



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. ____

din _____ 2025

Chișinău

Cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025 (se anexează).

2. Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică va asigura:

2.1. în coordonare cu Cancelaria de Stat:

2.1.1. elaborarea, aprobarea și promovarea Planului de realizare a prezentei hotărâri în cadrul autorităților publice;

2.1.2. elaborarea/revizuirea, consultarea și aprobarea programelor de formare 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 grupuri profesionale-țintă din administrația publică, în vederea dezvoltării competențelor profesionale/manageriale necesare;

2.2. organizarea activităților de logistică, didactică și tehnică conexe Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025;

2.3. prezentarea, până la 15 februarie 2026, către Cancelaria de Stat a Raportului privind formarea și dezvoltarea profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025, care va conține informații/date generale privind activitățile de formare/instruire desfășurate de către entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică, precum și informații privind eficacitatea, eficiența, relevanța și impactul activităților de formare/instruire desfășurate (constatări, concluzii, recomandări).

3. Conducătorii autorităților publice vor asigura:

3.1. delegarea funcționarilor publici cu sarcini/atribuții relevante domeniilor de instruire pentru a participa la programele de formare și/sau la cursurile de dezvoltare profesională;

3.2. participarea funcționarilor publici la elaborarea/revizuirea programelor de formare și/sau a cursurilor de instruire profesională, precum și încurajarea participării acestora în calitate de formatori, la solicitarea entității publice responsabile de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică.

4. Cheltuielile legate de realizarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului autorităților publice pentru anul 2025 vor fi acoperite în limitele mijloacelor financiare, alocate în acest scop.

Prim-ministru

DORIN RECEAN

Contrasemnează:

Ministrul finanțelor

Victoria Belous

Aprobat
prin Hotărârea Guvernului nr. /2025

**PLANUL DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ A PERSONALULUI
DIN AUTORITĂȚILE PUBLICE PENTRU ANUL 2025**

Nr. crt.	Categorii/ Grup-țintă	Denumirea/ tematica/ durata	Subiecte principale	Total persoane/ grupuri/ ore	Autoritățile administrației publice		Formatori
					autoritățile administrației publice centrale (număr de persoane/grupuri)	autoritățile administrației publice locale (număr de persoane/grupuri)	
1.	Funcționari publici debutanți din autoritățile publice	Integrarea profesională a funcționarilor publici debutanți (Curs de formare inițială, 40 de ore)	Sistemul administrației publice din Republica Moldova. Arhitectura statului și a sistemului de organizare și funcționare a autorităților publice. Cadru de reglementare, rolul și funcțiile autorităților publice. Strategia de reformă a administrației publice 2023-2030 și altor documente de politici conexe. Aspecte generale privind Principiile SIGMA în administrația publică și integrarea lor în administrația publică din Republica Moldova. Importanța integrării principiilor drepturilor omului în activitatea autorităților publice. Managementul funcției publice și al funcționarilor publici. Sistemul de management al funcției publice: noțiuni introductive, cadrul de reglementare, factori implicați și rolul acestora. Proceduri de personal aplicate în serviciul public. Drepturile, responsabilitățile și atribuțiile funcționarului public debutant. Programul de desfășurare a perioadei de probă. Evaluarea activității funcționarului public debutant. Etica și integritatea profesională în autoritățile publice. Etica profesională: principii, valori morale și profesionale. Cultivarea integrității în sectorul public. Consolidarea integrității în sectorul public. Controlul integrității în sectorul public. Activități și zone de risc ce discreditează integritatea profesională. Comunicare și relații publice. Contextul și importanța comunicării eficiente. Comunicarea internă în cadrul autorității publice. Comunicarea externă și reprezentarea autorității publice. Comunicarea în media digitale. Strategii și tehnici de relații publice. Managementul documentelor. Fluxul intern al informației. Tipuri de documente. Monitorizarea fluxului de informații. Dezvoltarea abilităților de procesare a informației, petițiilor, de elaborare a notelor informative, a rapoartelor, a proiectelor de decizii, a scrisorilor etc. Prelucrarea și distribuirea documentelor prin sistemul electronic „e-management”. Gestionarea și partajarea documentelor și utilizarea codurilor QR. Securitatea documentelor. Protecția datelor cu caracter personal. Contextul și importanța privind protecția datelor cu caracter personal. Drepturile subiecților de date cu caracter personal. Protecția datelor cu caracter personal în relațiile de muncă. Asigurarea securității și confidențialității datelor cu caracter personal în cadrul sistemelor informaționale de evidență a datelor. Monitorizarea respectării reglementărilor privind protecția datelor cu caracter personal. Introducere în managementul proiectelor. Rolul autorităților publice în managementul eficient al proiectelor. Programe și proiecte naționale/ internaționale. Dezvoltarea, managementul și organizarea proiectelor	200/8/320	125/5	75/3	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică/ Căminul Național Anticorupție/ Autoritatea Națională de Integritate/ Formatori externi

