

SINTEZA
la proiectul hotărârii de Guvern cu privire la
aprobarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027

Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Avizare și consultare publică			
Agenția Națională pentru Soluționarea Contestațiilor <i>(Aviz nr.05/340/25 din 06.02.2025)</i>	1.	<p>Reieșind din domeniul și specificul de activitate al Agenției Naționale pentru Soluționarea Contestațiilor, totodată al creșterii numărului de contestații depuse pe marginea procedurilor de achiziții publice, Agenția consideră oportună includerea în tematici a modulelor de instruire în domeniul achizițiilor publice. Aceste module vor fi relevante în special funcționarilor publici care fac parte din grupurile de lucru pentru achiziții publice. Totodată, modulele respective vor avea impact și asupra numărului de contestații depuse pe marginea procedurilor de achiziții publice în măsura în care va crește calitatea desfășurării acestora.</p> <p>La fel, Agenția propune și includerea în tematici a modulelor de instruire referitoare la controlul intern managerial.</p> <p>În contextul celor menționate, Agenția susține adoptarea proiectului de hotărâre cu privire la aprobarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, ținând cont de cele menționate supra.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Subiectul privind achizițiile publice se referă la domeniul specific de dezvoltare profesională. În acest sens capitolul VIII din Program menționează că responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile privind modernizarea serviciilor publice, digitalizarea, audit, etica și integritatea, precum și alte domenii specifice, este atribuită autorităților și instituțiilor publice cu competențe în aceste domenii.</p> <p>Subiectele respectiv este integrat în programele de instruire în domeniul achizițiilor publice organizate anual de către Agenția Achiziții Publice. Programul de instruire pentru anul 2025 poate fi găsit la linkul următor: https://tender.gov.md/ro/content/program-de-instruire-%C3%AEn-domeniul-achizi%C8%9Biilor-publice-pentru-anul-2025-0</p> <p>Tematica ce ține de controlul intern managerial a fost inclusă în modulul destinat funcționarilor publici de conducere de nivel superior.</p>
Agenția de Guvernare Electronică <i>(Aviz nr.3007-022 din 12.02.2025)</i>	2.	<p>1. În conformitate cu pct.8 din Hotărârea Guvernului nr.411/2020 pentru aprobarea Conceptului Sistemului informațional „Platforma guvernamentală de instruire la distanță (e-Learning)” și a Regulamentului privind utilizarea și administrarea acestuia, ministerele, Cancelaria de Stat, alte autorități administrative centrale subordonate Guvernului și structurile organizaționale din sfera lor de competență (autoritățile administrative din subordine, serviciile publice desconcentrate și cele aflate în subordine, precum și instituțiile publice în care ministerul, Cancelaria de Stat sau altă autoritate administrativă centrală are calitatea de fondator), autoritățile/instituțiile publice și organizațiile de stat autonome, subordonate sau înființate de Guvern urmează <u>să utilizeze gratuit platforma guvernamentală de instruire la distanță (e-Learning) ca primă opțiune la</u></p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Obiectivul specific 1.4 a fost actualizat și are următorul conținut.</p> <p>1.4. Integrarea soluțiilor digitale de instruire, prioritar prin utilizarea platformei guvernamentale de instruire la distanță (MLearn) - https://mlearn.gov.md/, pentru a facilita accesul la formarea profesională la nivel central și local</p>

		dezvoltarea serviciilor electronice de instruire a angajaților, încheind în acest sens contracte cu Agenția de Guvernare Electronică. Subsecvent, propunem reformularea în Capitolul IV a Obiectivului specific 1.4 (pag.10 din 32) și expunerea acestuia cu următorul conținut: „1.4. Integrarea soluțiilor digitale de instruire, prioritar prin utilizarea platformei guvernamentale de instruire la distanță (MLearn) - https://mlearn.gov.md/ , pentru a facilita accesul la formarea profesională la nivel central și local”.					
	3.	<p>La proiectul Planului de acțiuni privind realizarea Programului:</p> <p>2. Potrivit pct.4 din Conceptul Sistemului informațional „Platforma guvernamentală de instruire la distanță (e-Learning)”, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.411/2020, obiectivele de bază stabilite pentru platforma respectivă sunt:</p> <p>1) diversificarea opțiunilor și sporirea accesului la procesul de dezvoltare profesională a angajaților administrației publice;</p> <p>2) <u>digitizarea și automatizarea procesului de dezvoltare profesională și certificare.</u></p> <p>Totodată, aducem la cunoștință faptul că unul dintre contururile de bază ale Platformei guvernamentale e-Learning este conturul „Evidența cursurilor online pentru instruire la distanță”, care poate îndeplini rolul unei biblioteci virtuale de resurse educaționale accesibile funcționarilor publici. Subsecvent, în scopul punerii în aplicare a prevederilor aceluiași pct.8 din Hotărârea Guvernului nr.411/2010, evitării creării altor platforme de instruire la distanță și utilizării eficiente a resurselor financiare publice, propunem expunerea acțiunii 1.4. (pag.20 din 32) cu următorul conținut:</p>				<p>Se acceptă.</p> <p>Totodată, ținând cont că Instituția Publică „Agenția de Guvernare Electronică” are calitatea de posesor și deținător al Sistemului informațional „Platforma guvernamentală de instruire la distanță (e-Learning)”, asigurând implementarea, funcționarea și dezvoltarea platformei respective, urmează ca I.P. Agenția de Guvernare Electronică să fie inclusă ca coparteneri, alături de entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică și alte autorități publice.</p>	
		Integrarea soluțiilor digitale de instruire, prioritar prin utilizarea platformei guvernamentale de instruire la distanță (MLearn), pentru a facilita accesul la formarea profesională la nivel central și local	1.4.1.Consolidarea resurselor de instruire (cursuri de instruire, resurse de text, grafice, video și audio, sarcini (lucrări individuale), teste de verificare a cunoștințelor, alte tipuri de resurse), prioritar pe platforma guvernamentală de instruire la distanță (MLearn) și opțional pe alte platforme e-learning, care să includă modulele de instruire din Program	Număr de resurse de instruire pe module elaborate și plasate pe platforma guvernamentală de instruire la distanță (MLearn) și pe alte platforme e-learning	În limita bugetului aprobat	Bugetul de stat	2025–2027
			1.4.2. Crearea pe platforma guvernamentală de instruire la distanță	Module de instruire sau resurse de instruire dezvoltate	În limita bugetului	Bugetul de stat	Trimestrul IV, 2027

			(MLearn) a unor module de instruire sau resurse de instruire (ghiduri, studii de caz, bune practici, alte tipuri de resurse) accesibile tuturor funcționarilor publici, actualizată constant pentru a reflecta noile cerințe în domeniu		ui aprobat	Parteneri de dezvoltare		Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	
		<p>În susținerea propunerii respective, menționăm că, în scopul executării prevederilor pct.8 din Hotărârea Guvernului nr.411/2020, AGE a inițiat procesul de comunicare cu Institutul de Administrație Publică din cadrul Universității de Stat din Moldova pentru migrarea conținutului de cursuri de pe platforma e-learning pe care o deține în cadrul platformei guvernamentale de instruire la distanță (e-Learning).</p>							
4.		<p>3. Cu referire la acțiunile 2.4.1. și 2.4.2. (pag.31 din 32) prin care AGE este indicată ca primă instituție responsabilă de elaborarea/realizarea programului privind dezvoltarea competențelor digitale avansate și utilizarea inteligenței artificiale în procesele de muncă, aducem la cunoștință faptul că, prin prisma pct.11 sbp.5) lit.f) din Statutul AGE, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.760/2010, instituția deține competența de organizare a instruirilor aferente dezvoltării și implementării serviciilor publice electronice și sistemelor informaționale, parte a instruirii continue în domeniul guvernării electronice. Din acest punct de vedere, AGE se află în proces permanent de discuție cu partenerii de dezvoltare și entitățile juridice de drept public și privat din Republica Moldova în scopul identificării suportului necesar pentru elaborarea și implementarea programelor de instruire digitală pentru cetățeni din toate grupurile sociale, inclusiv a angajaților din autoritățile publice.</p> <p>Astfel, reieșind din dreptul instituției de colaborare cu autoritățile publice, organele abilitate cu funcții de control, organizațiile necomerciale și organizațiile internaționale, AGE este interesată în dezvoltarea și îmbunătățirea competențelor digitale ale angajaților din cadrul autorităților publice și, subsecvent, este disponibilă să contribuie, în limitele competențelor, la realizarea acțiunilor 2.4.1 și 2.4.2, în special în partea ce ține de elaborarea și realizarea unui program dedicat instruirilor pentru dezvoltarea competențelor digitale ale funcționarilor publici de utilizare a sistemelor informaționale partajate instituite de către Guvern.</p> <p>Totuși, examinând nota de subsol din proiectul Programului la Capitolul III (pag.7 din 32), constatăm faptul că, în proiectul în cauză, competențele digitale avansate se referă la „administrarea bazelor de date, analiza datelor și programare pe diverse platforme”. Din acest punct de vedere, este necesar de menționat că AGE nu dispune de competența de elaborare și nici de realizare a programelor de dezvoltare a competențelor digitale avansate și nici de</p>						<p>Se acceptă parțial.</p> <p>AGE a fost exclusă ca instituție responsabile și inclusă ca copartneră pentru implementarea acțiunii respective.</p>	

