

GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

H O T Ă R Ă R E nr. _____

din _____ 2025

Chișinău

**Cu privire la aprobarea Programului de dezvoltare profesională
a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027**

Guvernul **HOTĂRĂȘTE:**

1. Se aprobă Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 *(se anexează)*.

2. Ministerele și alte autorități/instituții publice:

2.1. vor întreprinde măsurile necesare pentru realizarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 *(în continuare Program)*.

2.2. vor prezenta, Cancelariei de Stat, până la data de 31 ianuarie al anului următor celui de referință, informații cu privire la implementarea Programului (date generale privind activitățile de instruire, precum și informații privind eficacitatea, eficiența, relevanța și impactul activităților de instruire desfășurate (constatări, concluzii, recomandări).

3. Ministerele și alte autorități publice/instituții publice care organizează instruirea externă în domeniul de competență/specialitate vor prezenta, Cancelariei de Stat, până la data de 25 februarie al anului următor celui de referință, informații cu privire la implementarea Planului de instruire.

4. Cancelaria de Stat va asigura procesul de monitorizare, coordonare și raportare a realizării Programului.

5. Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Cancelariei de Stat.

Prim-ministru

DORIN RECEAN

PROGRAMUL **de dezvoltare profesională a funcționarilor publici** **pentru anii 2025-2027**

I. INTRODUCERE

Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 (*în continuare – Program*) definește 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, în conformitate cu obiectivele stabilite în Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030 (*în continuare – SRAP*).

Necesitatea elaborării prezentului Program este prevăzută în Planul de acțiuni privind realizarea Programului de implementare, pentru anii 2023-2026, a SRAP (*acțiunea 1.10.2*), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.352/2023.

Implementarea Programului va contribui inclusiv la realizarea Direcției prioritare 3 “*sistem modern de formare profesională a resurselor umane din administrația publică care acoperă nevoile reale, în continuă schimbare, de dezvoltare profesională, conform priorităților instituționale și atribuțiilor specifice ale acestora, cu asigurarea de oportunități egale furnizorilor de formare/instruire acreditați în domeniul administrației publice*”, din capitolul I – Managementul funcției publice și al funcționarilor publici a SRAP.

Programul este conform cu obiectivele și direcțiile prioritare definite în Strategia națională de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”, aprobată prin Legea nr. 315/2022. Acesta conține prevederi stipulate la Direcția 5.2 „Reforma sistemului de angajare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici de toate nivelurile, de monitorizare și evaluare a performanței acestora, de responsabilizare a acestora, concomitent cu regândirea sistemului de salarizare și motivare (O7.1)”.

Totodată, acest Program va contribui indirect la realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă din Agenda 2030 a Națiunilor Unite. În cele 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD-uri), sunt stabilite îndrumări pentru reformele strategice la nivel mondial. Anume, Organizația Națiunilor Unite invită la garantarea accesului la educație echitabilă și de calitate în toate fazele vieții, ODD 4 „Educație de calitate”, precum și la crearea unor instituții publice puternice, ODD 16 „Pace, justiție și instituții puternice”, care stabilesc unele îndrumări generale privind obiectivele de reformă în administrația publică, inclusiv învățarea.

Obiectivele generale și specifice prevăzute în Planul de acțiuni privind realizarea Programului sunt strâns corelate cu acțiunile din Foaia de parcurs privind „Reforma administrației publice”

pentru perioada 2025-2027, asigurând astfel o abordare integrată și coerentă în procesul de modernizare a administrației publice.

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, inclusiv din cadrul Biroului pentru integrare europeană.

II. ANALIZA SITUAȚIEI EXISTENTE

Sistemul de dezvoltare profesională al funcționarilor publici este reglementat de Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public care definește politica statului cu privire la instruirea în serviciul public și de Regulamentul cu privire la dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 Anexa nr.10, care definește mecanismul de realizare a acestei politici, inclusiv funcțiile și responsabilitățile fiecărui factor implicat în realizarea activităților de instruire.

Legea nr. 158/2008 prin art.37 și art.38 prevede dreptul și obligația funcționarului public de a-și perfecționa, în mod continuu, abilitățile și pregătirea profesională, precum și condițiile specifice procesului de dezvoltare profesională, iar fiecare autoritate publică este responsabilă de a asigura organizarea unui proces sistemic și planificat de dezvoltare continuă a funcționarului public.

Astfel, conform prevederilor normative, autoritatea publică este obligată să asigure cursuri de pregătire inițială pentru funcționarii publici debutanți, cursuri de perfecționare profesională privind dezvoltarea competențelor manageriale pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de conducere de nivel superior și programe/cursuri de perfecționare profesională continuă privind dezvoltarea competențelor profesionale pentru funcționarii publici de execuție cu o durată de cel puțin 40 de ore anual.

În prezent, principalul furnizor național de instruire al funcționarilor publici este Institutul de Administrație Publică din cadrul Universității de Stat din Moldova (în continuare – IAP). IAP este responsabil de realizarea Planului anual de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice (anterior – comanda de stat), care include programe de instruire pentru diferite categorii de personal din autoritățile publice centrale și locale. Anual, conform Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice, IAP instruieste în medie 1 200 de funcționari publici sau aproximativ 8% din numărul total de funcționari publici. În anul 2024, IAP a desfășurat activități de instruire pentru 1 004 de funcționari din autoritățile publice centrale și locale, în cadrul a 36 de cursuri de dezvoltare profesională. Din cei 1 004 de participanți, 675 au fost din autoritățile administrației publice centrale și 329 din autoritățile administrației publice locale. Suplimentar la acest număr, IAP împreună cu partenerii de dezvoltare și alte organizații, a organizat 89 activități de instruire pentru 1 217 de persoane din administrația publică, mediul academic și societatea civilă. În baza infrastructurii existente (3 blocuri de instruire funcționale), capacitatea medie de instruire a IAP constituie 10 000 de funcționari publici (infrastructura existentă) sau 67% din totalul funcționarilor publici, de două ori mai mare decât cea utilizată în prezent. Bugetul alocat pentru

instruirea funcționarilor publici în cadrul IAP pentru anul 2024 a fost 1.740,0 mii lei, iar pentru anul 2025 au fost alocați 1.700,0 mii lei.

Conform datelor statistice din Raportul anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în anul 2023, gradul de instruire al funcționarilor publici per general a constituit 70,8%. Acest indicator este aproximativ același pentru ultimii trei ani: 2021 – 72,3% și 2022 – 72,4%. Autoritățile publice centrale au asigurat în anul 2023 o rată de instruire de 87,3%, pe când la nivel local rata de instruire a fost de două ori mai mică – 44,1% APL nivel I și 39,6% APL nivel II. Raportul statistic anual pentru 2022 menționează că această tendință s-a repetat și în anii precedenți (2022 – 41,4% APL nivel I și 37,7% APL nivel II). În acest sens, se confirmă necesitatea unei atenții mai mari instruirii funcționarilor publici din APL, oferirea mai multor oportunități și programe de instruire la nivel local.

Din numărul persoanelor instruite în anul 2023, aproximativ 74% au participat la programe de instruire cu o durată de minim 40 de ore, indicator similar cu cel din 2022 (52%) și care a înregistrat o creștere de aproximativ 21% în comparație cu anii 2021 și 2020.

În conformitate cu datele din 2023, majoritatea funcționarilor publici au participat la activități de instruire internă (49,7%), în timp ce aproximativ o treime din aceștia au beneficiat de instruire externă (30,9%). De asemenea, 19,38% au participat atât la instruire internă, cât și la instruire externă. Din numărul total de funcționari publici instruiți cel puțin 40 ore, ponderea funcționarilor publici de conducere de nivel superior, este de 53,8%, funcționarilor publici de conducere este de 50,2%, iar a funcționarilor publici de execuție este de 53%.

În conformitate cu prevederile Legii nr.158/2008, pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională al funcționarilor publici, fiecare autoritate publică trebuie să aloce anual cel puțin 2% din fondul de salarizare. În anul 2023, din totalul de 103 autorități publice centrale, doar 83 au alocat fonduri pentru instruire și dezvoltare profesională, și doar 77 dintre acestea au utilizat efectiv aceste fonduri. La nivelul autorităților publice locale de nivel I, 35,5% dintre autoritățile care au furnizat date au planificat resurse financiare pentru instruire, iar dintre acestea, doar 67,5% le-au și utilizat. Referitor la autoritățile publice locale de nivel II, 77,1% dintre acestea au prevăzut fonduri pentru instruire și dezvoltare profesională, dintre care 92,6% le-au utilizat conform planificării.

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.

În prezent, conform prevederilor actelor normative, necesitățile individuale de dezvoltare profesională se identifică de către conducătorul direct al funcționarului public, în comun cu acesta, în cadrul procedurii de evaluare semestrială a performanțelor profesionale ale funcționarului public, cu actualizare pe parcursul anului în procesul de monitorizare și evaluare a activității acestuia. Necesitățile de grup/organizaționale de dezvoltare profesională se identifică de către conducătorul subdiviziunii/autorității publice. Ținând cont că, începând cu anul 2021, nu au fost identificate prioritățile de instruire pe termen mediu, nu există nici informații dacă funcționarii publici au participat la activități de instruire și dezvoltare

profesională aliniată la necesitățile și obiectivele guvernamentale. De asemenea, nu există o practică de monitorizare a competențelor și abilităților însușite în cadrul procesului de instruire.

Analiza sistemului de dezvoltare profesională în serviciul public evidențiază existența următoarelor probleme principale, care rămânând nesoluționate, nu vor permite îmbunătățirea procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici, ceea ce va duce la imposibilitatea de a obține impactul așteptat în rezultatul instruirilor:

1. *Lipsa unei viziuni și abordări strategice de dezvoltare a procesului de instruire și dezvoltare profesională.* Această problemă relevă absența unei direcții clare și a unei planificări pe termen lung pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici. Fără o viziune strategică, eforturile de formare pot fi fragmentare și ineficiente, necontribuind în mod consecvent la obiectivele reformei administrației publice și la adaptarea la schimbările legislative și tehnologice. Ținând cont de obiectivele stabilite de Guvern în SRAP, Programul se va axa pe consolidarea și dezvoltarea competențelor profesionale necesare implementării cu succes a SRAP;

2. *În anul 2023, doar 52% din numărul total de funcționari publici s-au conformat cadrului normativ și au beneficiat de minim 40 ore de instruire.* Acest lucru se datorează ofertei limitate de programe de instruire, multe dintre acestea se repetă de la an la an și funcționarii publici nu își mai manifestă interesul să participe; insuficienței resurselor financiare alocate domeniului dezvoltării profesionale; ofertei limitate sau lipsei de oferte în domeniul special de activitate a funcționarilor publici;

3. *Gradul de instruire scăzut a personalului din cadrul autorităților publice locale, fapt care afectează capacitatea acestora de a oferi servicii publice eficiente și de calitate.* În ultimii 3 ani gradul de instruire în cadrul APL nu depășește 45%. Bugetele limitate ale autorităților publice locale reduc posibilitatea de a investi în programe de formare și dezvoltare profesională ale funcționarilor publici. O altă cauză este accesul dificil în unele zone la centrele și instituțiile de învățământ, așa cum majoritatea se află în orașele mari;

4. *Lipsa unui proces sistemic de identificare a necesităților de instruire la nivel individual, de grup și organizațional.* Fără un mecanism structurat pentru a determina nevoile de instruire, este dificil să fie elaborate programe de instruire relevante pentru diferite categorii de funcționari publici. Aceasta duce la programe care nu răspund suficient nevoilor reale ale funcționarilor sau ale autorităților publice, ceea ce limitează eficacitatea și impactul formării/instruirii;

5. *Programe de instruire cu un număr limitat de tematici, care nu acoperă cererea autorităților publice și prioritățile Guvernului.* Programele de formare/instruire actuale se concentrează preponderent pe acumularea de cunoștințe teoretice, mai puțin axate pe dezvoltarea abilităților practice necesare funcționarilor pentru a-și îndeplini eficient rolurile, atribuțiile și a răspunde prompt cerințelor și priorităților guvernamentale, în special în partea ce ține de dezvoltarea competențelor manageriale, managementul echipei și dezvoltarea resurselor umane, implementarea soluțiilor digitale la locul de muncă, aplicarea procedurilor UE, managementul de programe/proiecte ș.a.;

