

GUVERNUL ROMANIEI



COMISIA NATIONALA PENTRU CONTROLUL ACTIVITATILOR NUCLEARE



**POLITICA DE ASIGURARE SI MENTINERE A
COMPETENTEI ADECVATE A PERSONALULUI
CNCAN
2005 - 2009**

COMISIA NATIONALA PENTRU CONTROLUL ACTIVITATILOR NUCLEARE

POLITICA DE ASIGURARE SI MENTINERE A COMPETENTEI ADECVATE A PERSONALULUI CNCAN

2005 - 2009

1. Principalele directii ale Politicii de asigurare si mentinere a competentei adecvate a personalului CNCAN

CNCAN este constienta de misiunea pe care o are de indeplinit ca urmare a responsabilitatilor prevazute in Legea nr. 111/1996, privind desfasurarea in siguranta a activitatilor nucleare, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. Prin activitatea de reglementare, autorizare si control a activitatilor nucleare, CNCAN asigura indeplinirea conditiilor de securitate nucleara, de protectie a personalului expus profesional, a populatiei, a mediului si a proprietatii, cu riscuri minime prevazute de reglementari si cu respectarea obligatiilor ce decurg din acordurile si conventiile la care Romania este parte, tinand seama de dezvoltarea continua a tehnologiei si a principiilor si conceptelor de securitate nucleara.

In acest sens, CNCAN manifesta o preocupare sustinuta si continua pentru recrutarea si promovarea personalului competent profesional precum si pentru pregatirea sistematica in vederea cresterii competentei acestuia pentru a indeplini corespunzator responsabilitatile prevazute de lege.

Cea mai importanta valoare a CNCAN o reprezinta angajatii acesteia. Ca urmare, dezvoltand aptitudinile si cunostintele personalului, investim in fiecare angajat si in viitorul organizatiei. Adeziunea angajatilor CNCAN la programul de asigurare si mentinere a competentei adecvate conduce la satisfacerea carierei profesionale personale.

CNCAN isi propune ca personalul sau sa atinga si sa se mentina la nivelul de competanta al organizatiilor de reglementare cu cea mai buna practica din Europa, SUA si Canada.

CNCAN recunoaste importanta procesului de pregatire, necesitatea investirii corespunzatoare in acest domeniu pentru care dezvolta o structura organizatorica proprie intr-un centru de pregatire a personalului.

Politica CNCAN de recrutare si pregatire a personalului este componenta si se integreaza in Strategia Nationala de Securitate Nucleara elaborata de CNCAN.

Pregatirea personalului CNCAN se desfasoara in conformitate cu cerintele conceptului international recunoscut privind pregatirea sistematica.

Conducerea CNCAN asigura resursele necesare pentru dezvoltarea programului de pregatire in termenii stabiliti in prezenta declaratie.

Intregul personal CNCAN este implicat in programele de pregatire in vederea imbunatatirii competentei profesionale.

Pregatirea personalului este integrata in sistemul de management al calitatii CNCAN, raspunde cerintelor Manualului de management al calitatii CNCAN elaborat in conformitate cu prevederile standardului SR EN ISO 9001:2001 si a recomandarilor Agentiei Internationale pentru Energie prin standardele si ghidurile specifice.

Pregatirea si instruirea personalului in CNCAN este un proces planificat, continuu, iar rezultatele sunt arhivate si pot fi masurabile prin indicatori specifici.

CNCAN utilizeaza experienta organizatiilor similare in domeniul nuclear, ale Agentiei Internationale pentru Energie Atomica, Uniunii Europene sau ale altor institutii specializate pentru stabilirea strategiei de pregatire a personalului.

Politica de ridicare a competentei personalului prevede utilizarea intensiva a infrastructurii electronice existente in CNCAN si dezvoltarea corespunzatoare pentru pregatirea personalului in vederea obtinerii competentei adecvate.

2. Politica de asigurare a competentei adecvate a personalului CNCAN, componenta a Strategiei Nationale de Securitate Nucleara

In cadrul Strategiei Nationale de Securitate Nucleara, elaborata de CNCAN pentru perioada 2006-2009, componenta referitoare la strategia proprie, deja adoptata si in curs de implementare, contine urmatoarele prevederi specifice Politicii de asigurare si mentinere a competentei adecvate a personalului:

- instruirea personalului CNCAN in vederea atingerii nivelului de performanta al organismelor de reglementare si control din statele membre ale Uniunii Europene
- cresterea numarului de inspectori rezidenti CNCAN de la 12 (2005) la 44 (2008) si amplificarea numarului de centre zonale;
- construirea Centrului de Pregatire a personalului;
- obtinerea de echipamente specializate pentru pregatirea personalului (de exemplu: minisimulatoare pentru regimurile normale si accidentale de functionare ale CNE Cernavoda).