		<p>experiența de realizare a unei astfel de sarcini. Mai mult, instruirea funcționarilor publici pentru dezvoltarea competențelor digitale avansate poate fi realizată de către organizații care dispun de capacități și competențe pedagogice necesare realizării unor astfel de activități. Astfel, considerăm că la acțiunile 2.4.1. și 2.4.2., ca și primă instituție responsabilă de realizarea acțiunilor respective urmează a fi desemnată entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică, cu completarea corespunzătoare a coloanei 8.</p> <p><i>Alternativ</i>, dacă prin noțiunea de „<i>competențe digitale avansate</i>” autorul proiectului se referă la familiarizarea funcționarilor publici cu ecosistemul soluțiilor electronice guvernamentale și/sau de dezvoltare a competențelor digitale ale acestora de utilizare a sistemelor informaționale partajate instituite de către Guvern, atunci acțiunile 2.4.1 și 2.4.2. se vor reformula pentru a reda corespunzător activitățile respective. În acest sens, propunem următoarele formulări ale acțiunilor precitate:</p> <p>2.4.1. Elaborarea programului privind dezvoltarea competențelor digitale ale funcționarilor p utilizare a sistemelor informaționale partajate instituite de către Guvern și utilizarea inteligen artificiale în procesele de muncă</p> <p>2.4.1. Elaborarea programului privind dezvoltarea competențelor digitale ale funcționarilor p utilizare a sistemelor informaționale partajate instituite de către Guvern și utilizarea inteligen artificiale în procesele de muncă</p>	
	5.	<p>4. Cu referire la acțiunea 2.4.3:</p> <p>4.1. Autorul proiectului urmează să clarifice sensul noțiunii de „<i>competențe digitale generale</i>”, deoarece în varianta actuală a proiectului noțiunea respectivă nu este definită și, prin urmare, este dificilă expunerea opiniei AGE cu privire la realizarea acestei acțiuni pentru care Agenția este desemnată ca primă instituție responsabilă.</p> <p>Totodată, autorul proiectului va ține cont de argumentele expuse la pct.3 din prezentul aviz referitor la competențele AGE expres stabilite de cadrul normativ de organizare a instruirilor aferente dezvoltării și implementării serviciilor publice electronice și sistemelor informaționale, parte a instruirii continue în domeniul guvernării electronice, dar nu a realizării de instruirii pentru formarea unor competențe digitale de bază de utilizare a calculatorului, de ex.: utilizarea programelor software de crearea documentelor Word, navigare online, utilizarea poștei electronice etc.</p> <p>Astfel, dacă, și la această acțiune, sensul noțiunii „<i>competențe digitale generale</i>” se referă la formarea competențelor digitale de bază, considerăm oportun ca primă instituție responsabilă de realizarea acțiunilor respective să fie desemnată entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică cu completarea corespunzătoare a coloanei 8. La acest subiect, AGE poate contribui, în limitele competențelor, la realizarea acțiunii 2.4.3, în special în partea ce ține de <u>activitățile de dezvoltare a competențelor digitale ale funcționarilor publici din administrația publică locală de utilizare a sistemelor informaționale partajate instituite de către Guvern.</u></p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Conform Cadrului European al Competențelor Digitale. Competențele digitale generale includ utilizarea tehnologiilor digitale pentru gestionarea informațiilor, comunicare eficientă, securitate cibernetică și rezolvarea problemelor administrative. Gestionarea și prelucrarea informațiilor, presupune utilizarea bazelor de date, a documentelor electronice și a platformelor guvernamentale. Comunicare și colaborare digitală – utilizarea e-mailului, platformelor de videoconferință și instrumentelor de lucru colaborativ.</p> <p>Securitate cibernetică și protecția datelor, utilizarea semnăturii electronice și prevenirea riscurilor cibernetice.</p> <p>Utilizarea platformelor e-guvernare – accesarea și gestionarea serviciilor publice digitale pentru eficientizarea proceselor administrative.</p> <p>Rezolvarea problemelor prin tehnologie – utilizarea instrumentelor digitale pentru optimizarea proceselor și luarea deciziilor bazate pe date.</p>
	6.	<p>4.2. În urma verificării prin rețeaua Internet a sensului acronimului ECDL (https://ecd1.ro/m/articol/certificari-ecd1_5.html), constatăm că acesta se referă la un standard internațional de certificare a abilităților digitale. Astfel, cu referire la implementarea unui model</p>	<p>Se acceptă.</p>

		<p>de certificare ECDL, realizarea acestuia presupune îndeplinirea unor cerințe specifice și complexe pentru efectuarea testării și eliberarea certificatului ECDL. Din acest punct de vedere, constatăm că aceste activități se realizează de instituții publice sau private de învățământ sau de agenții economici privați specializați și, după caz, acreditați în domeniul certificării anumitor competențe profesionale și nu intră în sfera de competență a AGE sau a autorităților publice. Prin urmare, în scopul evitării unor potențiale dificultăți de interpretare și implementare a normei, recomandăm excluderea de la acțiunea 2.4.3. a textului „(modelul ECDL)”.</p> <p>În final, AGE își exprimă disponibilitatea și deschiderea spre colaborare cu Cancelaria de Stat, autoritățile și instituțiile publice în scopul formării și dezvoltării competențelor digitale ale funcționarilor publici.</p> <p>Considerăm că în rezultatul implementării unor astfel de activități, va spori gradul de adopție a serviciilor electronice guvernamentale, se va eficientiza efortul muncii funcționarilor publici și va crește gradul de satisfacție al cetățenilor în relație cu statul.</p>	
<p>Casa Națională de Asigurări Sociale (Aviz nr.2093 din 13.02.2025)</p>	<p>7.</p>	<p>La Anexa Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, Planul de acțiuni privind realizarea Programului menționat, la obiectivul specific nr.1.1. se propune de completat cu următoarele acțiuni:</p> <p>1.1.4. Elaborarea ghidului metodologic privind identificarea și evaluarea necesităților de instruire.</p> <p>1.1.5. Elaborarea metodologiei de calculare/estimare a costurilor activităților de instruire planificate.”</p> <p><i>Argumentare:</i> Elaborarea ghidului metodologic privind identificarea și evaluarea necesităților de instruire va asigura un cadru general acceptat pentru identificarea decalajelor de competențe (corelarea solicitărilor șefilor de subdiviziuni privind subiectele/tematicile pentru activitățile de instruire internă și externă prezentate subdiviziunii resurse umane și informația menționată în fișele de evaluare, inclusiv formularea solicitărilor de instruire a personalului în baza informației din fișele de evaluare). Valoarea estimativă a achiziției serviciilor de instruire este stabilită în baza Planului anual de instruire a personalului autorității publice. Elaborarea metodologiei de calculare/estimare a costurilor activităților de instruire planificate va eficientiza achiziționarea calitativă a serviciilor de instruire.</p>	<p>Se acceptă parțial. Procesul privind identificarea și evaluarea necesităților de instruire urmează să fie integrat și actualizat în conținutul Ghidului privind dezvoltarea profesională a personalului din autoritatea publică, cu suportul partenerilor externi. Ce ține de metodologia de calculare/estimare a costurilor activităților de instruire planificate menționăm că instrumentele de estimare a costurilor pentru activitățile de instruire au fost elaborate de către Direcția coordonarea politicilor și managementul proiectelor din cadrul Cancelariei de Stat, inclusiv transmite tuturor autorităților publice centrale pentru a fi utilizare. Totodată, în procesul de estimare a costurilor, este utilizat Manualul privind estimarea costurilor documentelor de politici publice din Republica Moldova, disponibil la următorul link: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/costing_manual_romanian_pentru_aprobare_24_11_2022.pdf Instrumentele date pot fi ajustate la stabilirea costurilor concrete în funcție de specificul Programului de instruire.</p>

<p>Agencia Națională de Prevenire și Combateră a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie (Aviz nr.04/71 din 14.02.2025)</p>	<p>8.</p>	<p>Având în vedere importanța unui mediu de lucru sigur și productiv, se propune includerea unui modul de instruire dedicat prevenirii și combaterii violenței în toate formele sale, cu accent special pe hărțuirea locul de muncă.</p> <p>Fundamentul legal al acestei solicitări este susținut de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, care obligă angajatorii să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării, hărțuirii sexuale și victimizării la locul de muncă, precum și de prevederile Legii nr. 440/2023, prin care Republica Moldova a ratificat Convenția OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea la locul de muncă, subliniind obligația statelor de a adopta măsuri eficiente pentru prevenirea și combaterea acestora.</p> <p>Se propune ca acest modul să fie integrat în programele de formare destinate grupurilor prioritare de funcționari publici: <i>funcționarii publici de conducere de nivel superior, funcționarii publici de conducere, funcționarii publici debutanți, funcționarii din subdiviziunile de resurse umane, reprezentanții organizației sindicale și funcționarii publici din autoritățile publice locale.</i></p> <p>Considerăm important ca acest modul să conțină teme esențiale precum: hărțuirea la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală; combaterea stereotipurilor de gen și promovarea unei culturi organizaționale incluzive; educația digitală și prevenirea violenței online, egalitatea de gen; violența împotriva femeilor și violența în familie; protecția legală a victimelor violenței și accesul la servicii.</p> <p>Abilitățile formate în baza acestui modul vor permite funcționarilor publici de conducere să asigure un climat organizațional bazat pe respect și toleranță zero față de abuzuri, iar celor din subdiviziunile de resurse umane – să implementeze politicile de gestionare a conflictelor și sprijinul angajaților afectați de violență. De asemenea, funcționarii locali vor promova măsuri de prevenire și combatere a violenței în instituții și comunități, conform prevederilor cadrului legal.</p> <p>Instruirea funcționarilor publici joacă un rol esențial în asigurarea unei administrații publice eficiente. Astfel, implementarea acestui modul de formare va contribui substanțial la reducerea cazurilor de violență și hărțuire în sectorul public, promovând un mediu de lucru mai sigur și mai echitabil, contribuind la modernizarea administrației publice.</p>	<p>Precizare. Subiectele propuse se referă la domenii specifice de dezvoltare profesională. În acest sens capitolul VIII din Program menționează că responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile privind modernizarea serviciilor publice, digitalizarea, audit, etica și integritatea, precum și alte domenii specifice, este atribuită autorităților și instituțiilor publice cu competențe în aceste domenii.</p>
<p>Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) (Aviz nr.51 din 14.02.2025)</p>	<p>9.</p>	<p>În urma analizei Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, CALM a remarcat următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rata de instruire a funcționarilor publici din APL I este aproape de două ori mai mică decât a funcționarilor publici din APC, fapt care afectează capacitatea acestora de a oferi servicii publice eficiente și de calitate. - Susținem tematicile orientative relevante necesităților de dezvoltare profesională ale funcționarilor publici din cadrul autorităților publice locale. - Pentru a asigura un impact al instruirii, se propune instruirea a cel puțin 30% din personalul aferent fiecărui grup prioritar (inclusiv a grupului funcționarilor publici din cadrul APL) – 	<p>Precizare. Programul definește prioritățile pe termen mediu a sistemului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici (din APL și din APC) și va contribui la îmbunătățirea procesului de realizare a politicii de dezvoltare a competențelor profesionale pentru diferite categorii de funcționari publici. Concomitent, funcționarii publici din autoritățile publice locale reprezintă grup prioritar al Programului și include tematici orientative de cursuri destinate</p>