6. *Cultura organizațională existentă nu valorifică suficient capitalul uman și dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici.* În anul 2023, doar 218 autorități publice au raportat că au elaborat și implementat Planul anual de dezvoltare profesională aprobat de conducătorul autorității publice, conform prevederilor cadrului normativ. 816 dintre autorități au raportat că nu dispun de un plan de dezvoltare profesională a personalului. În medie, în anual

2023, doar 0.39% din fondul de salarizare al autorităților publice au fost destinate instruirii personalului, comparativ cu minim 2% cum prevede cadrul normativ. Aceste practici nu încurajează managementul cunoștințelor și reduc motivația funcționarilor publici pentru dezvoltarea profesională continuă;

7. *Piața prestatorilor de servicii de instruire pentru nevoile autorităților publice este slab dezvoltată.* Identificarea companiilor sau formatorilor competenți în anumite domenii este greu de realizat, iar această problemă duce la limitarea calității și eficacității programelor de formare/instruire disponibile. Concomitent, nu s-a prioritarizat crearea și dezvoltarea unei rețele de formatori din rândul funcționarilor publici pentru a acoperi necesitățile specifice de instruire;

8. *Capacități reduse ale subdiviziunilor de resurse umane privind organizarea și realizarea procesului de instruire internă și externă în cadrul autorităților publice.* Subdiviziunile de resurse umane din cadrul autorităților publice nu dispun de resursele și/sau capacitățile necesare pentru a organiza și gestiona eficient programele de instruire și dezvoltare profesională. În ultimii 5 ani nu au fost organizate și realizate programe de consolidare a capacităților personalului responsabil de managementul resurselor umane. Acest lucru afectează calitatea implementării procesului de dezvoltare profesională și conduce la incapacitatea de a satisface nevoile de instruire ale funcționarilor publici;

9. *Lipsa unor standarde și mecanisme de asigurare a calității programelor de instruire în serviciul public.* În prezent nu există nici un document regulamentar și/sau metodologic care ar conține niște standarde sau cerințe minime clare și mecanisme de evaluare a programelor de instruire elaborate/propuse și a activităților de instruire realizate. Din acest considerent, este dificil să se asigure că programele de instruire și dezvoltare profesională propuse sunt eficiente și corespund cerințelor/nevoilor administrației publice. Aceasta poate duce la variabilitate/lipsa standardelor privind calitatea instruirii și la lipsa încrederii în eficacitatea acestor programe;

10. *Capacități instituționale și profesionale reduse ale subdiviziunii responsabile de managementul funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat necesare pentru a coordona eficient și în mod sistemic procesul de instruire al funcționarilor publici (stabilirea direcțiilor prioritare de intervenție, stabilirea cerințelor/standardelor de calitate a programelor de instruire, coordonarea curriculumelor programelor de formare specializată și a rețelei prestatorilor serviciilor de instruire, evaluarea externă a programelor și activităților de instruire etc.).* Direcția responsabilă de managementul funcției publice nu dispune de capacități adecvate, atât în ceea ce privește numărul de unități, cât și nivelul de competențe profesionale dezvoltate, necesare pentru a planifica, coordona și monitoriza în mod eficient atât sistemul, cât și procesul de instruire a funcționarilor publici.

III. IDENTIFICAREA GRUPURILOR PRIORITARE DE INSTRUIRE

Conform SRAP „în orizontul de timp 2030 sunt luate în considerare toate categoriile de funcții publice și toate domeniile de exercitare a acestora”. Sistemul actual de instruire a funcționarilor publici nu permite în prezent, dar și în următorii 2-3 ani asigurarea instruirii de 40 ore pe an a fiecărui funcționar public și nici satisfacerea necesităților reale de instruire a tuturor funcționarilor publici.

Conform Strategiei, în perioada imediat următoare urmează a fi abordate cu prioritate funcțiile publice cu statut general și acele domenii care sunt considerate strategice pentru funcționarea administrației publice:

1. elaborarea și coordonarea politicilor publice;
2. elaborarea reglementărilor;
3. managementul resurselor umane;
4. managementul finanțelor publice, audit intern și control intern managerial;
5. managementul programelor/proiectelor;
6. realizarea sarcinilor prioritare în contextul procesului de aderare la Uniunea Europeană;
7. comunicarea publică, reprezentarea instituțională în cadrul activității de integrare europeană și relații internaționale.

Aceste aspecte au fost discutate și consultate în cadrul exercițiului de identificare a necesităților de instruire a funcționarilor publici pentru anii 2025 – 2027 atât la nivel central, cât și la nivel local. Au fost organizate discuții cu reprezentanți ai conducerii autorităților publice, ai subdiviziunilor Cămarilor de Stat, inclusiv din cadrul Biroului pentru integrare europeană și ai subdiviziunilor de resurse umane din autoritățile publice. Totodată, au fost colectate informații prin intermediul chestionarelor la nivel local, care au completat datele obținute în urma discuțiilor cu reprezentanții autorităților publice centrale, contribuind la o mai bună înțelegere a nevoilor de dezvoltare profesională la nivelul întregii administrații publice. Necesită a fi menționat că pentru personalul implicat în activitățile de planificare, gestionare, implementare, monitorizare a proiectelor de dezvoltare și a acțiunilor de reformă va fi elaborat un Program național de instruire în domeniul integrării europene va viza și alte categorii de personal din cadrul autorităților publice.

În rezultat au fost stabilite următoarele 10 grupuri prioritare de instruire pentru 2025-2027 care urmează a fi incluse în Program:

1. Funcționarii publici de conducere de nivel superior;
2. Funcționarii publici de conducere;
3. Funcționarii publici debutanți;
4. Funcționarii publici antrenați în grupurile de lucru privind procesul de integrare în Uniunea Europeană;
5. Funcționarii publici antrenați în prestarea serviciilor publice;
6. Funcționarii publici responsabili de planificarea strategică, elaborarea și coordonarea politicilor publice;
7. Funcționari publici implicați în activitățile de planificare, gestionare, implementare, monitorizare a proiectelor de dezvoltare și a acțiunilor de reformă;
8. Funcționari publici din cadrul subdiviziunilor de resurse umane;
9. Funcționarii din cadrul autorităților publice locale;
10. Funcționari publici implicați în activități de instruire: dezvoltarea profesională a altor funcționari publici, mentorat, coaching.

În continuare sunt prezentate tematicile orientative relevante necesităților de dezvoltare profesională ale grupurilor prioritare identificate.

Grupuri prioritate		Tematici orientative
1.	Funcționarii publici de conducere de nivel superior	Leadership și management în administrația publică Modulul 1. Cadrul legal de organizare și funcționare a sistemului administrației publice din Republica Moldova Modulul 2. Procesul de integrare europeană și sistemul administrației publice centrale în context european Modulul 3. Managementul strategic și operațional în administrația publică Modulul 4. Managementul performanței în administrația publică Modulul 5. Managementul financiar și bugetar public Modulul 6. Managementul și dezvoltarea resurselor umane Modulul 7. Leadership și abilități manageriale Modulul 8. Managementul schimbării Modulul 9. Comunicarea publică și comunicarea interinstituțională Modulul 10. Cadrul național de planificare strategică. Elaborarea și promovarea actelor/politicilor publice Modulul 11. Managementul strategic și operațional al programelor și proiectelor în administrația publică Modulul 12. Etica profesională și integritatea în administrația publică Modulul 13. Administrația viitorului: transformarea digitală, inovarea și competențe emergente
2.	Funcționarii publici de conducere	Leadership și management organizațional Modulul 1. Planificarea strategică și management organizațional în administrația publică Modulul 2. Organizarea și controlul activităților în administrația publică Modulul 3. Leadership, comunicare și managementul echipei Modulul 4. Managementul și dezvoltarea resurselor umane Modulul 5. Cadrul național de planificare strategică. Elaborarea și promovarea actelor/politicilor publice Modulul 6. Managementul performanței Modulul 7. Managementul programelor și proiectelor Modulul 8. Procesul de integrare europeană și sistemul administrației publice în context european Modulul 9. Etica profesională și integritatea în administrația publică Modulul 10. Transformarea digitală și inovarea în administrația publică. Dezvoltarea competențelor digitale avansate
3.	Funcționarii publici debutanți	Sistemul administrației publice din Republica Moldova Modulul 1. Organizarea și funcționarea administrației publice din Republica Moldova Modulul 2. Reglementarea activității funcționarului public Modulul 3. Procesul de integrare europeană

		Modulul 4. Competențe digitale generale Modulul 5. Etica și integritatea profesională
4.	Funcționarii publici antrenați în grupurile de lucru privind procesul de integrare în Uniunea Europeană	Realizarea procesului de integrare europeană Modulul 1. Procesul de aderare la Uniunea Europeană (principii și substanța negocierilor, cadrul legal și instituțional, proceduri și etapele aderării) Modulul 2. Dezvoltarea abilităților de negociere și comunicare Modulul 3. Politici și programe ale Uniunii Europene specifice grupurilor de lucru Modulul 4. Activitatea de comunicare și promovare a integrării Republicii Moldova în Uniunea Europeană
5.	Funcționarii publici antrenați în prestarea serviciilor publice	Modernizarea serviciilor publice Modulul 1. Cadrul normativ și instituțional în prestarea serviciilor publice Modulul 2. Cerințe față de prestarea serviciilor publice de calitate Modulul 3. Modelul “Design thinking” aplicat în prestarea serviciilor publice Modulul 4. Dezvoltarea competențelor profesionale necesare Modulul 5. Digitalizarea serviciilor publice
6.	Funcționarii publici responsabili de planificarea strategică, elaborarea și coordonarea politicilor publice	Planificarea strategică, elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice Modulul 1. Introducere în sistemul național de planificare strategică a politicilor publice Modulul 2. Documentele de politici Modulul 3. Documentele de planificare Modulul 4. Monitorizarea și evaluarea politicilor publice Modulul 5. Elaborarea propunerii de politici publice Modulul 6. Estimarea costurilor de implementare a Programului Modulul 7. Transparența decizională și consultările publice Modulul 8. Dezvoltarea competențelor digitale avansate
7.	Funcționarii publici implicați în activitățile de planificare, gestionare, implementare, monitorizare a proiectelor de dezvoltare și a acțiunilor de reformă	Managementul proiectelor de dezvoltare în administrația publică Modulul 1. Introducere în managementul proiectelor Modulul 2. Documentele de politici Modulul 3. Documentele de planificare Modulul 4. Elaborarea propunerilor de proiect. Carta proiectului Modulul 5. Gestionarea proiectelor. Ciclul de viață al proiectului Modulul 6. Monitorizarea și evaluarea proiectelor Modulul 7. Gestionarea și absorbția fondurilor externe, inclusiv de preaderare și a fondurilor structurale Modulul 8. Dezvoltarea competențelor digitale avansate
8.	Funcționarii publici din cadrul	Managementul resurselor umane Modulul 1. Managementul resurselor umane

	subdiviziunilor de resurse umane	Modulul 2. Asigurarea cu personal Modulul 3. Menținerea personalului Modulul 4. Dezvoltarea profesională a personalului Modulul 5. Rolurile subdiviziunii resurse umane în procesul de gestionare a personalului din autoritatea publică
9.	Funcționarii publici din cadrul autorităților publice locale	Modernizarea administrației publice locale Modulul 1. Consolidarea capacităților administrative ale autorităților publice locale și îmbunătățirea serviciilor publice locale prin aplicarea instrumentelor de cooperare (politica națională de amalgamare voluntară, cooperare intercomunitară) Modulul 2. Managementul proiectelor Modulul 3. Administrarea patrimoniului public Modulul 4. Dezvoltarea locală și regională Modulul 5. Finanțele publice locale Modulul 6. Managementul teritorial al procesului electoral Modulul 7. Managementul documentelor Modulul 8. Limba engleză și dezvoltarea competențelor digitale generale
10.	Funcționarii publici implicați/antrenați în activități de instruire: dezvoltarea profesională a altor funcționari publici, mentorat, coaching	Formare de formatori Modulul 1. Specificul instruirii adulților Modulul 2. Metode de instruire a adulților Modulul 3. Managementul activităților de instruire. Procesul de instruire. Program de instruire. Standarde minime de calitate față de programele de instruire. Modulul 4. Elaborarea programelor de instruire specifică Modulul 5. Mentorat individual Modulul 6. Realizarea programelor de instruire specifică Modulul 7. Utilizarea instrumentelor de inteligență artificială în instruire

În procesul de dezvoltare profesională a grupurilor prioritare de instruire, în funcție de importanța, specificul și complexitatea tematicilor, vor fi elaborate și desfășurate:

- 1) programe de formare specializată;
- 2) programe/cursuri de perfecționare profesională;
- 3) programe/cursuri de formare de formatori;
- 4) programe/cursuri la cerere.