3. Politica CNCAN de recrutare a personalului competent in domeniul de responsabilitate

In scopul asigurarii competentei necesare, CNCAN asigura, in baza politicii adoptate si a procedurilor interne, recrutarea personalului calificat si cu experienta corespunzatoare. Recrutarea, selectia si angajarea personalului in CNCAN se realizeaza unitar si controlat de catre Compartimentul Resurse Umane, de celelalte structuri organizatorice, precum si de persoanele implicate in acest proces.

Recrutarea personalului CNCAN respecta prevederile reglementarilor Romaniei referitoare la Codul muncii si ale legislatiei in domeniu.

Procesul asigurarii personalului competent nou angajat in CNCAN este dezvoltat in urmatoarele etape:

- Activitatea de recrutare din cadrul institutiilor de învățământ superior de specialitate și al organizațiilor care pot furniza personal calificat pentru CNCAN;
- Selecția personalului recrutat pe baza examinării cunoștințelor de către comisii care includ specialiști din CNCAN și din afara instituției, prin concurs anunțat public;
- Angajarea pe o perioadă de probă, pentru confirmarea criteriilor de competență, înainte de angajarea definitivă.

4. Intreg personalul CNCAN este implicat in procesul de asigurare a competentei necesare pentru indeplinirea misiunii organizatiei.

Managerii CNCAN, la toate nivelele, au responsabilitatea de a analiza cerințele de pregătire ale personalului din subordine și de a stabili programe individuale și colective de pregătire. Trebuie să planifice și să asigure resursele necesare programelor de pregătire aprobate.

Programele de creștere a calificării profesionale sunt aprobate la nivelul cel mai înalt.

Compartimentul Resurse Umane din CNCAN trebuie să monitorizeze programele de pregătire aprobate în CNCAN, să asigure un sistem de recrutare a personalului competent, să stabilească aranjamentele necesare pentru desfășurarea programelor de pregătire și să mențină baza de date și arhiva specifică privind calificarea și instruirea personalului CNCAN.

Compartimentul specializat în relații internaționale trebuie să asigure suportul necesar pentru pregătirea personalului și schimbul de experiență adecvat prin cooperare internațională.

Întregul personal al CNCAN trebuie să manifeste permanentă preocupare pentru pregătirea personală prin participarea la programele de instruire stabilite, obținerea calificărilor specifice postului ocupat, diseminarea cunoștințelor însușite la cursurile de pregătire la care participă, analiza cunoștințelor și practicilor proprii pentru a propune forme corespunzătoare de perfecționare.

5. Pregatirea personalului CNCAN se desfasoara in conformitate cu cerintele conceptului international recunoscut privind pregatirea sistematica

CNCAN a adoptat conceptul recunoscut internațional privind pregătirea sistematică („Systematic Approach Training”). Implementarea acestuia ține seama de responsabilitățile, misiunea și obiectivele CNCAN.

Astfel procesul de instruire adoptat în CNCAN este procedurat și include următoarele etape:

- Analiza cerințelor de instruire – identifică cerințele necesare pentru competența personalului și cerințele de pregătire asociate;
- Proiectarea procesului de pregătire – asigură conversia cerințelor de pregătire în obiective ale instruirii și asigură organizarea planificării;
- Dezvoltarea procesului de pregătire – faza de elaborare a materialelor necesare instruirii și a metodelor de evaluare;

- Implementarea – desfasurarea procesului de instruire propriu-zisa prin utilizarea materialelor mentionate anterior;
- Evaluarea procesului de pregatire – consta din evaluarea continua si a rezultatelor acestuia.

6. Asigurarea resurselor pentru implementarea Politicii de asigurare si mentinere a competentei adecvate a personalului CNCAN

CNCAN asigura resursele necesare pentru dezvoltarea programului de pregatire in termenii stabiliti in prezenta declaratie.

Managementul CNCAN trebuie sa asigure, prin includerea in buget a resurselor financiare si prin stabilirea unei structuri adecvate, transpunerea in practica a politicii CNCAN de pregatire a personalului.