		<p>masa critică necesară pentru generarea unor schimbări pozitive organizaționale și de performanță (din Nota informativă).</p> <p>În aceste condiții, susținem și accentuăm necesitatea oferirii unei atenții mai mari instruirii funcționarilor publici din APL, respectiv oferirea mai multor oportunități și programe de instruire la nivel local, aspecte care urmează a fi reflectate mai concret în Program.</p> <p>Congresul Autorităților Locale din Moldova consideră că proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 poate fi propus pentru aprobare, luând în considerare obiecțiile expuse.</p>	<p>acestora. Realizarea programului va contribui la creșterea gradului de instruire a funcționarilor din APL, care în 2023 este de 44,1% pentru autoritățile publice locale de nivelul întâi și 39,6% pentru autoritățile publice locale de nivelul al doilea).</p>
<p>Institutul de Administrație Publică (Universitatea de Stat) (Aviz nr.01-02/21 din 17.02.2025)</p>	10.	<p>1. La acțiunile 1.2.1, 1.2.2, 1.7.1, 1.7.2, 2.1.2, 2.1.5, 2.1.6, 2.1.7, 2.1.10, 2.2.1, 2.2.2, la compartimentul <i>Instituții responsabile</i> de inclus și <i>Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică</i>.</p>	<p>Se acceptă. Secțiunea „Instituții responsabile” la acțiunile 1.2.1, 1.2.2, 1.7.1, 1.7.2, 2.1.2, 2.1.5, 2.1.6, 2.1.7, 2.1.10, 2.2.1, 2.2.2 a fost completată cu <i>Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică</i></p>
	11.	<p>2. La acțiunea 1.5.2, la compartimentul <i>Indicatori de monitorizare</i>, propunem de reformulat în „<i>instruirea personalului din subdiviziunile...</i>” mai departe după text.</p>	<p>Se acceptă. Acțiunea 1.5.2. a fost reformulată, după cum urmează „<i>Instruirea personalului din subdiviziunile de resurse umane privind monitorizarea și evaluarea impactului activităților de instruire</i>”</p>
	12.	<p>3. La acțiunea 1.6.1 de adăugat, la compartimentul <i>Indicatori de monitorizare</i>, indicatorul „<i>Rețea de formatori creată</i>”, mai departe după text.</p>	<p>Se acceptă.</p>
	13.	<p>4. La acțiunea 1.7.3 de revăzut indicatorii de monitorizare, care, în formula actuală, considerăm că nu sunt relevanți pentru acțiunea propusă. Propunem indicatorii: <i>„Număr de auditorii modernizate cu echipament de instruire adecvat procesului de dezvoltare profesională modern.</i> <i>Număr de locuri de cazare reparate/amenajate.</i> <i>Ponderea numărului de auditorii modernizate.</i> <i>Ponderea numărului de locuri de cazare reparate/amenajate”</i></p>	<p>Nu se acceptă. Programul se concentrează exclusiv pe acțiuni legate de cadrul de reglementare, îmbunătățirea gradului de instruire și dezvoltarea/îmbunătățirea programelor de instruire. Acest document nu are ca obiectiv abordarea aspectelor logistice necesare pentru organizarea și desfășurarea instruirilor, precum infrastructură și echipamentele.</p>
	14.	<p>Suplimentar la cele expuse, propunem ca la ajustarea cadrului normativ privind procesul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici (<i>acțiunea 1.1.1 din Planul de acțiuni</i>) să se facă o descriere detaliată a definițiilor de „formare profesională”, „formare inițială”, „formare managerială”, „formare specializată”, „dezvoltare profesională”, „perfecționare profesională”. Or, în cadrul normativ în vigoare, inclusiv în Programul propus pentru avizare, nu este clar care este statutul, esența unei sau altei forme de instruire.</p>	<p>Se acceptă parțial. Noțiunile respective urmează să fie descrise în Ghidul privind dezvoltarea profesională a personalului din autoritatea publică</p>

<p>Oficiul Avocatului Poporului (Aviz nr. 04-3/14-269 din 17.02.2025)</p>	<p>15.</p>	<p>Dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici este indubitabil un imperativ al bunei funcționări a autorităților publice și se impune aliniată la tendințele actuale de integrare europeană a țării și digitalizare a serviciilor publice.</p> <p>Totuși, educația privind drepturile omului trebuie să fie componenta de bază în formarea unui corp solid de funcționari publici de toate nivelele.</p> <p>1. Este binevenit obiectivul specific 2.2 (obiectiv general 2) propus de autori privind consolidarea capacităților funcționarilor publici în aplicarea abordării bazate pe drepturile omului (ABDO) în procesul de elaborare a politicilor publice, de luare a deciziilor, prestarea serviciilor publice, etc. Unica sugestie este de a nominaliza Oficiul Avocatului Poporului ca instituție parteneră în realizarea obiectivului.</p>	<p>Precizare. Oficiul Avocatului Poporului este inclus ca instituție responsabilă la acțiunile aferente Obiectivului general 2. Totodată, Oficiul Avocatul Poporului a fost inclus a entitate principală responsabilă de acțiunea 2.2.1.</p>
	<p>16.</p>	<p>Suplimentar, insistăm asupra includerii la obiectivul specific 2.1 Dezvoltarea competențelor profesionale ale funcționarilor publici din grupurile prioritare a acțiunii noi 2.1.11 Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul Educația privind drepturile omului pentru toți funcționarii publici, partener – Oficiul Avocatului Poporului; termen de realizare – trimestrul IV, 2025.</p>	<p>Precizare Obiectivul specific 2.1 se referă la cele 10 grupuri prioritare identificate. Instruirea care vizează „toți funcționarii publici” în domeniul drepturilor omului este la Obiectivul specific 2.2.</p>
	<p>17.</p>	<p>Potrivit art. 37 alin.(3) lit.e) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/2008, la organizarea procesului de formare și dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, autoritatea publică are obligația: de a prevedea în bugetul anual al autorității respective mijloace pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare, organizate de entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică sau de alți prestatori de servicii de formare și dezvoltare profesională.</p> <p>În realitate însă există impedimente la realizarea acestei obligații și asigurării dezvoltării profesionale a funcționarilor publici.</p> <p>Îndemnul Avocatului Poporului este de a prevedea un mecanism clar de implementare a prevederii date, pentru a face ca norma legală să funcționeze.</p> <p>Susținem totalmente orice inițiativă de perfecționare a capacităților funcționarilor publici și suntem dispuși să venim cu o contribuție proprie în profesionalizarea lor în domeniul drepturilor omului.</p>	<p>Se acceptă. Potrivit art. 37 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, autoritatea publică are obligația de a prevedea în bugetul anual al autorității respective mijloace pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare. Cancelaria de Stat monitorizează realizarea acestei prevederi, iar în caz de necesitate va veni cu recomandări la autoritățile publice vizate. Totuși, responsabil de planificare și realizarea Bugetului fiecărei autorități publice este conducătorul acestuia.</p>

Ministerul Energiei (Aviz nr.12-435 din 17.02.2025)	18.	<p>Cu titlu preliminar, în vederea îmbunătățirii proiectului Hotărârii Guvernului, se propun modificări redacționale ce vizează corectarea erorilor gramaticale, după cum urmează:</p> <p>La capitolul II, pagina 5, după sintagma „<i>Cultura organizațională nu valorifică dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici.</i>” se propune folosirea majusculei la începutul propoziției următoare „În anul 2023...”.</p> <p>La capitolul IV, în sintagma „Prezentul program are drept scop dezvoltarea și consolidarea competențelor profesionale ale funcționarilor publici, esențiale pentru implementarea eficientă a reformelor administrative și susținerea activă procesul de integrare europeană.” propunem includerea prepoziției „a” înaintea substantivului „procesul” pentru a lega corect substantivul „susținerea” de complementul „procesul de integrare europeană ” și ajustarea formei gramaticale a sintagmei. Astfel, varianta corectă și completă a frazei ar fi: „<i>susținerea activă a procesului de integrare europeană.</i>”.</p>	Se acceptă. Textul a fost actualizat gramatical.
	19.	<p>La subpct 1.7.3, coloana a 4-a din Planul de acțiuni privind realizarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, se propune substituirea cuvântului „<i>instruite</i>” cu cuvântul „<i>instruiți</i>” pentru a respecta declinarea după gen a substantivului și normele gramaticale ale limbii române.</p>	Se acceptă.
	20.	<p>De asemenea, la subpct 1.5.2. din Planul de acțiuni privind realizarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 este necesară stabilirea sursei de finanțare.</p>	Se acceptă.
	21.	<p>În aceeași ordine de idei, se propune excluderea cuvântului „prioritare” la capitolul III „Identificarea grupurilor prioritare de instruire”, fapt ce ar asigura ca instruirile să fie adaptate necesităților tuturor funcționarilor publici, pe domenii, fără a sublinia în mod special doar un anumit grup prioritar. Prin acest mecanism, nu se vor exclude categorii importante precum funcționarii de execuție.</p> <p>În acest sens, reținem că grupurile prioritare actuale nu reflectă întreaga diversitate a nevoilor de instruire din cadrul administrației publice. Concentrarea exclusivă pe funcționarii de conducere sau pe cei care activează în domenii specifice, precum integrarea europeană sau planificarea strategică, poate crea inegalități în accesul la formare profesională, spre exemplu: modulul „Dezvoltarea abilităților de comunicare și negociere” care este prevăzut doar pentru funcționarii publici antrenați în grupurile de lucru privind procesul de integrare în Uniunea Europeană.</p> <p>Astfel, extinderea grupurilor în scopul includerii funcționarii publici de execuție, ar asigura un acces echitabil la formare, contribuind la dezvoltarea unui sistem administrativ mai eficient. Aceasta ar permite respectarea principiului nediscriminării și ar sprijini dezvoltarea profesională continuă a tuturor funcționarilor publici, indiferent de poziția sau domeniul lor de activitate.</p>	Nu se acceptă. Clasificarea pe grupuri prioritare de instruire nu limitează accesul altor funcționari publici la procesul de formare, ci subliniază importanța instruirii anumitor categorii esențiale pentru aderarea Republicii Moldova la UE și implementarea agendei de reformă. Aceste grupuri prioritare includ atât funcționari publici de conducere, cât și funcționari de execuție, care joacă un rol crucial în implementarea reformelor și în procesul de integrare europeană. Această abordare asigură alocarea eficientă a resurselor și dezvoltarea competențelor necesare în domeniile-cheie, contribuind la consolidarea administrației publice. În plus, pentru aceste grupuri au fost elaborate module specifice de instruire, adaptate nevoilor și responsabilităților lor, ceea ce nu exclude participarea altor funcționari la programele generale de formare.