Conform Planului de acțiuni privind realizarea Programului de implementare, pentru anii 2023-2026, a SRAP, cadrul de competențe necesare și specifice va fi elaborat până în septembrie 2026. Începând cu ianuarie 2027, obiectivele, conținutul și metodologia aplicată programelor de instruire pentru fiecare grup prioritar vor fi corelate gradual cu cadrul de competențe generale identificate ca necesare pentru a fi manifestate de fiecare funcționar public la locul de muncă.

IV. OBIECTIVE GENERALE ȘI OBIECTIVE SPECIFICE

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.

Pentru realizarea acestui scop au fost stabilite două obiective generale (priorități strategice):

Obiectiv general 1. Îmbunătățirea procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici din administrația publică.

Obiective specifice:

- 1.1. Crearea și implementarea sistemului de standarde de calitate privind instruirea funcționarilor publici, care va include cerințe pentru elaborarea și realizarea programelor de instruire;
- 1.2. Consolidarea capacităților administrative ale Cancelariei de Stat și a competențelor profesionale ale personalului responsabil de managementul funcției publice, coordonarea și implementarea programelor de instruire din cadrul autorităților publice;
- 1.3. Sporirea competențelor profesionale ale subdiviziunilor resurse umane pentru gestionarea eficientă a activităților de instruire a personalului din autoritățile publice;
- 1.4. 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;
- 1.5. Îmbunătățirea procesului de monitorizare și evaluare a impactului programelor de instruire;
- 1.6. Dezvoltarea și consolidarea rețelei prestatorilor de servicii de instruire în administrația publică;
- 1.7. Îmbunătățirea capacităților instituționale ale entității responsabile de formarea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici la nivel național.

Obiectiv general 2. 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.

Obiective specifice:

- 2.1. Dezvoltarea competențelor profesionale ale funcționarilor publici din grupurile prioritare;
- 2.2. 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;
- 2.3. Dezvoltarea abilităților de comunicare scrisă și orală în limba engleză pentru funcționarii publici implicați în proiecte, sarcini și activități prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană;

- 2.4. Dezvoltarea competențelor digitale generale și avansate ale funcționarilor publici pentru a facilita transformarea digitală a administrației publice;
- 2.5. Dezvoltarea cunoștințelor fundamentale ale tuturor funcționarilor publici privind valorile, principiile, instituțiile, instrumentele și mecanismele de finanțare ale Uniunii Europene.

V. IMPACTUL IMPLEMENTĂRII PROGRAMULUI

Realizarea prezentului Program va contribui în mod direct la atingerea obiectivului strategic din SRAP „*Republica Moldova are un sistem al funcției publice și al funcționarilor publici integru și competent, care gestionează cu eficiență și în mod echitabil servicii publice de calitate și accesibile, prin profesionalizare și stabilitate, susținute de un sistem profesionist/meritocratic, transparent și motivațional de management al resurselor umane în serviciul public*”.

Obiectivele generale și specifice propuse, vor avea impact semnificativ în mai multe domenii, printre care:

1. *Sporirea eficienței administrative* – funcționarii publici mai bine instruiți, vor fi capabili să gestioneze mai bine sarcinile și procesele administrative, ceea ce va asigura implementarea cu succes a politicilor publice;
2. *Creșterea calității serviciilor publice* – dezvoltarea profesională sporește cunoștințele și abilitățile funcționarilor publici, contribuind la oferirea mai bună a serviciilor publice;
3. *Facilitarea adaptării la noile structuri administrative la nivel local* – până la sfârșitul anului 2026, peste 100 de Unități Administrative Teritoriale de nivel I vor fi amalgamate sau vor fi în proces de amalgamare, iar capacitatea instituțională a acestora va fi mărită semnificativ. Programele de instruire vor ajuta funcționarii publici din cadrul autorităților publice locale să se adapteze și să fie pregătiți pentru noile roluri și responsabilități;
4. *Motivarea și menținerea personalului profesionist* – oportunitățile de instruire calitativă îmbunătățesc satisfacția în muncă și motivează angajații, contribuind astfel la retenția personalului performant și reducerea fluctuației de personal;
5. *Adaptarea la soluțiile digitale guvernamentale/ inovații și schimbări* – instruirea continuă, inclusiv schimbul de experiență va permite funcționarilor publici să se adapteze mai rapid la schimbările tehnologice și legislative, facilitând implementarea de soluții noi și practici eficiente;
6. *Consolidarea încrederii în administrația publică* – serviciile publice mai calitative și transparente contribuie la consolidarea încrederii cetățenilor în autoritățile și instituțiile statului.

Indicatorii de evaluare a impactului Programului

Indicator	Valoarea de referință (anul 2023)	Ținta de referință			Sursa/furnizorul
		2025	2026	2027	
1. Gradul de instruire a funcționarilor publici (%)	70,8%	75%	80%	85%	Raportul anual, Cancelaria de Stat
– în autoritățile publice centrale	87,3%			90%	
– în autoritățile publice locale	41,8%			60%	
2. Gradul de satisfacție al funcționarilor publici cu privire la programele de instruire		70%	80%	85%	Sondaje anuale ale participanților la instruire
3. Numărul funcționarilor publici instruiți din grupurile prioritare (%)	-				Rapoarte anuale ale autorităților publice
4. Ponderea autorităților publice cu planuri anuale de dezvoltare profesională aprobate și implementate	21%	30%	40%	50%	Raportul anual, Cancelaria de Stat
5. Ponderea funcționarilor publici instruiți în domeniul transformării digitale (instrumente și platforme IT)		30%	50%	70%	Rapoarte anuale ale autorităților publice
6. Ponderea funcționarilor publici instruiți privind valorile, principiile, instituțiile, instrumentele și mecanismele de finanțare ale Uniunii Europene.		60%	70%	80%	Rapoarte anuale ale autorităților publice
7. Numărul funcționarilor publici din autoritățile publice locale instruiți pentru implementarea reformelor administrative		500	800	1000	Rapoarte anuale ale autorităților publice

VI. SURSE DE FINANȚARE

Pentru instruirea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici sunt prevăzute următoarele surse principale de finanțare:

1. Bugetul anual al autorităților publice, și anume minimum 2% din fondul de salarizare destinate procesului de dezvoltare profesională continuă, potrivit art.37 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public;
2. Mijloacele financiare destinate pentru Planul anual de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice implementat de entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică;
3. Resursele financiare acordate de partenerii de dezvoltare prin mijloace de asistență tehnică și inițiative de consolidare a capacităților autorităților publice.

În scopul atingerii obiectivelor propuse, vor fi valorificate cooperările cu partenerii de dezvoltare, care pot furniza resurse suplimentare pentru implementarea Programului, cum ar fi asistență tehnică, transfer de tehnologie, precum și finanțare suplimentară.

Importanța și necesitatea acestui Program va servi ca bază pentru obținerea finanțării suplimentare, fie din resursele naționale, fie din surse externe oferite de partenerii de dezvoltare. Flexibilitatea planificării financiare va permite ajustări pe parcurs, în funcție de evoluția economiei naționale și de noi oportunități de finanțare din surse externe.

Astfel, Programul urmărește asigurarea unui echilibru financiar pentru atingerea obiectivelor propuse, contribuind la dezvoltarea sustenabilă a competențelor profesionale necesare și managementului resurselor umane în serviciul public.

VII. RISCURI DE IMPLEMENTARE

Riscurile de implementare a Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 identificate sunt reflectate în tabelul de mai jos.

Riscuri	Descriere	Probabilitate (joasă/medie/ înaltă)	Impact (scăzut/mediu/ mare)	Măsuri de atenuare a riscului
Capacitatea instituțională redusă a Cancelariei de Stat	Cancelaria de Stat dispune de resurse umane insuficiente și competențe limitate pentru implementarea, monitorizarea și evaluarea Programului	mare	mare	Sporirea numărului de persoane care vor fi implicate în procesul de organizare și monitorizare a implementării Programului. Dezvoltarea competențelor de organizare, coordonare și

				monitorizare a procesului de instruire pentru personalului-cheie, implicat
Capacitatea instituțională redusă a subdiviziunilor de resurse umane din autoritățile publice	Subdiviziunile de resurse umane din autoritățile publice dispun număr de personal limitate și competențe reduse pentru implementarea, monitorizarea și evaluarea Programului	mare	mare	Sporirea numărului de persoane implicate în planificarea, organizarea și monitorizarea procesului de dezvoltare profesională Dezvoltarea competențelor de organizare, coordonare și monitorizare a procesului de instruire pentru personalul-cheie, implicat
Resurse financiare limitate pentru implementarea Programului	Dificultăți în obținerea resurselor financiare bugetare necesare pentru implementarea Programului	mare	mare	Dezvoltarea capacităților de mobilizare a surselor externe, implicit a capacităților de absorbție a fondurilor UE
Aplicarea principiului „cel mai mic preț” în achiziționarea serviciilor de instruire	În majoritatea cazurilor la achiziționarea serviciilor de instruire, autoritățile publice sunt nevoite să selecteze oferta cu prețul cel mai mic, ceea ce nu asigură calitatea înaltă a serviciilor de instruire	medie	mediu	Consolidarea capacităților profesionale ale personalului responsabil de achiziționarea serviciilor de instruire, unde accentul va fi pus pe calitatea instruirilor
Posibilitatea limitată de a identifica formatori și	Rețeaua formatorilor în administrația publică este slab dezvoltată, iar pentru anumite tematici	medie	mare	Dezvoltarea rețelei de formatori interni

prestatori de servicii de instruire	specifice și/sau cu aspect practic este dificil să găsești formatori disponibili			Remunerarea adecvată a serviciilor de instruire în administrația publică Motivarea funcționarilor publici cu rol de formatori interni
Refuzul funcționarilor publici de a participa la unele din programele de instruire planificate	Refuzul poate fi cauzat de volumul mare de lucru, de percepția negativă a calității programelor de instruire și/sau a conducătorilor care nu încurajează participarea personalului la activitățile de instruire	medie	mare	Implementarea campaniilor de informare și promovare a Programului Implicarea formatorilor experimentați și a persoanelor-resursă din diferite domenii

VIII. AUTORITĂȚI/INSTITUȚII RESPONSABILE DE IMPLEMENTARE

Responsabilitatea principală pentru coordonarea, monitorizarea și raportarea realizării Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 este atribuită Cancelariei de Stat.

Responsabilitatea pentru participarea la programele/cursurile de instruire pentru funcționarii publici este atribuită conducerii tuturor autorităților publice.

Responsabilitatea pentru elaborarea și implementarea programelor de instruire/dezvoltare profesională pentru unele grupuri prioritare o va avea entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică.

Responsabilitatea pentru elaborarea și realizarea programelor specializate în domeniile privind modernizarea serviciilor publice, digitalizarea, securitatea cibernetică, audit intern, managementul finanțelor publice, achiziții publice, etica și integritatea, precum și alte domenii specifice, este atribuită autorităților publice și instituțiilor publice cu competențe în aceste domenii.

Ministerele, alte autorități publice care organizează instruirea externă în domeniul de competență/specialitate, vor elabora anual planul de instruire a funcționarilor publici din autoritățile administrației publice locale și din alte autorități publice decât cele din subordine.

