infrastructura pot crea noi locuri de munca ce va duce intr-un final la depasirea crizei financiare existente la noi .

Astfel de strategii de dezvoltare pot fi solutia diverselor probleme cu care se confrunta sistemul administrativ romanesc iar prin astfel de propuneri se poate ajunge la un numitor comun asupra catorva probleme ce rezolvate pot ajuta la relansarea economiei si balansarea nivelului de trai in asa fel incat calitatea vietii sa fie intr-o continua crestere.

Personalul institutiei are obligatia de a cunoaste continutul strategiei si de a realiza activitatile necesare indeplinirii obiectivelor stabilite in strategie.

Personalul institutiei are obligatia de a sustine si de a promova valorile identificate in strategie.

In cadrul structurilor de specialitate, se vor nominaliza in mod obligatoriu persoanele responsabile pentru realizarea activitatilor cuprinse in planurile proprii de activitate pe care le intocmesc anual, precum si persoanele responsabile pentru monitorizarea realizarii acestor activitati.