<p>Ministerul Afacerilor Externe (Aviz nr.DI/3/041-1528 din 17.02.2025)</p>	<p>22.</p>	<p>Cu toate că <i>proiectul Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027</i> stabilește prioritățile pe termen mediu a sistemului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici și va contribui la îmbunătățirea procesului de realizare a politicii de dezvoltare a competențelor profesionale pentru diferite categorii de funcționari publici, se constată în continuare lipsa instruirilor pentru funcționarii publici din cadrul subdiviziunilor juridice ale autorităților publice centrale și locale.</p> <p>Juriștii sunt cei care apără și reprezintă interesele autorităților publice în fața instanțelor de judecată de orice nivel și organelor de drept. Sunt cei care trebuie să ofere suportul juridic necesar și să asigure respectarea cadrului legal în activitatea instituției. În multe procese de judecată (dacă nu chiar în toate) de partea opusă sunt avocații, superiori ca și pregătire, experiență și profesionalism. Respectiv pentru realizarea cu succes a acestor responsabilități, sunt absolut necesare instruirile continue, de care au parte, de exemplu, judecătorii și procurorii.</p> <p>În contextul celor expuse, se propune examinarea posibilității planificării și organizării instruirilor continue pentru funcționarii publici din cadrul subdiviziunilor juridice ale autorităților publice centrale și locale și, respectiv, includerea acestora în Program.</p>	<p>Precizare Funcționarii publici din cadrul subdiviziunilor juridice ale autorităților publice centrale și locale fac parte din grupurile prioritare identificate. Suplimentar, conducătorul autorității publice are obligația de a prevedea în bugetul anual al autorității respective mijloace pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare, organizate de entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică sau de alți prestatori de servicii de formare și dezvoltare profesională.</p>
	<p>23.</p>	<p>Totodată, cu titlu de sugestie, se consideră binevenită includerea în proiectul Programului, precum și în Planul de acțiuni privind realizarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, anexă la proiectul remis spre avizare, a unui alineat/paragraf special cu privire la contribuția partenerilor externi la dezvoltarea profesională a funcționarilor publici din Republica Moldova în domenii specifice (diplomația și relațiile internaționale, integrarea europeană și securitatea internațională) în particular prin invitarea acestora la cursurile oferite periodic/anual de către academiile/institutele/centrele de instruire în aceste domenii din alte țări cum sunt, bunăoară, Academia Diplomatică de la Viena, Institutul Clingendael din Țările de Jos, George C. Marshall European Center For Security Studies, MAE al Germaniei, Centrele de studii în domeniul apărării și securității din SUA, Colegiul Europei în Natolin, Școala Diplomatică din Estonia, Institutul Diplomatic din Bulgaria etc.</p>	<p>Precizare În Program este prevăzut implicarea Partenerilor de dezvoltare externă în realizarea acestuia. În funcție de partenerii de dezvoltare identificați va fi stabilită contribuția și gradul de implicare a acestora în procesul de formare a funcționarilor publici</p>
<p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale (Aviz nr.20/821 din 18.02.2025)</p>	<p>24.</p>	<p>Propunem ca indicatorii de performanță să reflecte nu doar gradul de participare a funcționarilor publici la instruire, ci și impactul concret al acestora asupra performanței lor profesionale. Această abordare ar permite o evaluare mai completă a eficienței Programului și a rezultatelor obținute în urma implementării acestuia.</p> <p>Astfel, considerăm necesară includerea unor mecanisme clare de monitorizare și evaluare a impactului Programului asupra performanței funcționarilor publici și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor. Aceste mecanisme ar trebui să includă indicatori de performanță specifici, metode de colectare a datelor și proceduri de raportare.</p> <p>Totodată, considerăm esențială definirea responsabilităților specifice ce revin fiecărei autorități publice implicate în implementarea și monitorizarea Programului, pentru a asigura o coordonare eficientă între actorii implicați și pentru a evita orice suprapunere în exercitarea atribuțiilor. O delimitare clară a responsabilităților, ar contribui la o implementare mai eficientă a Programului și la atingerea obiectivelor propuse, facilitând totodată monitorizarea și evaluarea performanței fiecărei autorități implicate.</p>	<p>Precizare. Evaluarea impactului instruirilor asupra performanței lor profesionale, se realizează de către fiecare autoritate publică în parte prin mai multe metode și instrumente, printre care: - Evaluarea semestrială a performanțelor profesionale; - Gradul de realizare a Planului anual de acțiuni la nivel de subdiviziune/autoritate publică; - Feedback-ul participanților la instruire, evaluat de subdiviziunile resurse umane ș.a. Suplimentar, menționăm că în funcție de necesitățile guvernamentale și prioritățile sociale identificate, orice act normativ poate fi modificat în scopul îmbunătățirii și actualizării lui.</p>

		<p>Ținând cont de modificările în legislație, de schimbările în prioritățile administrației publice și de necesitățile de dezvoltare profesională identificate în urma monitorizării și evaluării impactului Programului, sugerăm includerea unei prevederi privind actualizarea periodică a acestuia.</p> <p>În acest context, Ministerul Muncii și Protecției Sociale susține adoptarea prezentului proiect de hotărâre, recunoscând importanța sa pentru dezvoltarea profesională a funcționarilor publici și modernizarea administrației publice.</p>	
--	--	---	--

<p>Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării (Aviz nr. 62/25 din 19.02.2025)</p>	<p>25.</p>	<p>1. La 18 august 2023 în Monitorul Oficial nr. 318-321, art. 566 a fost publicată Legea privind Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării și privind modificarea unor acte normative, nr. 242/2023.</p> <p>Potrivit prevederilor art. 2 a Legii prenotate, Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării (în continuare – <i>Centru</i>) este autoritate administrativă autonomă față de alte persoane juridice de drept public sau privat, precum și față de persoanele fizice, funcționând la nivel național ca structură unică.</p> <p>Misiunea Centrului este de a consolida și îmbunătăți eforturile interinstituționale în lupta împotriva dezinformării, manipulării informațiilor și împotriva acțiunilor coordonate de răspândire a mesajelor, narațiunilor, comunicărilor, indiferent de originea acestora, care prezintă pericol sau pot periclita realizarea intereselor naționale.</p> <p>Totodată, în conformitate cu art. 9 a Legii nr.242/2023, în vederea realizării atribuțiilor sale, Centrul are dreptul să înainteze autorităților publice propuneri privind elaborarea și modificarea cadrului normativ și să emită recomandări în conformitate cu atribuțiile conferite.</p> <p>Potrivit prevederilor pct.14 a Strategiei securității naționale, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr. 391/2023, strategia identifică amenințări, riscuri și vulnerabilități ce afectează sau pot afecta securitatea națională, cu scopul de a dezvolta o politică eficientă pentru combaterea sau prevenirea manifestării acestora.</p> <p>Republica Moldova se confruntă cu mai multe vulnerabilități, care sunt sau pot fi exploatate de actori distructivi interni și externi, în domeniul informațional precum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>expunerea societății, pe o durată lungă de timp, la dezinformarea răspândită de actorii agresivi prin intermediul mass-mediei tradiționale și digitale;</i> - <i>lipsa culturii de securitate și nivelul redus de educație mediatică în rândul cetățenilor, precum și capacitățile instituționale slabe de a combate dezinformarea.</i> <p>Subsecvent, Concepția de comunicare strategică și contracarare a dezinformării, a acțiunilor de manipulare a informației și a ingerințelor străine pentru anii 2024 - 2028, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr. 416/2023, este subsumată Strategiei securității naționale a Republicii Moldova.</p> <p>Potrivit pct.54 a Concepției, în contextul acțiunilor prevăzute pentru îndeplinirea scopurilor și a obiectivelor, se consemnează necesitatea unor activități precum acțiunile de pregătire a funcționarilor publici, prin furnizarea de resurse și cursuri de formare pentru funcționarii publici în vederea îmbunătățirii competențelor de comunicare și de gestionare a provocărilor de ordin informațional.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Subiectele propuse se referă la domenii specifice de dezvoltare profesională. În acest sens capitolul VIII din Program menționează că responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile privind modernizarea serviciilor publice, digitalizarea, audit, etica și integritatea, precum și alte domenii specifice, este atribuită autorităților și instituțiilor publice cu competențe în aceste domenii.</p>
---	------------	---	---

<p>Centrul Național Anticorupție (Aviz nr.06/2/2610 din 17.02.2025)</p>	<p>26.</p>	<p>La descrierea tematicilor relevante necesităților de dezvoltare profesională a grupurilor prioritare identificate, prezentate la capitolul III din proiect, la grupul prioritar nr.8 „Funcționari publici din cadrul subdiviziunilor resurse umane”, considerăm necesar a include un modul cu tematica „Analiza funcțională a posturilor și proiectarea organizatorică a entităților publice”.</p> <p>Instruirea funcționarilor publici din cadrul subdiviziunilor de resurse umane în domeniul menționat, considerăm a fi esențială pentru creșterea eficienței instituțiilor publice, asigurarea unui management performant al personalului și optimizarea structurilor organizaționale. Funcționarii publici trebuie să aibă competențele necesare pentru a proiecta structuri organizaționale eficiente, adaptate obiectivelor strategice ale instituției.</p> <p>O instruire adecvată le va permite să identifice și să elimine suprapunerile de funcții, să distribuie eficient sarcinile, să determine necesarul real de personal, astfel încât să prevină supraîncărcarea angajaților și asigurarea utilizării optime a competențelor disponibile în cadrul instituției. Prin urmare, includerea tematicii menționate în Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025 – 2027, considerăm a fi fundamentală pentru dezvoltarea unei administrații publice eficiente, moderne și conforme cu cerințele actuale, care va contribui la îmbunătățirea calității actului administrativ și la o mai bună gestionare a resurselor umane din sectorul public.</p> <p>Fără o formare specifică și continuă în domeniul comunicării strategice și al combaterii dezinformării, manipulării informațiilor și ingerințelor străine, instituțiile publice rămân vulnerabile în fața atacurilor informaționale, afectând procesul decizional, încrederea cetățenilor în autorități și securitatea națională.</p>	<p>Precizare. Tematicile propuse grupului prioritară nr.8 vor fi analizate în procesul de dezvoltare a conținutului modulelor de instruire, în funcție de experiența participanților și necesitățile identificate cum ar fi: modificările organizaționale ale unei autorități publice (reorganizări/lichidări etc) și corelat cu instrumentele analizei funcționale în funcție de necesități</p>
	<p>27.</p>	<p>a) În context, la Capitolul II ”ANALIZA SITUAȚIEI EXISTENTE” al proiectului Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, după textul: „<i>Procesul actual de instruire al funcționarilor publici are o perspectivă anuală, de scurtă durată. Acesta se realizează prin aprobarea de către Guvern a Planului anual de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice în cadrul IAP și, conform prevederilor din Anexa nr.10 a Hotărârii Guvernului nr.201/2009, prin aprobarea de către conducerea autorităților publice a planurilor anuale de dezvoltare profesională a personalului.</i>”, se propune completarea cu textul: „<i>Potrivit Strategiei securității naționale a Republicii Moldova, aprobată prin Hotărârea Parlamentului, nr.391/2023, mediul de securitate regional și global în care operează Republica Moldova trece printr-o perioadă de transformări fundamentale. În acest context schimbător, provocările de tip vechi la adresa securității naționale coexistă cu amenințările de tip nou, care sunt în continuă creștere. Strategia este un document de referință pentru toate autoritățile publice centrale și locale cu abilități în domeniul securității și apărării naționale. Astfel, în vederea realizării obiectivelor naționale de securitate și apărare, implicit pentru combaterea amenințărilor, a riscurilor și a vulnerabilităților, pe domeniul de securitate și reziliență informațională, Strategia stabilește drept direcții de acțiune dezvoltarea alfabetizării mediatice și a gândirii critice prin programe educaționale formale și nonformale, precum și organizarea, la scară națională, a programului de educație privind igiena cibernetică în rândul funcționarilor publici, al studenților și al elevilor.</i>”</p>	<p>Precizare. Analiza situației existente se referă la starea lucrurilor în domeniul dezvoltării profesionale a funcționarilor publici, acest capitol nicidecum nu exclude importanța altor documente de politici.</p>