PLANUL DE ACȚIUNI
privind realizarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici
pentru anii 2025-2027

Nr. crt.	Obiective specifice	Acțiuni	Indicatori de monitorizare	Costuri de implementare (mii lei)			Termen de realizare	Instituție responsabilă	Instituție coresponsabilă	Parteneri
				Sursă de finanțare						
				Bugetul de stat	Sursă externă	Sursă neacoperită				
1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12
Obiectiv general 1. Îmbunătățirea procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici din administrația publică										
1.1.	Crearea și implementarea sistemului de standarde de calitate privind instruirea funcționarilor publici, care va include cerințe pentru elaborarea și realizarea programelor de instruire	1.1.1. Ajustarea / revizuirea cadrului normativ privind procesul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici	Hotărâre de Guvern aprobată (HG nr.201/2009)	117,2 (0301)	75,0		Trimestrul IV, 2026	Cancelaria de Stat		Proiectul „Administrația publică atractivă și eficientă în Republica Moldova”, finanțat de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și implementat de Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ)

		1.1.2. Elaborarea standardelor minime de calitate a programelor de instruire	Ordin privind standardele minime de calitate aprobat			250,0	Trimestrul I, 2026	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	
		1.1.3. Elaborarea cadrului metodologic pentru stabilirea standardelor de calitate a prestatorilor serviciilor de instruire profesională a personalului autorităților publice	Cadrul metodologic elaborat			150,0	Trimestrul II, 2026	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	
1.2.	Consolidarea capacităților administrative ale Cancelariei de Stat și a competențelor profesionale ale personalului responsabil de managementul funcției publice, coordonarea și implementarea programelor de instruire din cadrul autorităților publice	1.2.1. Sporirea competențelor profesionale prin participarea la activități de instruire (formare de formatori, instruire, mentorat)	Cel puțin 10 persoane instruite	50,0 (0301)	150,0		Trimestrul IV, 2026	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Proiectul „Administrația publică atractivă și eficientă în Republica Moldova”, finanțat de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și implementat de Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ)

										Programul de dezvoltare profesională NATO-RM
		1.2.2. Organizarea și desfășurarea activităților de schimb de experiență pe diferite platforme între funcționarii publici din alte țări	Cel puțin 10 beneficiari ai activităților de informare și/sau schimb de experiență	50,0 (0301)	150,0		Trimestrul IV, 2027	Cancelaria de Stat		Proiectul „Administrația publică atractivă și eficientă în Republica Moldova”, finanțat de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și implementat de Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ) Programul de dezvoltare profesională NATO-RM
		1.2.3. Alocarea suplimentară de personal pentru coordonarea, realizarea și monitorizarea procesului de instruire a funcționarilor publici	Minim 1 unitate suplimentară de personal specializată în dezvoltarea profesională	564,0 (0301)			Trimestrul II, 2025	Cancelaria de Stat		

1.3.	Sporirea competențelor profesionale ale subdiviziunilor resurse umane pentru gestionarea eficientă a activităților de instruire a personalului din autoritățile publice	1.3.1. Redimensionarea structurii de personal conform normelor aprobate	Asigurarea cu personal a subdiviziunilor resurse umane conform pct.2 din Anexa nr.9 la HG nr. 201/2009				Trimestrul IV, 2026	Cancelaria de Stat Autoritățile publice		
		1.3.2. Îmbunătățirea competențelor profesionale ale personalului subdiviziunilor de resurse umane privind identificarea nevoilor de instruire, planificarea, și realizarea activităților de instruire	Cel puțin 100 de persoane instruite	80,0 (0301)		50,0	Trimestrul IV, 2027	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică Autoritățile publice	
1.4.	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	3 resurse de instruire pe module elaborate și plasate pe platforma guvernamentală de instruire la distanță (MLearn) și pe alte platforme e-learning		150,0	300,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Autoritățile publice Agenția de Guvernare Electronică	Proiectul „Administrația publică atractivă și eficientă în Republica Moldova”, finanțat de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și implementat de Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ)

		1.4.2. Crearea pe platforma guvernamentală de instruire la distanță (MLearn) a resurselor 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	6 resurse de instruire sau resurse de instruire dezvoltate	150,0 (0301)		150,0	Trimestrul IV, 2027	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică Agenția de Guvernare Electronică	
1.5.	Îmbunătățirea procesului de monitorizare și evaluare a impactului programelor de instruire	1.5.1. Elaborarea metodologiei de monitorizare a activităților de instruire și evaluare a impactului programelor de instruire	1 metodologie elaborată			450,0	Trimestrul II, 2027	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică Autoritățile publice	
		1.5.2. Instruirea personalului din subdiviziunile de resurse umane privind monitorizarea și evaluarea impactului activităților de instruire	Cel puțin 100 de persoane instruite	80,0 (0301)		50,0	Trimestrul IV, 2025	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică Autoritățile publice	

1.6.	Dezvoltarea și consolidarea rețelei prestatorilor de servicii de instruire în administrația publică	1.6.1. Crearea și dezvoltarea rețelei de formatori interni în cadrul autorităților publice centrale	Cel puțin 15 autorități publice care au formatori interni Cel puțin 30 formatori interni Rețea de formatori creată	50,0 (0301)			Trimestrul IV, 2025	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică Autoritățile publice	
		1.6.2. Analiza pieței prestatorilor de servicii de instruire a funcționarilor publici	Studiu realizat			100,0	Trimestrul IV, 2027	Cancelaria de Stat	Instituție specializată în efectuarea studiilor analitice/tematice	
		1.6.3. Dezvoltarea și implementarea unei campanii de promovare a sistemului de dezvoltare profesională ca parte din sistemul de management al funcției publice	Cel puțin 12 articole, postări, mențiuni în mass-media Cel puțin 2 evenimente organizate pentru promovarea Programului	25,0 (0301)			Trimestrul IV, 2027	Cancelaria de Stat	Autoritățile publice Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	

1.7.	Îmbunătățirea capacităților instituționale ale entității responsabile de formarea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici la nivel național	1.7.1. Elaborarea cadrului normativ secundar privind reorganizarea Institutului de Administrație Publică	Cadrul normativ elaborat și aprobat	117,2 (0301)		50,0	Trimestrul I, 2025	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Proiectul „Administrația publică atractivă și eficientă în Republica Moldova”, finanțat de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și implementat de Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ)
		1.7.2. Consolidarea competențelor profesionale ale personalului instituției și extinderea rețelei de formatori practicieni	Cel puțin 15 angajați ai instituției cu competențe îmbunătățite Creșterea cu 10% anual a numărului de formatorilor în rețeaua instituției	200,0 (8812)		486,0	Trimestrul IV, 2027	Cancelaria de Stat	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	
Obiectiv general 2. Sporirea gradului de instruire a funcționarilor publici din grupurile prioritare de funcționari și dezvoltarea competențelor profesionale necesare pentru modernizarea administrației publice și eficientizarea procesului de integrare europeană										

2.1.	Dezvoltarea competențelor profesionale ale funcționarilor publici din grupurile prioritare	2.1.1. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul de formare specializată <i>Leadership și Management în administrația publică</i> pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior	13 module de instruire elaborate / realizate Cel puțin 60 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar	150,0 (8812)		650,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Cancelaria de Stat Autoritățile publice	
		2.1.2. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Leadership și Management organizațional</i> pentru funcționarii publici de conducere	10 module de instruire elaborate / realizate Cel puțin 500 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar	200,0 (8812)		3 420,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Cancelaria de Stat Autoritățile publice	
		2.1.3. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Sistemul administrației publice din Republica Moldova</i> pentru funcționarii publici debutanți	5 module de instruire elaborate / realizate Cel puțin 180 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar	150,0 (8812)		540,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Cancelaria de Stat Autoritățile publice	

		2.1.4. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Realizarea procesului de integrare europeană</i> pentru funcționarii publici antrenați în grupurile de lucru privind procesul de integrare în Uniunea Europeană	4 module de instruire elaborate /realizate Cel puțin 150 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar			360,0	Trimestrul IV, 2027	Cancelaria de Stat (Biroul pentru integrare europeană)	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică Autoritățile publice	
		2.1.5. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Modernizarea serviciilor publice</i> pentru funcționarii publici antrenați în prestarea serviciilor publice	5 module de instruire elaborate / realizate Cel puțin 550 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar	150,0 (8812)		1 710,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Cancelaria de Stat Autoritățile publice	

		2.1.6. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Planificarea strategică, elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice</i> pentru funcționarii publici responsabili de planificarea strategică, elaborarea și coordonarea politicilor publice	8 module de instruire elaborate / realizate Cel puțin 60 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar	250,0 (8812)		144,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Cancelaria de Stat Autoritățile publice	
		2.1.7. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Managementul proiectelor de dezvoltare în administrația publică</i> pentru funcționarii publici implicați în activitățile de planificare, gestionare, implementare, monitorizare a proiectelor de dezvoltare și a acțiunilor de reformă	8 module de instruire elaborate / realizate Cel puțin 90 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar	150,0 (8812)		432,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Cancelaria de Stat Autoritățile publice	

		2.1.8. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Managementul resurselor umane</i> pentru funcționarii publici din cadrul subdiviziunilor de resurse umane	5 module de instruire elaborate / realizate Cel puțin 360 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar	150,0 (8812)		1 080,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Cancelaria de Stat Autoritățile publice	
		2.1.9. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Modernizarea administrației publice locale</i> pentru funcționarii publici din cadrul autorităților publice locale	7 module de instruire elaborate/realizate Cel puțin 900 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar	250,0 (8812)		3 780,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Cancelaria de Stat Autoritățile publice Instituția Publică „Centrul de instruire continuă în domeniul electoral"	
		2.1.10. Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Formare de formatori</i> pentru funcționarii publici implicați/antrenați în activități de instruire	8 module de instruire elaborate / realizate Cel puțin 90 de funcționari publici instruiți din grupul prioritar	300,0 (8812)		432,0	Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Cancelaria de Stat Autoritățile publice	

2.2.	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.	2.2.1. Elaborarea programului de instruire privind ABDO	Program elaborat (pe platforma guvernamentală de instruire la distanță (MLearn))			150,0	Trimestrul IV, 2026	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Agencia de Guvernare Electronică Cancelaria de Stat	Oficiul Avocatului Poporului
		2.2.2. Realizarea programului de instruire privind ABDO	Cel puțin 20% funcționari publici instruiți	150,0 (0303)			Trimestrul IV, 2027	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică	Oficiul Avocatului Poporului Agencia de Guvernare Electronică Autoritățile publice	
2.3.	Dezvoltarea abilităților de comunicare scrisă și orală în limba engleză pentru funcționarii publici implicați în proiecte, sarcini și activități prioritare în contextul implementării	2.3.1. Realizarea programelor de instruire a limbii engleze pentru nivelul minim de B1	Cel puțin 100 funcționari publici instruiți pentru nivelul minim de B1			300,0	Trimestrul IV, 2027	Autoritățile publice		
		2.3.2. Realizarea programelor de instruire a limbii engleze pentru nivelul minim de C1	Cel puțin 50 de funcționari publici instruiți pentru nivelul minim de C1			150,0	Trimestrul IV, 2027	Autoritățile publice		

	cerințelor de aderare la Uniunea Europeană									
2.4.	Dezvoltarea competențelor digitale generale și avansate ale funcționarilor publici pentru a facilita transformarea digitală a administrației publice	2.4.1. Elaborarea programului privind dezvoltarea competențelor digitale avansate și utilizarea inteligenței artificiale în procesele de muncă	Program elaborat			60,0	Trimestrul IV, 2025	Agenția pentru Securitate Cibernetică	Autoritățile publice	
		2.4.2. Realizarea programului privind dezvoltarea competențelor digitale avansate și utilizarea inteligenței artificiale în procesele de muncă	Cel puțin 150 de funcționari publici instruiți			100,0	Trimestrul IV, 2027	Agenția pentru Securitate Cibernetică	Autoritățile publice	
		2.4.3. Desfășurarea activităților de dezvoltare a competențelor digitale generale pentru funcționarii publici din administrația publică locală	Cel puțin 250 de funcționari publici instruiți			250,0	Trimestrul IV, 2027	Agenția pentru Securitate Cibernetică	Autoritățile publice locale	
2.5.	Dezvoltarea cunoștințelor fundamentale ale tuturor funcționarilor publici privind	2.5.1. Elaborarea programului de instruire în domeniul integrării europene	Program elaborat (pe platforma guvernamentală de instruire la distanță (MLearn))			150,0	Trimestrul I, 2026	Cancelaria de Stat (Biroul pentru integrare europeană)	Autoritățile publice	

	valorile, principiile, instituțiile, instrumentele și mecanismele de finanțare ale Uniunii Europene									
		2.5.2. Realizarea programului de instruire în domeniul integrării europene	Cel puțin 100 de funcționari publici instruiți	150,0 (0301)			Trimestrul IV 2026, Trimestrul IV, 2027	Cancelaria de Stat (Biroul pentru integrare europeană)	Autoritățile publice	

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de hotărâre a Guvernului
cu privire la Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor
publici pentru anii 2025-2027

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul de hotărâre a Guvernului *cu privire la Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027* este elaborat de către Cancelaria de Stat cu suportul Proiectului „Administrația publică atractivă și eficientă în Republica Moldova”, finanțat de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și implementat de Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ).