7. Pregatirea personalului raspunde cerintelor Manualului de management al calitatii al CNCAN elaborat in conformitate cu prevederile standardului SR EN ISO 9001:2001, a recomandarilor Agentiei Internationale pentru Energie

Sistemul de management al calitatii este implementat in cadrul Comisiei Nationale pentru Controlul Activitatilor Nucleare pentru respectarea prevederilor legale privind reglementarea, autorizarea si controlul activitatilor nucleare in vederea desfasurarii in siguranta a acestora in scopuri exclusiv pasnice, astfel incat sa se indeplineasca conditiile de securitate nucleara, de protectie a personalului expus profesional, a populatiei, a mediului si a proprietatii, cu riscuri minime prevazute de reglementari si cu respectarea obligatiilor ce decurg din acordurile si conventiile la care Romania este parte.

Conducerea CNCAN s-a angajat sa asigure resursele necesare implementarii, mentinerii, dezvoltarii si imbunatatirii continue a sistemului de management al calitatii respectand cerintele standardului SR EN ISO 9001, editia 2001, in activitatile de reglementare, autorizare si control in domeniul nuclear si pentru indeplinirea tuturor atributiilor si responsabilitatilor reiesite din Legea nr. 111/1996, republicata, cu completarile si modificarile ulterioare.

Ca urmare, activitatea de asigurare si mentinere a competentei adecvate a personalului CNCAN este tratata procedurat, se desfasoara in mod planificat, controlat si monitorizat, iar procesul in sine este analizat continuu in vederea imbunatatirii.

8. CNCAN utilizeaza experienta organizatiilor similare in domeniul nuclear, ale Agentiei Internationale pentru Energie Atomica, Uniunii Europene sau ale altor institutii specializate pentru stabilirea strategiei de pregatirea a personalului.

Politica de asigurare si mentinere a competentei adecvate a personalului CNCAN are in vedere indeplinirea cerintelor de aderare la UE si finalizarea intr-un termen scurt a

planurilor de actiune pentru atingerea obiectivelor rezultate din recomandările misiunilor de experti organizate pentru România, de Agenția Internațională pentru Energia Atomică (AIEA) de la Viena și de Comisia Europeană (CE). De asemenea diferitele rapoarte de evaluare a sectorului nuclear românesc elaborate de CE, de Asociația Reglementatorilor Nucleari din Europa de Vest (WENRA), de Agenția pentru Energia Atomică (NEA) din cadrul Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD), precum și de partenerii strategici ai României sunt considerate ca referințe de bază pentru Politica de asigurare și menținere a competenței adecvate a personalului CNCAN.

În acest scop, în afara resurselor interne, CNCAN dezvoltă cooperarea internațională pentru îmbunătățirea competenței și experienței personalului propriu, prin cursuri de pregătire, schimb de experiență, seminarii, vizite științifice, accesul liber la informații etc.

9. Folosirea intensiva a suportului electronic pentru pregătirea personalului

Politica de asigurare și menținere a competenței adecvate a personalului CNCAN prevede utilizarea intensiva a infrastructurii electronice existente în CNCAN și dezvoltarea corespunzătoare pentru pregătirea personalului în vederea obținerii competenței adecvate.

În acest scop, conducerea CNCAN asigură accesul tuturor angajaților la computere personale.

Urmand practica internațională și avantajele specifice, CNCAN dezvoltă un sistem de pregătire a personalului bazat pe asistarea computerizată. Sistemul de pregătire include utilizarea intranetului, a e-mailului, a suportului electronic de prezentare a cursurilor și asistarea computerizată a pregătirii.

Sistemul de pregătire asistată de computer trebuie dezvoltat pentru a îndeplini cerințele conceptului de pregătire sistematică adecvat cerințelor de competență a personalului CNCAN. Sistemul trebuie dezvoltat utilizând materialele proprii, ale Agenției Internaționale pentru Energie Atomică, ale Uniunii Europene și ale organizațiilor cu cele mai bune rezultate în domeniul nuclear sau cu specific necesar cunoștințelor personalului CNCAN. Cooperarea internațională a CNCAN trebuie să asigure suportul necesar pentru a asigura accesul la aceste materiale.

Tehnicile moderne care utilizează formatul electronic (ca de exemplu, prezentări în programe utilitare, audio-video, demonstrații, animație, chestionare, teste, simularea în timp real, materiale interactive), trebuie utilizate pentru pregătirea exhaustivă și atractivă.

PRESEDINTE



Vilmos Zsombori