28.	<p>b) În aceeași ordine de idei, la pagina 4, după alineatul cu textul „<i>Lipsa unui proces sistemic de identificare a necesităților de instruire la nivel individual, de grup și organizațional.</i>”, de introdus textul „<i>Lipsa culturii de securitate și nivelul redus de educație mediatică în rândul funcționarilor publici, precum și capacitățile instituționale slabe de a combate dezinformarea, manipularea informațională și ingerințele străine (în continuare - MIIS). Astfel, se consideră întemeiat de a iniția un curs, care urmărește să sprijine funcționarii publici în înțelegerea fenomenului MIIS ca pe o provocare emergentă la adresa securității naționale. Totodată, aceasta urmează să sublinieze cum politicile bine concepute pot preveni efectele dezinformării, pot proteja coeziunea socială și pot contribui la crearea unui mediu informațional rezilient.</i>”</p>	<p>Precizare. Subiectele propuse se referă la domenii specifice de dezvoltare profesională. În acest sens capitolul VIII din Program menționează că responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile privind modernizarea serviciilor publice, digitalizarea, audit, etica și integritatea, precum și alte domenii specifice, este atribuită autorităților și instituțiilor publice cu competențe în aceste domenii.</p>
29.	<p>c) La capitolul III. IDENTIFICAREA GRUPURILOR PRIORITARE DE INSTRUIRE, al proiectului, se propune de a fi incluse în cadrul Secțiunii „Tematici orientative relevante grupurilor prioritare de instruire”, pentru funcționarii publici debutanți și funcționarii publici responsabili de planificarea strategică, elaborarea și coordonarea politicilor publice, subiecte de teme, precum: Comunicare strategică și combaterea dezinformării: Modulul 1: Manipularea informațională și ingerințele străine (MIIS): mecanisme, tactici și impact asupra procesului decizional și securității naționale. Modulul 2: Fundamentele comunicării strategice: concept, obiective, metode de aplicare și impact.</p>	<p>Precizare. Tematicile propuse vor fi analizate în procesul de dezvoltare a conținutului modulelor de instruire, în funcție de experiența participanților și necesitățile identificate. Totodată, ținem să menționăm că capitolul VIII din Program menționează că responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile privind modernizarea serviciilor publice, digitalizarea, audit, etica și integritatea, precum și alte domenii specifice, este atribuită autorităților și instituțiilor publice cu competențe în aceste domenii.</p>
30.	<p>d) La capitolul IV. „OBIECTIVE GENERALE ȘI OBIECTIVE SPECIFICE” al proiectului, în cadrul Obiectivului general 2: „<i>Sporirea gradului de instruire a funcționarilor publici din grupurile prioritare și dezvoltarea competențelor profesionale necesare pentru modernizarea administrației publice și eficientizarea procesului de integrare europeană.</i>”, se propune de completat cu textul: „<i>Obiectiv specific 2.6: Dezvoltarea competențelor funcționarilor publici în domeniul comunicării strategice și combaterii dezinformării, manipulării informaționale și ingerințelor străine în vederea consolidării încrederii publicului în instituțiile statului și protejării integrității procesului decizional democratic.</i>”</p>	<p>Precizare. Alte documente strategice care abordează aceste probleme ale dezinformării, cum ar fi Concepția de comunicare strategică și contracarare a dezinformării, a acțiunilor de manipulare a informației și a ingerințelor străine pentru anii 2024 - 2028, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr. 416/2023, este subsumată Strategiei securității naționale a Republicii Moldova.</p>
31.	<p>e) La capitolul V. „IMPACTUL IMPLEMENTĂRII PROGRAMULUI”, după pct.6 „<i>Consolidarea încrederii în administrația publică.</i>”, se va completa cu textul: „<i>7. Creșterea încrederii în administrația publică și întărirea rezilienței societății în fața amenințărilor informaționale – Funcționarii publici instruiți în domeniul comunicării strategice și combaterii dezinformării vor fi mai bine pregătiți pentru a gestiona provocările din spațiul informațional. Această pregătire va contribui la protejarea procesului decizional, la consolidarea credibilității instituțiilor publice și la reducerea influențelor externe maligne.</i>”</p>	<p>Precizare. Alte documente strategice care abordează aceste probleme ale dezinformării, cum ar fi Concepția de comunicare strategică și contracarare a dezinformării, a acțiunilor de manipulare a informației și a ingerințelor străine pentru anii 2024 - 2028, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr. 416/2023, este subsumată Strategiei securității naționale a Republicii Moldova.</p>

	32.	<p>2. La promovarea proiectului urmează a se ține cont de prevederile art.16 a Legii nr.100/2017, cu privire la actele normative, potrivit căreia autoritățile administrației publice centrale de specialitate și autoritățile publice autonome emit sau aprobă, în condițiile legii, acte normative.</p> <p>Concomitent, autorul urmează a se conforma principiilor activității de legiferare, potrivit cărora actul normativ trebuie să se integreze organic în cadrul normativ în vigoare, scop în care proiectul actului normativ trebuie corelat cu prevederile actelor normative de nivel superior sau de același nivel cu care se află în conexiune.</p> <p>Subsidiar, învederăm că autorul proiectului urmează a se conforma prevederilor art. 54 a Legii cu privire la actele normative, și a expune conținutul proiectului într-un limbaj simplu, clar și concis, pentru a se exclude orice echivoc, cu respectarea strictă a regulilor gramaticale, de ortografie și de punctuație.</p>	Se acceptă.
Ministerul Justiției (Aviz 04/1-1674 din 18.02.2025)	33.	<p>Urmare a examinării proiectului, se constată că Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 a fost elaborat în conformitate cu <i>Hotărârea Guvernului nr. 386/2020 cu privire la planificarea strategică</i>, astfel încât documentul respectă rigorile de structură stabilite.</p> <p>Sub aspectul respectării normelor de tehnică legislativă se vor reține următoarele.</p> <p>La clauza de adoptare, amintim că, în conformitate cu art. 102 din <i>Constituție</i>, art. 37 din <i>Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern</i> și art. 14 din <i>Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative</i>, actele normative ale Guvernului se adoptă pentru exercitarea atribuțiilor constituționale și celor ce decurg din <i>Legea cu privire la Guvern</i>, precum și pentru organizarea executării legilor. Astfel, în clauza de adoptare, se indică temeiul legal de adoptare a actului normativ respectiv, norma concretă din lege care indică expres competența Guvernului de a adopta actul în cauză.</p>	Se acceptă.
	34.	<p>Totodată, referințele la actele normative se vor expune ținând cont de prevederile art. 42 alin. (5) și art. 55 alin. (5) din <i>Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative</i>, astfel încât la indicarea datei de adoptare a actului normativ să se indice numărul de ordine, ca element de identificare, la care să se adauge anul în care a fost adoptat, aprobat sau emis acesta, fiind despărțite de o bară „/”, conform următorului exemplu: „<i>Legea nr. 158/2008</i>”.</p>	Se acceptă.
	35.	<p>Potrivit anexei la hotărâre, „Programul de dezvoltare profesională al funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 a fost elaborat în cadrul unui proces participativ și dinamic, conținutul și acțiunile acestuia fiind discutate și validate cu funcționari publici din cadrul subdiviziunilor de resurse umane din autoritățile publice centrale și locale, secretari generali ai ministerelor, funcționari publici de conducere din cadrul Cancelariei de Stat și Biroul pentru integrare europeană”.</p> <p>La pct. 2 din proiectul hotărârii, referitor la asigurarea de către autoritățile publice (unde, potrivit anexei proiectului se face referință și la autoritățile publice locale) ținem să precizăm că, potrivit art. 109 alin. (1) din <i>Constituția Republicii Moldova</i> și art. 3 din <i>Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală</i>, autoritățile administrației publice locale beneficiază de autonomie decizională, organizațională, gestionară și financiară. În acest sens, autorităților publice locale</p>	Precizare Programul nu impune sarcini pentru APL, Guvernul în colaborarea cu partenerii de dezvoltare vor asigura oportunități de instruire ale funcționarilor publici, inclusiv pentru funcționarii publici din APL.

		nu le poate fi impusă realizarea unor sarcini, ci poate fi indicat, cu titlu de recomandare, participarea acestora la cooperarea în realizarea sarcinilor respective.	
	36.	Referitor la anexa proiectului (<i>Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027</i>), se va indica parafa de aprobare a acestuia. Normele cu caracter de dispoziție cuprinse la Capitolul IX. „PROCEDURI DE RAPORTARE” se recomandă a fi încorporate în conținutul hotărârii.	Se acceptă.
	37.	Notele de subsol nu reprezintă elemente de structură ale actului normativ, fapt pentru care urmează a fi excluse, iar textul acestora se va integra în puncte separate.	Se acceptă.
	38.	Potrivit art. 49 din <i>Legea nr. 100/2017</i> , desenele, exprimările cifrice, tabelele, planurile sau altele asemenea sunt parte integrantă a actului normativ și se notează cu indici numerici, în ordinea în care au fost enunțate în textul documentului.	Se acceptă.
	39.	Cu referire la abrevierile utilizate („UAT-uri de nivel I”, „APL”), se va ține cont că exprimarea prin abrevieri a unor denumiri sau termeni se poate face numai după explicarea acestora în text, la prima folosire.	Se acceptă.
	40.	Numerotarea dispozițiilor din text nu corespunde prevederilor art. 52 din <i>Legea nr. 100/2017</i> . Astfel, potrivit acestui articol, reglementările în actele normative se numerotează prin puncte, în continuare de la începutul și până la sfârșitul actului normativ (se numerotează prin cifre arabe, fără utilizarea cuvântului „punct”, punându-se punct după cifra de numerotare). Pentru interpretare corectă și aplicare comodă, punctele pot fi divizate în subpuncte care se numerotează prin adăugarea consecutivă a cifrelor arabe, până la gradul de detaliere necesar. Astfel, se vor exclude semnele grafice, care nu sunt specifice categoriei actului normativ.	Se acceptă.
Consiliul Concurenței (<i>Aviz nr.DJ-06/129 – 205 din 21.02.2025</i>)	41.	În conformitate cu obligațiile asumate în baza Acordului de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană din 27 iunie 2014, ratificat prin <i>Legea nr.112 din 2 iulie 2014</i> , și având în vedere Raportul Comisiei Europene privind Republica Moldova pentru anul 2023, țara noastră și-a asumat angajamentul de a alinia cadrul său juridic la standardele Uniunii Europene. Prin urmare, instruirea funcționarilor publici în acest domeniu va contribui la implementarea eficientă și uniformă a obligațiilor asumate în contextul procesului de aderare și armonizare a cadrului normativ național. Astfel, Consiliul Concurenței consideră necesar completarea tematicilor Programului cu următorul modul de formare - Procedura de transpunere a actelor normative ale Uniunii Europene în cadrul normativ național. Acest modul este esențial pentru funcționarii publici implicați în procesul de armonizare și va asigura o aplicare uniformă a mecanismelor de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul comunitar: directive, regulamente, comunicări, orientări, note.	Precizare. Tematica ce ține de procedura de transpunere a actelor normative ale Uniunii Europene în cadrul normativ național va fi analizată în procesul de dezvoltare a conținutului modulelor de instruire. Totodată, ținem să menționăm că subiectele aferente procesului de integrare europeană vor fi incluse într-un Program național separat destinat tuturor subiecților implicați.