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Prezentul proiect de hotărâre a fost elaborat în vederea asigurării realizării prevederilor articolului 37 și 38 din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, precum și Strategiei de reformă a administrației publice pentru perioada 2023-2030, adoptată prin Hotărârea Guvernului nr.126/2023, elaborarea căruia este prevăzută în Planul de acțiuni 2023-2026 al Strategiei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 352/2023. Programul este conform cu obiectivele și direcțiile prioritare definite în Strategia națională de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”, aprobată prin Legea nr. 315/2022. Acesta conține prevederi stipulate la Direcția 5.2 „Reforma sistemului de angajare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici de toate nivelurile, de monitorizare și evaluare a performanței acestora, de responsabilizare a acestora, concomitent cu regândirea sistemului de salarizare și motivare (O7.1)”.

Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 (*în continuare-Program*) va contribui indirect la realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă din Agenda 2030 a Națiunilor Unite. În cele 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD-uri), sunt stabilite îndrumări pentru reformele strategice la nivel mondial. Anume, Organizația Națiunilor Unite invită la garantarea accesului la educație echitabilă și de calitate în toate fazele vieții, ODD 4 „Educație de calitate”, precum și la crearea unor instituții publice puternice, ODD 16 „Pace, justiție și instituții puternice”, care stabilesc unele îndrumări generale privind obiectivele de reformă în administrația publică, inclusiv învățarea.

Astfel, Programul definește 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, în conformitate cu obiectivele strategice stabilite. În acest context, implementarea Programului va duce la consolidarea cunoștințelor

grupurilor prioritare stabilite, de a dezvolta abilitățile și de a modela comportamentele necesare pentru a oferi cetățenilor servicii publice de înaltă calitate, contribuind astfel la realizarea obiectivelor și priorităților Guvernului. Or, creșterea performanțelor profesionale la nivelul serviciului public este indispensabil legată de necesitatea formării continue a personalului din administrația publică, mai ales în contextul procesului de integrare europeană – obiectiv strategic al țării.

De menționat că obiectivele generale și specifice prevăzute în Planul de acțiuni privind realizarea Programului sunt strâns corelate cu acțiunile din Foaia de parcurs privind „Reforma administrației publice”, asigurând astfel o abordare integrată și coerentă în procesul de modernizare a administrației publice.

Programul 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, inclusiv Biroul pentru integrare europeană.

Astfel, temeiurile legale și contextul strategic relevă necesitatea implementării Programului pentru modernizarea administrației publice, asigurând coerență între obiectivele naționale, regionale și globale.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

Sistemul de dezvoltare profesională al funcționarilor publici este reglementat de Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public care definește politica statului cu privire la instruirea în serviciul public și de Regulamentul cu privire la dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici aprobat prin Anexa nr.10 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009, care definește mecanismul de realizare a acestei politici, inclusiv funcțiile și responsabilitățile fiecărui factor implicat în realizarea activităților de instruire.

Legea nr. 158/2008 prin art.37 și art.38 prevede dreptul și obligația funcționarului public de a-și perfecționa, în mod continuu, abilitățile și pregătirea profesională, precum și condițiile specifice procesului de dezvoltare profesională, iar fiecare autoritate publică este responsabilă de a asigura organizarea unui proces sistemic și planificat de dezvoltare continuă a funcționarului public.

Astfel, conform prevederilor normative, autoritatea publică este obligată să asigure cursuri de inițiere pentru funcționarii publici debutanți, cursuri de perfecționare profesională privind dezvoltarea competențelor manageriale pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de conducere de nivel superior și programe/cursuri de perfecționare profesională privind dezvoltarea competențelor profesionale pentru funcționarii publici de execuție cu o durată de cel puțin 40 de ore anual.

În prezent, principalul furnizor național de instruire al funcționarilor publici este

Institutul de Administrație Publică din cadrul Universității de Stat din Moldova (în continuare – IAP). IAP este responsabil de realizarea Planului anual de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice (anterior – comanda de stat), care include programe de instruire pentru diferite categorii de personal din autoritățile publice centrale și locale. Anual, conform planului aprobat, IAP instruieste în medie 1 200 de funcționari publici, sau aproximativ 8% din numărul total de funcționari publici. În anul 2024, IAP a desfășurat activități de instruire pentru 1 004 de funcționari din autoritățile publice centrale și locale, în cadrul a 36 de cursuri de dezvoltare profesională incluse în comanda de stat. Din cei 1 004 de participanți, 675 au fost din autoritățile administrației publice centrale și 329 din autoritățile administrației publice locale. Suplimentar la acest număr, IAP împreună cu partenerii de dezvoltare și alte organizații, a organizat 78 activități de instruire pentru 1 370 de funcționari. În baza infrastructurii existente (3 blocuri de instruire funcționale), capacitatea medie de instruire a IAP constituie 10 000 de funcționari publici (infrastructura existentă) sau 67% din totalul funcționarilor publici, de două ori mai mare decât cea utilizată în prezent. Bugetul executat pentru instruirea funcționarilor publici în cadrul IAP pentru anul 2023 a fost 1.427,7 mii lei, iar pentru anul 2024 au fost alocați 1.740, 9 mii lei.

Conform datelor statistice¹, în anul 2023, gradul de instruire al funcționarilor publici per general a constituit 70,8%. Acest indicator este aproximativ același pentru ultimii trei ani: 2021 – 72,3% și 2022 – 72,4%. Autoritățile publice centrale au asigurat în anul 2023 o rată de instruire de 87,3%, pe când la nivel local rata de instruire a fost de două ori mai mică – 44,1% APL nivel I și 39,6% APL nivel II². Această tendință s-a repetat și în anii precedenți (2022 – 41,4% APL nivel I și 37,7% APL nivel II³). În acest sens, se confirmă necesitatea unei atenții mai mari instruirii funcționarilor publici din APL, oferirea mai multor oportunități și programe de instruire la nivel local.

Din numărul persoanelor instruite în anul 2023, aproximativ 74% au participat la programe de instruire cu o durată de minim 40 de ore, indicator similar cu cel din 2022 (52%) și care a înregistrat o creștere de aproximativ 21% în comparație cu anii 2021 și 2020.

În conformitate cu datele din 2023, majoritatea funcționarilor publici au participat la activități de instruire internă (49,7%), în timp ce aproximativ o treime din aceștia au beneficiat de instruire externă (30,9%). De asemenea, 19,38% au participat atât la instruire internă, cât și la instruire externă. Din numărul total de funcționari publici instruiți cel puțin 40 ore, ponderea funcționarilor publici de conducere de nivel superior, este de 53,8%, funcționarilor publici de conducere este de 50,2%, iar a

¹ Raportul anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, 2023.

² Raportul anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, 2023.

³ Raportul anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, 2022.

funcționarilor publici de execuție este de 53%.

În conformitate cu prevederile Legii nr.158/2008, pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională al funcționarilor publici, fiecare autoritate publică trebuie să aloce anual cel puțin 2% din fondul de salarizare. În anul 2023, din totalul de 103 autorități publice centrale, doar 83 au alocat fonduri pentru instruire și dezvoltare profesională, și doar 77 dintre acestea au utilizat efectiv aceste fonduri. La nivelul autorităților publice locale de nivel I, 35,5% dintre autoritățile care au furnizat date au planificat resurse financiare pentru instruire, iar dintre acestea, doar 67,5% le-au și utilizat. Referitor la autoritățile publice locale de nivel II, 77,1% dintre acestea au prevăzut fonduri pentru instruire și dezvoltare profesională, dintre care 92,6% le-au utilizat conform planificării.

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.

În prezent, conform prevederilor actelor normative, necesitățile individuale de dezvoltare profesională se identifică de către conducătorul direct al funcționarului public, în comun cu acesta, în cadrul procedurii de evaluare semestrială a performanțelor profesionale ale funcționarului public, cu actualizare pe parcursul anului în procesul de monitorizare și evaluare a activității acestuia. Necesitățile de grup/organizaționale de dezvoltare profesională se identifică de către conducătorul subdiviziunii/autorității publice. Ținând cont că, începând cu anul 2021, nu au fost identificate prioritățile de instruire pe termen mediu, nu există nici informații dacă funcționarii publici au participat la activități de instruire și dezvoltare profesională aliniate la necesitățile și obiectivele guvernamentale. De asemenea, nu există o practică de monitorizare a competențelor și abilităților însușite în cadrul procesului de instruire.

Analiza sistemului de dezvoltare profesională în serviciul public evidențiază existența următoarelor probleme principale, care rămânând nesoluționate, nu vor permite îmbunătățirea procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici, ceea ce va duce la imposibilitatea de a obține impactul așteptat în rezultatul instruirilor:

Analiza sistemului de dezvoltare profesională în serviciul public evidențiază existența următoarelor probleme principale, care rămânând nesoluționate, nu vor permite îmbunătățirea procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici, ceea ce va duce la imposibilitatea de a obține impactul așteptat în rezultatul instruirilor:

- *Lipsa unei viziuni și abordări strategice de dezvoltare a procesului de instruire și dezvoltare profesională.*
- *În anul 2023, doar 52% din numărul total de funcționari publici s-au conformat cadrului normativ și au beneficiat de minim 40 ore de instruire.*
- *Gradul de instruire scăzut a personalului din cadrul autorităților publice locale, fapt care afectează capacitatea acestora de a oferi servicii publice eficiente și de calitate.*
- *Lipsa unui proces sistemic de identificare a necesităților de instruire la nivel individual, de grup și organizațional.*
- *Programe de instruire cu un număr limitat de tematici, care nu acoperă cererea autorităților publice și prioritățile guvernului.*
- *Cultura organizațională nu valorifică dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici.*
- *Piața prestatorilor de servicii de instruire pentru nevoile autorităților publice este slab dezvoltată.*
- *Capacități real reduse ale subdiviziunilor de resurse umane privind organizarea și realizarea procesului de instruire internă și externă.*
- *Lipsa unor standarde și mecanisme de asigurare a calității programelor de instruire în serviciul public.*
- *Capacități instituționale și profesionale reduse ale subdiviziunii responsabile de managementul funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat necesare pentru a coordona eficient și în mod sistemic procesul de instruire al funcționarilor publici (calitatea programelor de instruire, coordonarea rețelei prestatorilor serviciilor de instruire, evaluare a programelor și activităților de instruire etc.).*
- *Resurse financiare insuficiente alocate în scopul dezvoltării profesionale ale funcționarilor publici din cadrul autorităților publice*

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul hotărârii Guvernului are drept scop dezvoltarea și consolidarea competențelor profesionale ale funcționarilor publici necesare pentru a implementa eficient reformele administrative și a sprijini procesul de integrare europeană. Pentru realizarea acestui scop au fost stabilite două obiective generale (priorități strategice):

- **Îmbunătățirea procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici.**
- **Sporirea gradului de instruire a funcționarilor publici din grupurile prioritare de funcționari și dezvoltare a competențelor profesionale necesare pentru modernizarea administrației publice și eficientizarea procesului de integrare europeană.**

Totodată, Strategia de reformă a administrației publice 2023-2030 din Republica Moldova vizează extinderea instruirii pentru toate categoriile de funcționari publici

până în 2030. Cu toate acestea, sistemul actual de instruire nu poate asigura, în următorii 2-3 ani, cele 40 de ore anuale necesare pentru toți funcționarii și nici nu satisface pe deplin nevoile de instruire.

În perioada imediată, prioritatea este acordată funcțiilor publice cu statut general și domeniilor strategice precum: elaborarea și coordonarea politicilor publice, reglementări, managementul resurselor umane, financiar și audit intern, managementul proiectelor, relațiile internaționale și integrarea europeană.

Aceste priorități au fost stabilite în urma consultărilor la nivel central și local, inclusiv prin discuții cu autorități publice și chestionare. Astfel, pentru perioada 2025-2027, au fost definite 10 grupuri prioritare de instruire: funcționarii publici de conducere de nivel superior, funcționarii publici de conducere, funcționarii debutanți, funcționarii implicați în integrarea europeană, funcționarii care prestează servicii publice, funcționarii responsabili de planificare strategică și politici publice, funcționarii implicați în proiecte de dezvoltare și reforme, funcționarii din resurse umane, funcționarii autorităților publice locale, precum și funcționarii care oferă instruire, mentorat și coaching.

Obiectivele generale și specifice identificate din Program, vor avea impact semnificativ în mai multe domenii, printre care:

Sporirea eficienței administrative – funcționarii publici mai bine instruiți, vor fi capabili să gestioneze mai bine sarcinile și procesele administrative, ceea ce va asigura implementarea cu succes a politicilor publice;

Creșterea calității serviciilor publice – dezvoltarea profesională sporește cunoștințele și abilitățile funcționarilor publici, contribuind la oferirea mai bună a serviciilor publice;

Facilitarea adaptării la noile structuri administrative la nivel local – până la sfârșitul anului 2026, peste 100 de UAT-uri de nivel I vor fi amalgamate sau vor fi în proces de amalgamare, iar capacitatea instituțională a acestora va fi mărită semnificativ. Programele de instruire vor ajuta funcționarii publici din cadrul autorităților publice locale să se adapteze și să fie pregătiți pentru noile roluri și responsabilități;

Motivarea și menținerea personalului profesionist – oportunitățile de instruire calitativă îmbunătățesc satisfacția în muncă și motivează angajații, contribuind astfel la retenția personalului performant și reducerea fluctuației de personal;

Adaptarea la soluțiile digitale guvernamentale/ inovații și schimbări – instruirea continuă, inclusiv schimbul de experiență va permite funcționarilor publici să se adapteze mai rapid la schimbările tehnologice și legislative, facilitând implementarea de soluții noi și practici eficiente;

Consolidarea încrederii în administrația publică – serviciile publice mai calitative și transparente contribuie la consolidarea încrederii cetățenilor în autoritățile și instituțiile statului.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare
În cadrul procesului de elaborare a proiectului de hotărâre, a fost analizată opțiunea alternativă ce ține de păstrarea situației actuale și neîntreprinderii unor acțiuni de consolidare a capacităților personalului din administrația publică, aceasta ar afecta negativ competențele personalului, limitând capacitatea acestora de a implementa reformele și de a răspunde cerințelor procesului de integrare europeană, mai ales în contextul reformelor propuse și modernizării administrației publice.
4. Analiza impactului de reglementare
4.1. Impactul asupra sectorului public
Consolidarea capacităților funcționarilor publici din administrația publică, prin programe moderne de dezvoltare profesională, contribuie la crearea unui corp de funcționari publici calificați, capabili să gestioneze eficient reformele și să îmbunătățească calitatea serviciilor oferite cetățenilor. Aceste măsuri sprijină implementarea obiectivelor strategice naționale și aliniază administrația publică la standardele europene, susținând procesul de integrare și creșterea performanței instituționale.
4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative
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. Suplimentar, menționăm că cheltuielile legate de realizarea Programului respective vor fi acoperite din contul și în limita mijloacelor financiare alocate autorităților în legile bugetare anuale și din alte surse neinterzise de legislație.
4.3. Impactul asupra sectorului privat
Nu este aplicabil.
4.4. Impactul social
Programul de dezvoltare profesională are un impact social semnificativ, contribuind la creșterea calității și accesibilității serviciilor publice, ceea ce îmbunătățește viața cetățenilor și consolidarea încrederii în instituțiile statului. Dezvoltarea competențelor funcționarilor permite administrației să răspundă mai rapid și eficient cerințelor societății, asigurând o interacțiune transparentă și orientată spre nevoile reale ale comunităților. În ansamblu, astfel de inițiative promovează o administrație publică modernă, capabilă să facă față provocărilor complexe ale unei societăți aflate în continuă schimbare și să contribuie la consolidarea coeziunii sociale.
4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Nu este aplicabil
4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen
Potrivit art. 5 din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, serviciul public se bazează pe principiile egalității și nediscriminării legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității. Astfel, Programul nu va influența în mod diferit femeile, bărbații și minoritățile de gen.
4.5. Impactul asupra mediului
Nu este aplicabil.
4.6. Alte impacturi și informații relevante
Nu este aplicabil.
5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE
Prezentul proiect nu are ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene.
5.1. Măsurile normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
Nu este aplicabil.
5.2. Măsurile normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE
Nu este aplicabil.
6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ
În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, pe pagina web oficială a Cancelariei de Stat, la compartimentul Transparența decizională, a fost plasat anunțul privind inițierea procesului de elaborare a prezentului proiect, care poate fi accesat la linkul: https://cancelaria.gov.md/ro/apc/anunt-privind-initierea-elaborarii-deciziilor Un anunț similar a fost plasat și pe platforma www.particip.gov.md , și poate fi accesat la linkul: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/13866 . Proiectul a fost avizat și consultat de către autoritățile interesate, societatea civilă și partenerii de dezvoltare, în special cei care urmează să contribuie la formarea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici.
7. Concluziile expertizelor
Proiectul a fost supus expertizei juridice, conform art.36 și art.37 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative. În conformitate cu art.28 alin.(2) lit.a) din Legea nr.82/2017 proiectul a fost exceptat de obligația expertizei anticorupție.
8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent
Ca rezultat al aprobării proiectului nu va fi necesar de modificat sau abrogat careva acte normative.
9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ
Aprobarea proiectului actului normativ va implica actualizarea elaborarea, aprobarea și promovarea, în cadrul autorităților publice a Planului de realizare a prezentei hotărâri, elaborarea/revizuirea, consultarea și aprobarea programelor și/sau a

cursurilor de dezvoltare profesională în conformitate cu prioritățile naționale stabilite în documentele de politici aferente reformei administrației publice centrale, cu necesitățile de dezvoltare profesională pentru diferite categorii de funcționari publici din administrația publică în vederea dezvoltării competențelor profesionale/manageriale necesare, precum și organizarea activităților de logistică, didactică și tehnică conexe Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027.

Secretar general adjunct al Guvernului */semnat electronic /* **Andrei STRAH**

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			
Agencia Națională pentru Soluționarea Contestațiilor (Aviz nr.05/340/25 din 06.02.2025)	1.	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. La fel, Agenția propune și includerea în tematici a modulelor de instruire referitoare la controlul intern managerial. 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.	Se acceptă parțial. 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. 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%9Bilor-publice-pentru-anul-2025-0 Tematica ce ține de controlul intern managerial a fost inclusă în modulul destinat funcționarilor publici de conducere de nivel superior.
Agencia de Guvernare Electronică (Aviz nr.3007-022 din 12.02.2025)	2.	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 dezvoltarea serviciilor electronice de instruire a angajaților</u>, 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”.	Se acceptă. Obiectivul specific 1.4 a fost actualizat și are 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.	La proiectul Planului de acțiuni privind realizarea Programului:	Se acceptă.

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.

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:
 1) diversificarea opțiunilor și sporirea accesului la procesul de dezvoltare profesională a angajaților administrației publice;
 2) digitizarea și automatizarea procesului de dezvoltare profesională și certificare.
 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:

	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 (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	Module de instruire sau resurse de instruire dezvoltate	În limita bugetului aprobat	Bugetul de stat	Trimestru IV, 2027

		reflecta noile cerințe în domeniu					
		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).					
	4.	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. 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. 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 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. Alternativ, dacă prin noțiunea de „competențe digitale avansate” 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:					Se acceptă parțial. AGE a fost exclusă ca instituție responsabile și inclusă ca coparteneră pentru implementarea acțiunii respective.

		2.4.1. Elaborarea programului privind dezvoltarea competențelor digitale ale funcționarilor publici de utilizare a sistemelor informaționale partajate instituite de către Guvern și utilizarea inteligenței artificiale în procesele de muncă 2.4.1. Elaborarea programului privind dezvoltarea competențelor digitale ale funcționarilor publici de utilizare a sistemelor informaționale partajate instituite de către Guvern și utilizarea inteligenței artificiale în procesele de muncă	
	5.	4. Cu referire la acțiunea 2.4.3: 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. 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 instruiți 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. Astfel, dacă, și la această acțiune, sensul noțiunii „competențe digitale generale” 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>	Se acceptă. 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. Securitate cibernetică și protecția datelor, utilizarea semnăturii electronice și prevenirea riscurilor cibernetice. Utilizarea platformelor e-guvernare – accesarea și gestionarea serviciilor publice digitale pentru eficientizarea proceselor administrative. Rezolvarea problemelor prin tehnologie – utilizarea instrumentelor digitale pentru optimizarea proceselor și luarea deciziilor bazate pe date.
	6.	4.2. În urma verificării prin rețeaua Internet a sensului acronimului ECDL (https://ecdrl.ro/m/articol/certificari-ecdrl_5.html), constatăm că acesta se referă la un standard internațional de certificare a abilităților digitale. Astfel, cu referire la implementarea unui model 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)”. 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. 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.	Se acceptă.

Casa Națională de Asigurări Sociale (Aviz nr.2093 din 13.02.2025)	7.	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: 1.1.4. Elaborarea ghidului metodologic privind identificarea și evaluarea necesităților de instruire. 1.1.5. Elaborarea metodologiei de calculare/estimare a costurilor activităților de instruire planificate.” <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.	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.
---	-----------	---	---

Agencia Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie <i>(Aviz nr.04/71 din 14.02.2025)</i>	8.	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 la locul de muncă. 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. 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> 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. 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. 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.	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.
Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) <i>(Aviz nr.51 din 14.02.2025)</i>	9.	În urma analizei Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, CALM a remarcat următoarele: - 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) – masa critică necesară pentru generarea unor schimbări pozitive organizaționale și de performanță (din Nota informativă).	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 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).

		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. 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.	
Institutul de Administrație Publică (Universitatea de Stat) (Aviz nr.01-02/21 din 17.02.2025)	10.	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> .	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>
	11.	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.	Se acceptă. Acțiunea 1.5.2. a fost reformulată, după cum urmează „Instruirea personalului din subdiviziunile de resurse umane privind monitorizarea și evaluarea impactului activităților de instruire”
	12.	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.	Se acceptă.
	13.	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>	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.
	14.	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.	Se acceptă parțial. Noțiunile respective urmează să fie descrise în Ghidul privind dezvoltarea profesională a personalului din autoritatea publică
Oficiul Avocatului Poporului (Aviz nr. 04-3/14-269 din 17.02.2025)	15.	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. Totuși, educația privind drepturile omului trebuie să fie componenta de bază în formarea unui corp solid de funcționari publici de toate nivelele. 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.	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.

	16.	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.	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.
	17.	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. În realitate însă există impedimente la realizarea acestei obligații și asigurării dezvoltării profesionale a funcționarilor publici. Îndemnul Avocatului Poporului este de a prevedea un mecanism clar de implementare a prevederii date, pentru a face ca norma legală să funcționeze. 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.	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.
Ministerul Energiei (Aviz nr.12-435 din 17.02.2025)	18.	Cu titlu preliminar, în vederea îmbunătățirii proiectului Hotărârii Guvernului, se propun modificări redacționale ce vizează corectarea erorilor gramaticale, după cum urmează: 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....”. 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>”.	Se acceptă. Textul a fost actualizat gramatical.
	19.	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.	Se acceptă.
	20.	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.	Se acceptă.