	42.	<p>Totodată, propunem ca Programul să prevadă un mecanism clar prin care Ministerul Finanțelor să aloce resursele financiare necesare implementării Programului, respectând pragul minim de 2% din fondul de salarizare, pentru a asigura obligativitatea autorităților publice de a implementa dispozițiile art. 37 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, prin planificarea și utilizarea corespunzătoare a resurselor alocate dezvoltării profesionale. În acest context, Consiliul Concurenței semnalează necesitatea unei planificări bugetare adecvate, având în vedere că în fiecare an sunt necesare solicitări suplimentare către Ministerul Finanțelor pentru acoperirea cheltuielilor aferente dezvoltării profesionale a funcționarilor publici.</p> <p>De asemenea, în absența formatorilor interni în domeniul concurenței și al ajutorului de stat, instruirea funcționarilor Consiliului Concurenței depinde în mare măsură de participarea la conferințe, seminare și schimb de experiență internațională. Prin urmare, se subliniază importanța instituirii unor garanții financiare adecvate pentru acoperirea acestor necesități, având în vedere că Directiva (UE) 2019/1 din 11 decembrie 2018, privind oferirea de mijloace autorităților de concurență din statele membre astfel încât să fie mai eficiente în aplicarea legii și privind garantarea funcționării corespunzătoare a pieței interne, impune dezvoltarea profesională continuă în acest domeniu.</p> <p>Prin urmare, Consiliul Concurenței, prin propunerile prezentate, susține adoptarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, astfel încât acesta să răspundă eficient nevoilor de instruire ale funcționarilor publici și să asigure resursele financiare necesare pentru implementarea acestuia</p>	<p>Precizare.</p> <p>Potrivit art. 37 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, autoritatea publică are obligația de a prevedea în bugetul anual al autorității respective mijloace pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare.</p> <p>Cancelaria de Stat monitorizează realizarea acestei prevederi, iar în caz de necesitate va veni cu recomandări la autoritățile publice vizate. Totuși, responsabil de planificare și realizarea Bugetului fiecărei autorități publice este conducătorul acestuia.</p>
<p>Autoritatea Națională de Integritate (Aviz nr. 05/1372 din 17.02.2025)</p>	43.	<p>Potrivit Introducerii, dar și a Notei informative, prevederile proiectului sunt orientate spre definitivarea priorităților pe termen mediu a sistemului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici, astfel încât să contribuie la îmbunătățirea procesului de realizare a politicii de dezvoltare a competențelor profesionale pentru diferite categorii de funcționari publici, în conformitate cu obiectivele stabilite în Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023- 2030.</p> <p>Proiectul face o analiză amplă a situației actuale instalate de mai mult timp în serviciul public, accentuând o stagnare pronunțată pe domeniul dezvoltării profesionale și punctând suficient de amplu lacunele persistente (probleme principale, pag.4).</p> <p>Totodată, proiectul nu oferă claritate privind rezultatul scontat, palpabil, care ar schimba calitatea serviciului public, per ansamblu, grație unor competențe noi obținute în perioada vizată, stringent necesare în contextul provocărilor cu care se confruntă serviciul public.</p> <p>Astfel, cu referire la <i>Indicatorii de evaluare a impactului Programului</i> (pag.11-12), considerăm că unii indicatori (1, 3, 4) țin de o stare obișnuită a lucrurilor pe segmentul dezvoltării profesionale în fiecare entitate publică la moment sau proiectul, după cum a fost stabilit, are scopul de a promova schimbarea și nu de a aduce lucrurile în albia normalității. Programul, de regulă, țintește obiective care ar duce spre schimbare. În această ordine de idei, doar un singur indicator (5) se încadrează în categoria dată. Indicatorul 6 este la ordinea zilei de câțiva ani buni pe agenda IAP, devenind rutină.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Capitolul V analizează impactul implementării Programului și menționează care sunt domeniile care vor fi îmbunătățite în urma implementării Programului. Totodată, vor fi diminuate și problemele identificate în capitolul „Analiza situației”.</p> <p>Suplimentar, comunicăm că Programul fost elaborat în cadrul unui proces participativ și dinamic, conținutul și acțiunile acestuia fiind discutate și validate cu funcționari publici din cadrul subdiviziunilor de resurse umane din autoritățile publice centrale și locale, secretari generali ai ministerelor, funcționari publici de conducere din cadrul Cancelariei de Stat și Biroul pentru integrare europeană.</p>

	44.	Revenind la evaluarea situației actuale și lacunele depistate, se constată că acestea nu rezonază în totalitate cu grupurile – țintă stabilite pentru instruire în următorii doi ani, or din cele invocate ca probleme, unul din grupuri – ținte, dacă nu cel dintâi, ar trebui să figureze funcționarii publici din cadrul subdiviziunii management al funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat și, în acest sens, este necesar de identificat și de stabilit, în baza necesităților de instruire, un program de dezvoltare profesională distinct, de la care ar porni schimbarea pe verticală.	Precizare. Alături de alte grupuri prioritare din cadrul Programului, capacitățile subdiviziunii responsabile de managementul funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat se va realiza prin activitățile stabilite la obiectivul specific 1.2. Concomitent, reiterăm că funcționarii publici din cadrul subdiviziunilor resurse umane ale autorităților publice vor fi instruiți pe subiecte aferente domeniului managementului funcției publice.
	45.	Cu referire la tematicile orientative relevante necesităților de dezvoltare profesională (tabel, pag.9-11), acestea necesită examinare suplimentară și definitivare în contextul următoarelor observații și propuneri: La poziția 1: - în denumirea Modulului 8, pentru un spor de precizie și unificare terminologică, cuvântul „talentelor” de substituit cu cuvântul „performanței”; - de completat cu următorul modul: „Modulul 12. Comunicare strategică și comunicare instituțională”;	Se acceptă parțial. Managementul talentelor se concentrează pe identificarea, dezvoltarea și retenția angajaților cu potențial ridicat, asigurând memoria instituțională a autorității publice. În schimb, managementul performanței vizează optimizarea rezultatelor angajaților existenți prin monitorizare, evaluare și îmbunătățirea productivității. Modulul privind comunicarea instituțională a fost integrat în modulul 8 al grupului prioritar#1
	46.	La poziția 3 Modulul 3 de exclus;	Nu se acceptă. Subiectele aferente procesul de integrare europeană urmează să fie incluse în cursurile de formare inițială și continuă a funcționarilor publici fiind o tematică esențială în cunoașterea și asimilarea procesului.
	47.	Poziția 4 de completat cu următorul modul: „Modulul 5. Limba engleză (autoinstruire)” (soluție propusă reieșind din obiectivul specific 2.3).	Precizare. Subiectul este inclus în Planul de acțiuni privind realizarea Programului.
	48.	La poziția 6 Modulul 1 Introducere – de exclus ca fiind fără consistență;	Se acceptă parțial. Au fost făcute concretizările respective, fără excluderea modulului
	49.	La poziția 7: - Modulul 1 Introducere – de exclus ca fiind fără conținut; - Modulul 8 de reformulat după cum urmează: „Inteligența artificială: soluții tehnologice pentru eficientizarea serviciului public”	Se acceptă parțial. Au fost făcute concretizările respective, fără excluderea modulului. Reformularea modulului 8 nu se acceptă, ținând cont că sunt activități diferite Inteligenta artificială se concentrează pe implementarea soluțiilor tehnologice pentru automatizarea și eficientizarea serviciilor publice, folosind algoritmi și învățare automată. În schimb, dezvoltarea competențelor digitale avansate vizează îmbunătățirea abilităților individuale ale angajaților pentru a utiliza eficient tehnologiile digitale.

		<p>La poziția 8 sugerăm:</p> <p>- De delimitat 2 nivele de instruire: 1) personal cu experiență în domeniu (<i>Clubul practicienilor</i>) și 2) personal cu experiență de scurtă durată în domeniu (<i>Școala tânărului specialist al SRU</i>), de delimitat tematicile de instruire, având în vedere nivelul de pregătire, cu includerea următoarelor activități permanente:</p> <p>Schimb de experiență în cadrul ședințelor șefilor SRU din autoritățile publice centrale, organizate de către Cancelaria de Stat trimestrial (<i>Clubul practicienilor</i>);</p> <p><i>Școala tânărului specialist al SRU</i> (for al tinerilor specialiști din domeniul managementului resurselor umane) cu implicarea în calitate de formatori, pe lângă specialiștii în domeniu din cadrul Cancelariei de Stat, a specialiștilor cu experiență din cadrul Clubului practicienilor – periodicitatea decide Cancelaria de Stat;</p> <p>De completat cu următorul modul: „Modulul 4 1 . Andragogia: metode și tehnici de instruire a adulților.”</p>	<p>Precizare.</p> <p>În procesul de dezvoltare și realizare a programelor de instruire, grupurile vor fi formate după mai multe criterii, inclusiv experiența în muncă.</p> <p>Tematica ce ține de metodele și tehnicile de instruire a adulților urmează a fi dezvoltate și integrate în cadrul sesiunilor de formare de formatori, conform necesităților.</p>
	50.	<p>La poziția 9 Modulul 7, în partea ce ține de limba engleză, ridică probleme majore de conexiune cu necesitățile reale raportate la atribuțiile de serviciu ale funcționarilor publici din categoria dată și la mijloacele financiare disponibile în acest scop.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Accesarea proiectelor europene necesită cunoașterea limbii engleze, deoarece documentația, regulamentele și comunicarea cu partenerii internaționali se desfășoară în această limbă. Funcționarii publici trebuie să fie capabili să redacteze și să gestioneze propuneri de proiecte, să participe la schimburi de bune practici și să comunice eficient, inl</p>
	51.	<p>Cu referire la Planul de acțiuni privind realizarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027:</p> <p>Se propune de completat cu următoarele acțiuni:</p> <p>1) Efectuarea unui studiu, cu perfectarea listei calificărilor necesare funcționarilor publici din diverse domenii, prin prisma implicării acestora în implementarea documentelor de politici naționale și sectoriale (necesități de instruire);</p>	<p>Precizare</p> <p>În cadrul de competențe vor fi definite competențele necesare pentru diferite categorii de personal</p>
	52.	<p>2) Lansarea parteneriatului Cancelaria de Stat - mediul academic/mediul de specialitate în vederea soluționării necesităților de instruire ale funcționarilor publici din domeniile de specialitate, prin elaborarea eventualelor programe de instruire și implicarea corpului profesoral în procesul de dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici;</p>	<p>Precizare.</p> <p>În contextul reorganizării Entității publice responsabile de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică urmează a fi consolidate parteneriatele cu mediul academic/mediul de specialitate, în scopul elaborării programelor noi de dezvoltare profesională.</p>
	53.	<p>3) Crearea și punerea la dispoziția angajaților SRU a Hub-ului tematicilor de instruire și a coordonatelor formatorilor, sistematizate pe domenii de activitate, ca instrument eficient pus la dispoziția SRU de achiziționare a serviciilor pentru satisfacerea necesităților de dezvoltare profesională.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică urmează să adapteze infrastructura instituției pentru a spori interacțiunea și eficiența diferitor participanți la procesul de dezvoltare profesională în administrația publică.</p>