	21.	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. 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. 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.	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.
Ministerul Afacerilor Externe (Aviz nr. DI/3/041-1528 din 17.02.2025)	22.	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. 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. 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.	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.
	23.	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.	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

Ministerul Muncii și Protecției Sociale <i>(Aviz nr.20/821 din 18.02.2025)</i>	24.	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. 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. 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. 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. 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.	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.
--	-----	---	---

Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării (Aviz nr. 62/25 din 19.02.2025)	25.	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. 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. 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. 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. 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. Republica Moldova se confruntă cu mai multe vulnerabilități, care sunt sau pot fi exploatate de actori distructivi interni și externi, în domeniul informațional precum: - <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> 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. 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.	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.
---	------------	---	---

	26.	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>”	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.
	27.	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>”	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.
	28.	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.	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.
	29.	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> ”	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.
	30.	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> ”	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.
	31.	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. 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. 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.	Se acceptă.
Centrul Național Anticorupție (Aviz nr.06/2/2610 din 17.02.2025)	32.	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”. 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. 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	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

		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. 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.	
Ministerul Justiției (Aviz 04/1-1674 din 18.02.2025)	33.	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. Sub aspectul respectării normelor de tehnică legislativă se vor reține următoarele. 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.	Se acceptă.
	34.	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>”.	Se acceptă.
	35.	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 Cămarilor de Stat și Biroul pentru integrare europeană”. 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 nu le poate fi impusă realizarea unor sarcini, ci poate fi indicat, cu titlu de recomandare, participarea acestora la cooperarea în realizarea sarcinilor respective.	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.
	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 Legea nr.112 din 2 iulie 2014, 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.	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. 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 eficace în aplicarea legii și privind garantarea funcționării corespunzătoare a pieței interne, impune dezvoltarea profesională continuă în acest domeniu. 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	Precizare. 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.
Autoritatea Națională de Integritate (Aviz nr. 05/1372 din 17.02.2025)	43.	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. 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). 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. 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.	Precizare. 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”. 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.

	44.	Revenind la evaluarea situației actuale și lacunele depistate, se constată că acestea nu rezonează 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 Inteligența 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.

		La poziția 8 sugerăm: - 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: Schimb de experiență în cadrul ședințelor șefilor SRU din autoritățile publice centrale, organizate de către Cancelaria de Stat trimestrial (<i>Clubul practicienilor</i>); <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; De completat cu următorul modul: „Modulul 4 1 . Andragogia: metode și tehnici de instruire a adulților.”	Precizare. În procesul de dezvoltare și realizare a programelor de instruire, grupurile vor fi formate după mai multe criterii, inclusiv experiența în muncă. 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.
	50.	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.	Precizare. 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, în
	51.	Cu referire la Planul de acțiuni privind realizarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027: Se propune de completat cu următoarele acțiuni: 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);	Precizare În cadrul de competențe vor fi definite competențele necesare pentru diferite categorii de personal
	52.	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;	Precizare. 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.
	53.	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.	Precizare. 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.

	54.	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. 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.	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.
Comisia Electorală Centrală (Aviz nr. CEC-8/7115 din 18.02.2025)	55.	1. La pct. 5 „Modernizarea serviciilor publice” de a include două module suplimentare: „6. Etica profesională și integritatea în autoritatea publică; 7. Comunicarea internă”. 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.	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.
	56.	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. 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.	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.

57.	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”. 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. 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. 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.	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.
58.	III. La pct. 8 „Managementul resurselor umane” Modulul 3, de a înlocui titlul „Menținerea personalului” cu titlul „Motivarea și menținerea personalului”. 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).	Precizare. Tematicile vor fi analizate în procesul de dezvoltare a conținutului modulelor de instruire, în funcție de experiența participanților și necesitățile identificate.

	59.	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. 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.	Se acceptă. 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
	60.	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”.	Nu se acceptă. 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.
Ministerul Afacerilor Interne (Aviz nr.42/597 din 24.02.2025)	61.	Comunică despre susținerea conceptuală a acestuia, cu relevarea recomandărilor de ajustare ce succed. 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.	Nu se acceptă. 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.
	62.	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.	Precizare. Ministerul Educației și Cercetării se regăsește în lista instituțiilor responsabile alături de alte autorități publice.
Ministerul Finanțelor (Aviz nr.18/1-03/04 din 24.02.2025)	63.	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 –	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

		„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”. 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. 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”. În tabelul ce se referă la tematicile orientative relevante necesităților de dezvoltare profesională a grupurilor prioritare identificate: - 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”	managerial . 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.
64.	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”. 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. 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	Se acceptă. Alineatul 4 a fost completat cu sintagma „audit intern”.	

		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.”.	
	65.	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.	Precizare Costurile necesare pentru realizarea fiecărei acțiuni în parte acțiunii, inclusiv anul desfășurării acțiunii au fost incluse în compartimentele 5.6.7 al Planului de acțiuni.
	66.	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 Cămarilor de Stat, reieșind din faptul că numărul unităților de personal și a cheltuielilor de personal este strict monitorizat de partenerii de dezvoltare.	Nu se acceptă. Acțiunea privind consolidarea capacităților administrative ale subdiviziunii responsabile de managementul funcției publice din cadrul Cămarilor de Stat este prevăzută în Foaia de parcurs, Clusterul I, Reforma administrației publice și în documentele strategice în vigoare.
	67.	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.	Se acceptă.
	68.	La acțiunea 1.5.2 se propune de completat coloana „Sursă de finanțare” cu sursa de finanțare a cheltuielilor necesare pentru realizarea acțiunii. 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 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.	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 urmează să efectueze analizele funcționale și să estimeze efortul administrativ.
	69.	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. 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	Precizare. 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

		a 675 de funcționari publici, iar 8,3 mil. lei constituind cheltuieli pentru activitatea nemijlocită a instituției. 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.	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.
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	77.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.

Regionale (Aviz nr.15-782 din 17.02.2025)			
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.
Agencia 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 Cibernetică (Aviz nr.09-18 din 07.02.2025)	82.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal (Aviz nr.04-01/387 din 10.02.2025)	83.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agencia Relații Interetnice (Aviz nr.03-42 din 12.02.2025)	84.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor (Aviz nr.01/2-30-194 din 12.02.2025)	85.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.

Agenția Proprietății Publice (Aviz nr.08-03-877 din 10.02.2025)	86.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (Aviz nr.Rg02-000696 din 11.02.2025)	87.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agenția de Stat pentru Proprietatea Intelectuală (Aviz nr.276 din 14.02.2025)	88.	Lipsă de obiecții și 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.
Agenția 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.
Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor (Aviz nr.19-860 din 18.02.2025)	92.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	93.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.

(Aviz nr.36/01-05/185 din 18.02.2025)			
Consiliul pentru egalitate (Aviz nr.06/ 183 din 10.02.2025)	94.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Expertizare și informare			
Ministerul Justiției (Aviz nr. 04/1-2494 din 10.03.2025)	95.	Totodată, la proiectul actual al hotărârii, sub aspectul respectării normelor de tehnică legislativă, se vor reține următoarele. În clauza de adoptare se va indica doar temeiul juridic concret pentru adoptarea acestui act normativ, referințele la alte norme ale actului normativ care nu constituie temei juridic de adoptare a actului normativ elaborat (nu constituie temei juridic pentru obiectul de reglementare al proiectului), nu se vor indica în clauza de adoptare. Astfel, referințele la art. 38 din <i>Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public</i> și art. 31 alin. (2) lit. a) din <i>Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern</i> se vor exclude.	Se acceptă.
	96.	La pct. 2 din proiectul hotărârii textul „autorități publice/instituții publice” se va substitui cu textul „autorități/instituții publice”.	Se acceptă.
Agencia de Guvernare Electronică (Aviz nr.3007 – 035 din 10.03.2025)	97.	Comunicăm că îl avizăm favorabil și nu avem obiecții în privința acestuia. Totodată, la întocmirea versiunii finale a proiectului Planului de acțiuni privind realizarea Programului recomandăm să fie luate în considerare următoarele propuneri. Constatăm că la acțiunile 2.4.1., 2.4.2. și 2.4.3. autorul a optat pentru desemnarea Agenției pentru Securitate Cibernetică (ASC) în calitate de instituție responsabilă de realizarea acestor acțiuni, iar AGE a fost desemnată ca instituție coresponsabilă. În acest context, ne exprimăm disponibilitatea spre colaborare cu ASC și alte autorități publice în scopul formării și dezvoltării competențelor digitale ale funcționarilor publici. Însă, solicităm să se rețină că, potrivit competențelor sale proprii stabilite în pct.11 sbp.5) lit.f) din Statutul AGE, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.760/2010, AGE este abilitată să organizeze instruirii aferente dezvoltării și implementării serviciilor publice electronice și sistemelor informaționale, parte a instruirii continue în domeniul guvernării electronice. Prin urmare, AGE va putea să contribuie la elaborarea și realizarea unui program dedicat instruirilor pentru dezvoltarea competențelor digitale ale funcționarilor publici doar în partea ce ține de instruirile de utilizare a sistemelor informaționale partajate instituite de către Guvern.	Se acceptă. Planul a fost ajustat în acest sens.
	98.	La acțiunile 2.2.1. și 2.5.1. recomandăm substituirea textului „(pe platforma e-learning)” cu textul „(pe platforma guvernamentală de instruire la distanță (MLearn))”, pentru corelarea cu prevederile pct.8 și 9 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.	Se acceptă. Acțiunile 2.2.1. și 2.5.1 au fost completate cu cu textul „(pe platforma guvernamentală de instruire la distanță (MLearn))”
Agencia Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a	99.	Propune integrarea subiectelor legate de prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă în modulele incluse în proiect. Includerea subiectelor propuse nu necesită alocarea unor resurse suplimentare pentru dezvoltarea unui modul distinct și va asigura o abordare unitară și coerentă a eticii profesionale, integrității și prevenirii formelor de violență în administrația publică: -hărțuirea la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală;	Se acceptă. Subiectele propuse vor fi dezvoltate și integrate în conținutul cursurilor de bază pentru grupurile prioritare menționate.

Violenței în Familie <i>(Aviz nr. 04/97 din 13.03 2025)</i>		-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. Subiectele propuse pot fi integrate în programele de formare destinate grupurilor prioritare de funcționari publici: -funcționarii publici de conducere de nivel superior – modulul 12. Etica profesională și integritatea în administrația publică; -funcționarii publici de conducere - modulul 9. Etica profesională și integritatea în administrația publică; -funcționarii publici debutanți - modulul 5. Etica și integritatea profesională; -funcționarii din subdiviziunile de resurse umane - modulul 4. Dezvoltarea profesională a personalului; -reprezentanții organizației sindicale; -funcționarii publici din autoritățile publice locale - modulul 1. Consolidarea capacităților administrative ale autorităților publice locale și îmbunătățirea serviciilor publice locale prin aplicarea instrumentelor de cooperare (politica națională de amalgamare voluntară, cooperare intercomunitară). Integrarea acestor subiecte în modulele existente va contribui la consolidarea unui mediu de lucru sigur și conform normelor de etică și integritate profesională.	
Consiliul pentru Egalitate <i>(Aviz nr. 04/408 din 14.03.2025)</i>	100.	Consiliul pentru egalitate comunică următoarele. Consiliul a reținut că Planul de acțiuni privind realizarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 prevede, la Obiectivul specific 2.2., 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. Totuși, în cadrul tabelului cu lista tematicilor orientative relevante necesităților de dezvoltare profesională pentru cele 10 grupuri prioritare de instruire pentru 2025-2027, pentru nici un grup nu sunt prevăzute module orientate pe consolidarea cunoștințelor în domeniul drepturilor omului. Respectiv, Consiliul relevă lipsa de concordanță între Planul de acțiuni prenotat și modulele de instruire prevăzute pentru cele 10 grupuri prioritare de funcționari publici propuse de către autori. Din aceste considerente, Consiliul propune completarea tematicilor orientative cu un modul privind abordarea bazată pe drepturile omului și aplicarea principiului egalității și nediscriminării pentru următoarele categorii de funcționari publici: • funcționarii publici de conducere; • funcționarii publici antrenați în prestarea serviciilor publice; • funcționarii publici responsabili de planificarea strategică, elaborarea și coordonarea politicilor publice; • funcționarii publici din cadrul subdiviziunilor de resurse umane; • funcționarii publici din cadrul autorităților publice locale, funcționarii publici implicați/antrenați în activități de instruire: dezvoltarea profesională a altor funcționari publici, mentorat, coaching. Consiliul notează că acțiuni privind organizarea activităților de instruire orientate pe fortificarea capacităților autorităților administrației publice centrale și locale în domeniul egalității și nediscriminării se regăsesc în cadrul mai multor documente de politici naționale privind	Precizare. Subiectele propuse vor fi dezvoltate și integrate în conținutul cursurilor de bază pentru grupurile prioritare menționate.