	54.	<p>O altă acțiune ce se impune pentru a eficientiza activitatea de dezvoltare profesională ar fi simplificarea procedurilor de achiziționare a serviciilor de instruire profesională, prin modificarea cadrului normativ ce reglementează domeniul sau exceptarea procesului de la procedura de achiziții.</p> <p>Suplimentar, propunem de revizuit termenii stabiliți de realizare a acțiunilor planificate pentru a atribui caracter imperativ, uniform și echilibrat procesului de schimbare. Pentru concretizare, acțiunea nr.1.1.2, după noi, este una prioritară și ar trebui planificată pentru semestrul I al anului 2025. La fel, considerăm prioritară și acțiunea nr. 1.1.1 - instrument de bază, prin care se realizează celelalte acțiuni etc.</p>	<p>Precizare. Achiziționarea serviciilor de instruire profesională se desfășoară după procedura stabilită în legea specială în acest domeniu. Ce ține de termenii stabiliți la acțiunile 1.1.1. și 1.1.2 țin de consecutivitatea mai multor acțiuni parte a reorganizării sistemului de dezvoltare profesională.</p>
<p>Comisia Electorală Centrală (Aviz nr. CEC-8/7115 din 18.02.2025)</p>	55.	<p>1. La pct. 5 „Modernizarea serviciilor publice” de a include două module suplimentare: „6. Etica profesională și integritatea în autoritatea publică; 7. Comunicarea internă”.</p> <p>Modulul „Etica profesională și integritatea în autoritatea publică” este esențial pentru promovarea unei culturi bazate pe integritate, transparență și responsabilitate în administrația publică. Funcționarii publici trebuie să fie familiarizați cu principiile deontologice și să conștientizeze importanța respectării acestora în activitatea lor zilnică. Prin integrarea acestui modul, se urmărește prevenirea abuzurilor, a conflictelor de interese și a altor practici incompatibile cu etica profesională, contribuind astfel la consolidarea încrederii cetățenilor în instituțiile statului.</p>	<p>Precizare. Subiectele propuse se referă la domenii specifice de dezvoltare profesională. În acest sens capitolul VIII din Program menționează că responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile privind modernizarea serviciilor publice, digitalizarea, audit, etica și integritatea, precum și alte domenii specifice, este atribuită autorităților și instituțiilor publice cu competențe în aceste domenii.</p>
	56.	<p>Modulul „Comunicarea internă” este la fel de important, având un impact direct asupra eficienței și funcționării armonioase a instituțiilor publice. O comunicare clară, coerentă și profesională între departamente și niveluri ierarhice diferite este esențială pentru coordonarea optimă a activităților și implementarea uniformă a politicilor și procedurilor. Un sistem eficient de comunicare internă reduce erorile, îmbunătățește colaborarea și sprijină un mediu de lucru bazat pe transparență și eficiență.</p> <p>Într-un context administrativ modern, abilitățile legate de etică și comunicare sunt din ce în ce mai solicitate și apreciate, atât de către cetățeni, cât și în relațiile interinstituționale. Dezvoltarea acestor competențe nu doar că îmbunătățește performanța individuală a funcționarilor publici, dar contribuie și la consolidarea unei administrații eficiente, responsabile și adaptate nevoilor societății.</p>	<p>Precizare. Subiectul privind comunicarea internă urmează să fie analizat în procesul de dezvoltare a conținutului modulelor de instruire, în funcție de experiența participanților și necesitățile identificate.</p>

	57.	<p>II. La pct. 8 „Managementul resurselor umane” de a include trei module suplimentare: „6. Disciplina muncii; 7. Evaluarea performanțelor profesionale; 8. Etica profesională și integritatea în autoritatea publică”.</p> <p>Un management eficient al resurselor umane necesită respectarea regulilor și procedurilor instituționale. Modulul „Disciplina muncii” este important pentru asigurarea unui climat organizațional corect, bazat pe responsabilitate, respectare a normelor și eficiență operațională. Funcționarii publici trebuie să cunoască drepturile și obligațiile ce le revin, regulile de conduită profesională și consecințele nerespectării acestora. O abordare clară a disciplinei muncii contribuie la reducerea conflictelor și la creșterea productivității în administrația publică.</p> <p>Evaluarea obiectivă a activității funcționarilor publici este un instrument esențial pentru îmbunătățirea calității serviciilor oferite cetățenilor. Prin integrarea acestui modul, se urmărește consolidarea unui sistem de evaluare corect și transparent, bazat pe indicatori de performanță bine definiți. Funcționarii publici vor înțelege importanța autoevaluării, feedback-ului constructiv și dezvoltării continue, ceea ce va conduce la o administrare mai eficientă și orientată spre rezultate.</p> <p>Acest modul este vital pentru menținerea unui climat de încredere și profesionalism în administrația publică. Funcționarii trebuie să fie conștienți de normele de integritate, să evite conflictele de interese și să respecte principiile etice în luarea deciziilor. Prin formarea continuă în acest domeniu, se previn situațiile de corupție, favoritism sau abuz de putere, ceea ce contribuie la creșterea credibilității și eficienței instituțiilor publice.</p>	<p>Precizare. Tematicile propuse vor fi analizate în procesul de dezvoltare a conținutului modulelor de instruire, în funcție de experiența participanților și necesitățile identificate. Totodată, ținem să menționăm că capitolul VIII din Program menționează că responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile aferente este atribuită autorităților și instituțiilor publice cu competențe în aceste domenii.</p>
	58.	<p>III. La pct. 8 „Managementul resurselor umane” Modulul 3, de a înlocui titlul „Menținerea personalului” cu titlul „Motivarea și menținerea personalului”.</p> <p>Menținerea personalului în instituțiile publice nu depinde doar de stabilitatea locului de muncă, ci și de existența unor factori motivaționali care să încurajeze implicarea, performanța și loialitatea funcționarilor publici. Prin completarea titlului cu termenul „motivarea”, se subliniază importanța strategiilor de stimulare a angajaților, atât prin beneficii materiale (salarii, prime, stimulente), cât și prin aspecte non-materiale (recunoaștere profesională, posibilități de avansare, mediu de lucru favorabil).</p>	<p>Precizare. Tematicile vor fi analizate în procesul de dezvoltare a conținutului modulelor de instruire, în funcție de experiența participanților și necesitățile identificate.</p>

	59.	<p>IV. La pct. 9 Modernizarea administrației publice locale, de a include Modulul 8 intitulat „Managementul teritorial al procesului electoral”, destinat secretarilor consiliilor locale, care sunt responsabili de realizarea unor acțiuni distincte în cadrul procesului electoral sau aferente acestuia. Responsabilitatea pentru elaborarea și desfășurarea programului specializat în domeniul de referință va reveni Instituției Publice „Centrul de instruire continuă în domeniul electoral” – instituție specializată în instruirea, educarea, cercetarea și informarea tuturor categoriilor de persoane interesate și/sau antrenate în procesul electoral (alegători, concurenți electorali, funcționari electorali, observatori, mass-media, entități implicate în procesul de organizare și desfășurare a alegerilor etc.). Centrul de instruire continuă în domeniul electoral este o instituție publică fondată de Comisia Electorală Centrală.</p> <p>Drept urmare, includerea unui modul de instruire pe domeniul electoral în Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 va asigura o mai bună pregătire a funcționarilor implicați în organizarea și desfășurarea alegerilor.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Tematica propusă va fi inclusă ca modul separat, cu includerea Comisiei Electorale Centrale (Instituției Publice „Centrul de instruire continuă în domeniul electoral”) coparteneri de implementare pentru subiectul respectiv</p>
	60.	<p>V. În Planul de acțiuni privind realizarea Programului de dezvoltare profesională al funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, la pct. 1.5 „Monitorizarea și evaluarea impactului programelor de instruire”, subpct 1.5.1, de exclus textul „Autoritățile publice”.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Cancelaria de Stat în comun cu Entitatea responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică va elabora metodologia de monitorizare a activităților de instruire, iar autoritățile publice vor utiliza instrumentul elaborat în evaluarea impactului programelor de instruire.</p>
<p>Ministerul Afacerilor Interne (Aviz nr.42/597 din 24.02.2025)</p>	61.	<p>Comunică despre susținerea conceptuală a acestuia, cu relevarea recomandărilor de ajustare ce succed.</p> <p>La Planul de acțiuni: La acțiunile 1.2.1 și 1.2.2. se propune completarea rubricii „Instituție responsabilă” cu textul: „Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică”, luând în considerare necesitatea participării angajaților care urmează să organizeze și să desfășoare activitățile de formare în cadrul entităților publice, la activități de instruire și preluarea bunelor practici din cadrul statelor UE.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Este o sarcină proprie Cancelariei de Stat și responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile aferente este atribuită autorităților cu competențe în aceste domenii.</p>
	62.	<p>La acțiunile 2.1.1. - 2.1.10. se propune completarea rubricii „Instituție responsabilă” cu cuvântul: „MEC (Ministerul Educației și Cercetării)”, având în vedere faptul că pentru elaborarea modulelor de instruire sunt necesare cunoștințe specifice.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Ministerul Educației și Cercetării se regăsește în lista instituțiilor responsabile alături de alte autorități publice.</p>