		drepturile omului. Astfel, cunoașterea standardelor în domeniul drepturilor omului este o componentă indispensabilă a dezvoltării profesionale pentru categoriile de funcționari publici menționați, reieșind din atribuțiile acestora. De asemenea, cazuistica Consiliului relevă în mod constant situații de discriminare în cadrul autorităților publice, determinate de lipsa cunoștințelor în domeniul drepturilor omului și abordării bazate pe drepturile omului. Respectiv, includerea unui modul bazat pe abordarea drepturilor omului și aplicarea principiului egalității și nediscriminării pentru categoriile menționate va contribui la consolidarea cunoștințelor acestora în domeniul drepturilor omului precum și la sporirea capacităților de prevenire, identificare și raportare a cazurilor de încălcare a drepturilor omului și de discriminare.	
Oficiul Avocatului Poporului <i>(Aviz nr.04-3/24-468 din 17.03.2025)</i>	101.	Avocatul Poporului vine cu următoarele precizări: 1. În proiectul documentului de politici propus pentru aprobare Guvernului este necesar a transfera de la rubrica responsabili la rubrica parteneri Oficiul Avocatului Poporului. Această intervenție derivă din alin. (5) art. 24 al Legii 100/2017, prin care este reglementat că: în cazul în care implementarea politicilor presupune implicarea unor autorități administrative care nu se află în subordinea Guvernului, documentele de politici sunt aprobate de către Parlament. Această normă derivă din faptul că impunerea directă a unor responsabilități instituției naționale pentru drepturile omului contravine imparțialității și independenței instituției acreditate cu statut A și care activează în deplină conformitate cu prevederile Principiilor de la Paris și alte standarde internaționale. Acestea presupun o credibilitate sporită a partenerilor internaționali față de instituție, dobândită prin imparțialitatea și independența față de alte autorități publice sau din sectorul asociativ. Astfel, insistăm în continuare asupra excluderii Oficiului Avocatului Poporului din categoria responsabililor și coresponsabililor pentru anumite acțiuni din program (obiectivul specific 2.2 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.) și păstrarea doar a calității de instituție partener. Oricum, Oficiul rămâne deschis colaborării în promovarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.	Se acceptă Planul de acțiuni a fost ajustat conform propunerii.
	102.	2. Propunem includerea 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. Acest modul reprezintă o inițiere în domeniul drepturilor omului pentru funcționarii publici, fiind puțin diferit după conținut de cel indicat la obiectivul specific 2.2 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.	Precizare. Subiectele propuse vor fi dezvoltate și integrate în conținutul cursurilor de bază pentru grupurile prioritare menționate.
	103.	3. Observăm că dezvoltarea competențelor de comunicare în limba engleză este destinată doar funcționarilor publici implicați în proiecte, sarcini și activități prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, potrivit obiectivului specific 2.3. Astfel, în perspectiva aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană existența unui corp de funcționari publici naționali care posedă limba engleză la nivel funcțional, va fi o plusvaloare pentru autoritățile publice care vor trebui să activeze în ritmuri specifice autorităților publice din statele membre ale UE. Din acest motiv, se recomandă extinderea obiectivului la toți funcționarii publici, nefiind limitat doar la cei implicați în sarcini legate de integrarea în Uniunea Europeană.	Precizare. 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.

		Oficiul Avocatului Poporului rămâne cooperant în orice activități de îmbunătățire a capacității profesionale a funcționarilor publici în domeniul drepturilor omului.	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.
Comisia Electorală Centrală (Aviz nr. CEC-8/7349 din 17.03.2025)	104.	Vă informăm că nu am identificat aspecte pentru care am avea obiecții conceptuale. Studiind tabelul comparativ ce vizează proiectul de hotărâre „Cu privire la aprobarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027”, apreciem faptul că o parte din recomandările Comisiei au fost integrate în proiect. Totodată, propunem ca, în activitatea 2. 1 .9 Elaborarea și realizarea modulelor de instruire pentru programul <i>Modernizarea administrației publice locale</i> pentru funcționarii publici din cadrul autorităților publice locale, entitatea responsabilă „Comisia Electorală Centrală” să fie înlocuită cu Instituția Publică „ <i>Centrul de instruire continuă în domeniul electoral</i> ”. Această modificare va reflecta atribuțiile specifice ale instituției responsabile de elaborarea și desfășurarea programelor de instruire specializate în domeniul electoral.	Se acceptă.
Ministerul Finanțelor (Aviz nr. 18/1-03/07 din 20.03.2025)	105.	La proiectul hotărârii Guvernului se propune de completat cu un punct nou în următoarea redacție: „Cheltuielile legate de realizarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027 vor fi acoperite din contul și în limita mijloacelor financiare alocate autorităților în legile bugetare anuale și din alte surse neinterzise de legislație”.	Precizare. Nota informativă a fost actualizată în acest sens, cheltuielile legate de realizarea Programului urmează să fie acoperite din contul și în limita mijloacelor financiare alocate autorităților în legile bugetare anuale și din alte surse neinterzise de legislație.
	106.	La proiectul Planului de acțiuni , în Legea bugetului de stat pentru anul 2025 nr.310/2024 și în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu (2025-2027), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.561/2024, <i>la subprogramul 0301 „Exercitarea guvernării”</i> al Cancelariei de Stat, anual sunt prevăzute cheltuieli în sumă de 400,0 mii lei pentru formarea profesională. Costurile estimate de către autor în proiectul Planului de acțiuni la <i>subprogramul respectiv, constituie 811,2 mii lei</i> , rezultând o diferență de 411,2 mii lei care nu este acoperită. Totodată, conform Planului de acțiuni <i>la subprogramul 8812 „Perfecționarea cadrelor”</i> al Cancelariei de Stat, pentru instruirea a 3000 de funcționari publici sunt estimate 15,0 mil. lei, dintre care 13,0 mil. lei sunt surse neacoperite. În acest sens, se informează că, conform Legii bugetului de stat pentru anul 2025, la subprogramul respectiv sunt prevăzute alocații anuale de 10,0 mil. lei pentru activitatea „Institutului Național de Management Public”, din care 1,7 mil. lei pentru instruirea a 675 de funcționari publici. Astfel, se consideră oportun ca autorul să specifice sursa de acoperire a tuturor acțiunilor incluse în <i>subprogramul 0301 și subprogramul 8812</i> .	Precizare. Suma de 400,0 mii prevăzută în Legea bugetului de stat pentru anul 2025 nr.310/2024 și în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu (2025-2027), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.561/2024, <i>la subprogramul 0301 „Exercitarea guvernării”</i> este destinată doar pentru formarea profesională a angajaților Cancelariei de Stat. Autorul a indicat sursa de finanțare prin indicarea programului bugetar, inclusiv sursele externe. Autorul a indicat sumele respective la compartimentul „sursa neacoperită” și urmează a fi reflectate anual în CBTM.
	107.	Concomitent, se solicită repetat de exclus din <i>Obiectivul specific 1.2, acțiunea 1.2.3 „Alocarea suplimentară de personal pentru coordonarea, realizarea și monitorizarea procesului de instruire a funcționarilor publici”</i> , întrucât în bugetul Cancelariei de Stat pentru anul 2025 nu sunt aprobate alocații bugetare pentru acest scop și nici pe termen mediu.	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.

	108.	Se propune de completat coloana „Costuri de implementare (mii lei) Sursă de finanțare” în Obiectivul specific 1.3, acțiunea 1.3.1, deoarece nu sunt indicate costurile necesare punerii în aplicare a acțiunii. În urma celor expuse, considerăm necesar de a examina costurile aferente acțiunilor incluse în proiectului Planului de acțiuni în corelare cu alocațiile bugetare aprobate în Lega bugetului de stat pentru anul 2025 și în CBTM 2025-2027.	Precizare. Redimensionarea structurii de personal din cadrul autorităților publice se va efectua în funcție de necesitățile, procesele și personalul gestionat, urmare a analizei funcționale complexe. În acest sens estimarea costurilor aferente redimensionării subdiviziunilor resurse umane este dificil de estimat ținând cont de categoriile funcțiilor publice diferite, statutul autorităților publice etc.
	109.	Totodată, se recomandă de completat coloana „Costuri de implementare (mii lei) Sursă de finanțare” cu o coloană nouă, care să reprezinte suma totală a costurilor pentru fiecare subacțiune inclusă în Plan. În același timp, la finalul Planului de acțiuni, de adăugat un total al costurilor, pentru a oferi o imagine completă și clară asupra costurilor de implementare și a surselor de finanțare ale proiectului.	Precizare Costurile necesare pentru realizarea fiecărei acțiuni în parte acțiunii, inclusiv anul desfășurării acțiunii au fost incluse în compartimentele 5/6/7 al Planului de acțiuni.
	110.	<i>La Nota de fundamentare</i> , potrivit prevederilor <i>pct.4.2</i> , până în anul 2027 pentru instruirea a 4000 de funcționari publici costul total va constitui aproximativ 16,0 mil.lei, fără a include cheltuieli aferente unităților și logisticii. În același timp, atragem atenția că, Planul de acțiuni estimează un cost total de 19,8 mil. lei, dintre care: 3,5 mil. lei din bugetul de stat, 0,6 mil. lei din surse externe și 15,7 mil. lei din surse neacoperite. Prin urmare, se constată că, impactul proiectului de hotărâre depășește semnificativ volumul alocațiilor aprobate în Lega bugetului de stat pentru anul 2025 și în CBTM 2025-2027, iar în condițiile lipsei sursei de finanțare povara financiară va cădea pe bugetul de stat. În concluzie, Ministerul Finanțelor susține proiectul, cu condiția integrării la etapa definitivării acestuia a obiecțiilor și propunerilor expuse în prezentul aviz.	Precizare. Cheltuielile legate de realizarea Programului urmează să fie acoperite din contul și în limita mijloacelor financiare alocate autorităților în legile bugetare anuale și din alte surse neinterzise de legislație.
Autoritatea Națională de Integritate (Aviz nr. 05/2206 din 17.03.2025)	111.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Aparatul Președintelui Republicii Moldova (Aviz nr.2/2-06-459 din 12.03.2025)	112.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Energiei	113.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	114.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.

Ministerul Afacerilor Interne	115.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare (Aviz nr. 22-05/671 din 11.03.2025)	116.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Apărării (Aviz nr.11/355 din14.03.2025)	117.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Centrul Național Anticorupție (Aviz nr.06/2/4428 din 14.03.2025)	118.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (Aviz nr.Rg02-001271 din 14.03.2025)	119.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare (Aviz nr. 124 din 13.03.2025)	120.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agenția Națională pentru Soluționarea Contestațiilor (Aviz nr. 05/640/25 din 10.03.2025)	121.	Lipsă de obiecții și propuneri suplimentare.	Se ia act.
Agenția Națională Antidoping (Aviz nr.30-25 din 12.03.2025)	122.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.

Agencia Relatii Interetnice (Aviz nr.03-83 din 11.03.2025)	123.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.
Curtea de Conturi (Aviz nr.2/3-177-25 din 11.03.2025)	124.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.
Casa Nationala de Asigurari Sociale (Aviz nr.3740 din 20.03.2025)	125.	Lipsa de obiectii si propuneri.	Se ia act.

Secretar general adjunct al Guvernului

/semnat electronic/

Andrei STRAH