Ministerul Finanțelor (Aviz nr.18/1- 03/04 din 24.02.2025)	63.	<p>Proiectul Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 (în continuare program), la Capitolul III, stabilește unul din domeniile strategice pentru funcționarea administrației publice, ce urmează a fi abordat în perioada imediat următoare – „Managementul financiar și audit intern”. Astfel, se recomandă ca lista Tematicilor orientative (Modulelor) stabilite pentru grupurile prioritare de funcționari publici, în special pentru grupul nr. 1 „Funcționarii publici de conducere de nivel superior”, grupul nr. 2 „Funcționarii publici de conducere” și grupul nr. 9 „Funcționarii publici din cadrul autorităților publice locale”, să fie completată cu Modulul „Managementul finanțelor publice”.</p> <p>În acest context, având în vedere competențele și responsabilitățile de bază ce revin persoanelor cu funcții publice de conducere de nivel superior și de conducere din cadrul autorităților și instituțiilor publice de nivel central și local, cu referire la organizarea procesului bugetar, gestionarea finanțelor publice și implementarea controlului intern managerial, stabilite prin Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014 și Legea nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern, textul Programului urmează a fi ajustat conform următoarelor propuneri.</p> <p>La Capitolul III din Program, referitor la domeniile care sunt considerate strategice pentru funcționarea administrației publice, sintagma „managementul financiar și audit intern” se va substitui cu sintagma „managementul finanțelor publice și control intern managerial”.</p> <p>În tabelul ce se referă la tematicile orientative relevante necesităților de dezvoltare profesională a grupurilor prioritare identificate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pentru grupul nr. 1 „Funcționarii publici de conducere de nivel superior” și grupul nr. 2 „Funcționarii publici de conducere”, Modulul 2. „Management organizațional” urmează a fi completat cu sintagma „și control intern”; - Pentru grupul nr. 9 „Funcționarii publici din cadrul autorităților publice locale”, Modulul 5. „Finanțele publice locale” urmează a fi completat cu sintagma „și control intern” 	<p>Se acceptă parțial. Tematicile orientative pentru grupul prioritar „funcționarii publici de conducere de nivel superior”, a fost completat subiectul ce ține de managementul financiar și bugetar public și controlul intern managerial .</p> <p>Referitor la subiectul privind achizițiile publice, acestea se referă la domenii specifice de dezvoltare profesională. În acest sens capitolul VIII din Program menționează că responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile privind modernizarea serviciilor publice, digitalizarea, audit, etica și integritatea, precum și alte domenii specifice, este atribuită autorităților și instituțiilor publice cu competențe în aceste domenii.</p>
	64.	<p>La Capitolul VIII din Program, în aliniatul patru, referitor la responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate cuvântul „audit” se va substitui cu sintagma „audit intern”.</p>	<p>Se acceptă. Alineatul 4 a fost completat cu sintagma „audit intern”.</p>

		<p>Propunerile înaintate sunt argumentate de necesitatea fortificării competențelor managerilor din sectorul public pentru executarea conformă și eficientă a responsabilităților de organizare a sistemului de control intern managerial.</p> <p>În context, sunt de menționat și concluziile Raportului SIGMA de evaluare a administrației publice din Republica Moldova din octombrie 2023¹ care a apreciat Indicatorul 6.6.1. Caracterul adecvat al cadrului operațional pentru controlul intern cu nota 4 din 5, iar Indicatorul 6.7.1. Funcționarea controlului intern cu nota 1 din 5. Astfel, raportul concluzionează: „Cadrul legislativ pentru controlul intern este clar și complet [...]. Dispozițiile privind controlul intern din Legea CFPI, Standardele Naționale de Control Intern și orientările conexe se aliniază la cadrele recunoscute la nivel internațional [...]. Deși legislația privind controlul intern este bine dezvoltată, punerea în aplicare este mai lentă. [...], conștientizarea și angajamentul limitat în materie de capacitate împiedică punerea în aplicare a unor sisteme eficiente de control intern.”.</p>	
	65.	<p>La proiectul Planului de acțiuni, în coloana „Costuri de implementare (mii lei)”, potrivit autorului, acțiunile vor fi implementate în limita bugetului aprobat, fără a fi indicate costurile estimative. Astfel, se consideră oportună estimarea și indicarea costurilor necesare pentru realizarea fiecărei acțiuni în parte, inclusiv divizarea acestora pe ani și autorități/instituții, în cazul în care sunt mai multe autorități/instituții implicate în implementarea acțiunii.</p>	<p>Se acceptă. Costurile necesare pentru realizarea fiecărei acțiuni în parte acțiunii au fost incluse.</p>
	66.	<p>Acțiunea 1.2.3 se propune a fi exclusă sau, după caz, redenumită, întrucât „alocarea suplimentară de personal” poate fi efectuată doar în cazul unei analize funcționale a subdiviziunii responsabile de managementul funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat, reieșind din faptul că numărul unităților de personal și a cheltuielilor de personal este strict monitorizat de partenerii de dezvoltare.</p>	<p>Nu se acceptă. Acțiunea privind consolidarea capacităților administrative ale subdiviziunii responsabile de managementul funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat este prevăzută în Foaia de parcurs, Clusterul I, Reforma administrației publice și în documentele strategice în vigoare.</p>
	67.	<p>La acțiunea 1.2.3 și 1.3.1, din coloana „Instituție responsabilă”, se propune de exclus sintagma „Ministerul Finanțelor”, reieșind din atribuțiile și competențele stabilite de actele normative.</p>	<p>Se acceptă.</p>
	68.	<p>La acțiunea 1.5.2 se propune de completat coloana „Sursă de finanțare” cu sursa de finanțare a cheltuielilor necesare pentru realizarea acțiunii.</p> <p>Coloana „Sursa de finanțare” prevede implementarea Programului atât din bugetul de stat, cât și din sursele externe oferite de partenerii de dezvoltare. În acest sens, se atenționează asupra faptului că, în condițiile lipsei surselor externe de finanțare, povara financiară pentru realizarea</p>	<p>Precizare. Sursa de finanțare a fost indicată, ținând cont de analizele funcționale ale autorităților publice, de necesitățile acestora, de efectivul limită care sunt gestionate, precum și de complexitatea proceselor pe care le gestionează. Totodată, o estimare exactă a cheltuielilor este imposibil la moment de stabilit, dat fiind că unele autorități publice nu au necesitatea de consolidări administrative, iar alte autorități publice</p>

		acțiunilor incluse în Program va cădea la fel pe bugetul de stat, ceea ce va depăși semnificativ volumul alocațiilor aprobate în Legea bugetului de stat pentru anul 2025.	urmează să efectueze analizele funcționale și să estimeze efortul administrativ.
	69.	<p>La Nota de fundamentare, potrivit prevederilor pct.4.2 Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative, costul total pentru instruirea a 3000 de funcționari publici până în anul 2027 va constitui aproximativ 12,0 mil.lei, fără a include cheltuieli aferente unităților și logisticii.</p> <p>În acest sens, se atenționează că, în Legea bugetului de stat pentru anul 2025 nr.310/2024, pentru crearea și activitatea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public”, care va fi responsabilă de formarea profesională a personalului din autoritățile publice, sunt prevăzute alocații bugetare în volum de 10,0 mil. lei. Totodată, se comunică că, din suma respectivă pentru formarea profesională a funcționarilor publici sunt prevăzute doar 1,7 mil. lei pentru instruirea a 675 de funcționari publici, iar 8,3 mil. lei constituind cheltuieli pentru activitatea nemijlocită a instituției.</p> <p>Subsecvent, întru evitarea riscului de a aproba un act normativ fără sursă de acoperire, în cadrul proiectului urmează a fi incluse estimări clare și realiste ale costurilor de implementare cu descrierea surselor de finanțare necesare pentru acoperirea acestora, întrucât planificarea și repartizarea resurselor publice se efectuează în strânsă corelare cu prioritățile Guvernului și obiectivele politicii bugetar-fiscale.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Sursele de finanțare ale Programului includ bugetele autorităților publice, bugetul de stat și fondurile acordate de partenerii de dezvoltare care sprijină reformarea serviciului public din Republica Moldova. Pentru a asigura un impact al instruirii, se propune instruirea a cel puțin 30% din personalul aferent fiecărui grup prioritar – masa critică necesară pentru generarea unor schimbări pozitive organizaționale și de performanță. Până în anul 2027, se estimează instruirea a peste 4000 de funcționari publici din cele 10 grupuri prioritare, cu un cost total de aproximativ 16 milioane lei. Această sumă acoperă remunerarea formatorilor, fără a include cheltuielile aferente utilităților și logisticii. În plus, suma estimată prevede ajustarea remunerației pentru a atrage formatorii profesioniști și pentru sporirea atractivității acestui rol în rândul funcționarilor publici.</p>
Ministerul Educației și Cercetării (Aviz nr.08/1-09/1212 din 24.02.2025)	70.	Lipsă de obiecții și recomandări.	Se ia act.
Aparatul Președintelui Republicii Moldova (Aviz nr.2/2-06-316 din 17.02.2025)	71.	Lipsă de obiecții și recomandări.	Se ia act.
Secretariatul Parlamentului (Aviz SGA-02 nr.44 din 07.02.2025)	72.	Lipsă de obiecții și recomandări.	Se ia act.

Ministerul Sănătății (Aviz nr.25/475 din 11.02.2025)	73.	Lipsă de obiecții și recomandări.	Se ia act.
Ministerul Culturii (Aviz nr. 05/3-07/443 din 11.02.2025)	74.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare (Aviz nr.07-05/402 din 14.02.2025)	75.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Apărării (Aviz nr.11/193 din 14.02.2025)	76.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (Aviz nr.15-782 din 17.02.2025)	77.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării (Aviz nr.03-559 din 20.02.2025)	78.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Mediului (Aviz nr.14-02/469 din 18.02.2025)	79.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agenția Națională Antidoping (Aviz nr.15-25 din 07.02.2025)	80.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Curtea de Conturi (Aviz nr.2/3-74-25 din 07.02.2025)	81.	Lipsă de propuneri și sugestii.	Se ia act.

Agencia pentru Securitate Cibernetica <i>(Aviz nr.09-18 din 07.02.2025)</i>	82.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.
Centrul National pentru Protectia Datelor cu Caracter Personal <i>(Aviz nr.04-01/387 din 10.02.2025)</i>	83.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.
Agencia Relatii Interetnice <i>(Aviz nr.03-42 din 12.02.2025)</i>	84.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.
Serviciul Prevenirea si Combaterea Spalarii Banilor <i>(Aviz nr.01/2-30-194 din 12.02.2025)</i>	85.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.
Agencia Proprietatii Publice <i>(Aviz nr.08-03-877 din 10.02.2025)</i>	86.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.
Agencia Medicamentului si Dispozitivelor Medicale <i>(Aviz nr.Rg02-000696 din 11.02.2025)</i>	87.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.
Agencia de Stat pentru Proprietatea Intelectuala <i>(Aviz nr.276 din 14.02.2025)</i>	88.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.

Biroul Național de Statistică (Aviz nr.27-10/22 din 14.02.2025)	89.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Consiliul Audiovizualului (Aviz nr.23/02 din 17.02.2025)	90.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agencia Națională pentru Cercetare și Dezvoltare (Aviz nr.49 din 18.02.2025)	91.	Lipsă de obiecții și propuneri. Subliniem, totodată, importanța consolidării capacităților funcționarilor publici în contextul procesului de integrare europeană a Republicii Moldova.	Se ia act.
Agencia Națională pentru Siguranța Alimentelor (Aviz nr.19-860 din 18.02.2025)	92.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agencia Geodezie, Cartografie și Cadastru (Aviz nr.36/01-05/185 din 18.02.2025)	93.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Consiliul pentru egalitate (Aviz nr.06/183 din 10.02.2025)	94.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Pentru informare			
Expertizare			

Secretar general adjunct al Guvernului

/semnat electronic/

Andrei STRAH