2.	Funcționari publici de conducere de nivel superior	Management eficient în administrația publică (Program de formare specializată pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior, 100 de ore)	Modulul 1. Sistemul administrației publice centrale din Republica Moldova în context european. Arhitectura statului și sistemul de organizare și funcționare a autorităților publice centrale. Administrația publică centrală și Uniunea Europeană. Rolul funcționarului public de conducere de nivel superior/conducătorului autorității publice. Modulul 2. Fundamentarea politicilor publice și elaborarea actelor normative. Fundamentarea necesității/intervenției de reglementare. Elaborarea și promovarea actelor normative. Modulul 3. Managementul performanței în administrația publică. Cadrul de planificare strategică. Documente de politici publice și de planificare. Monitorizarea și evaluarea documentelor de planificare și documentelor de politici publice. Procesul de planificare a politicilor în contextul aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană (Programul Național de Aderare, Foi de parcurs, Plan de creștere economică). Sistemul de monitorizare a performanței instituționale în baza indicatorilor-cheie de performanță. Control managerial intern. Audit intern. Modulul 4. Managementul finanțelor publice și achiziții publice. Sistemul de management al finanțelor publice. Planificarea și raportarea financiară. Sistemul național de achiziții publice. Modulul 5. Leadershipul și managementul schimbării. Managementul schimbării organizaționale. Leadership transformațional în serviciul public. Beneficiile leadershipului transformațional. Limitările leadershipului transformațional. Stilul de leadership și dezvoltarea echipelor. Modulul 6. Managementul și dezvoltarea resurselor umane. Sistemul de management al funcției publice și al funcționarilor publici. Metrici/KPIs în managementul resurselor umane. Rolul Secretarului general al ministerului și al altor manageri de nivel superior în managementul eficient al resurselor umane în autoritatea publică. Strategii și instrumente de retenție a personalului. Formarea și dezvoltarea echipelor eficiente. Comunicarea asertivă și soluționarea conflictelor. Modulul 7. Planificarea și gestionarea proiectelor de dezvoltare ale Guvernului. Accesarea oportunităților de finanțare de la partenerii externi, precum și din programele și fondurile Uniunii Europene. Modulul 8. Etica profesională și integritatea în autoritățile publice. Cultivarea integrității în sectorul public. Consolidarea integrității în sectorul public. Controlul integrității în sectorul public. Declararea averii și intereselor personale	25/1/100	25/1		Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică/ Cancelaria de Stat/ Centrul Național Anticorupție/ Autoritatea Națională de Integritate/ Formatori externi
----	--	---	---	----------	------	--	--

3.	Funcționari publici din autoritățile administrative centrale (din cadrul subdiviziunilor de coordonare a politicilor publice și integrare europeană și al subdiviziunilor responsabile de elaborarea și/sau coordonarea elaborării politicilor publice, mai puțin de 5 ani de experiență profesională)	Elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice (Program de formare specializată, 96 de ore)	Modulul 1. Documente de politici și de planificare. Noțiuni introductive. Planificarea strategică și operațională a activității Guvernului. Tipurile documentelor de politici și amplasarea acestora în sistemul național de planificare strategică. Documentele de planificare pe termen mediu și lung. Documentele de planificare anuală. Modulul 2. Elaborarea propunerii de politici publice. Analiza ex-ante și rolul acesteia în elaborarea politicilor publice. Pregătirea analizei, colectarea datelor și consultarea. Metode de analiză cantitative și calitative. Analiza opțiunilor și selectarea opțiunii recomandate. Modulul 3. Documentele de politici. Aspecte generale despre rolul și locul strategiei în sistemul național de planificare strategică. Elaborarea și elementele structurale ale strategiei. Conceptualizarea strategiei și procesul de dezvoltare și aprobare a conceptului unei strategii. Elaborarea indicatorilor de monitorizare și evaluare. Riscurile de implementare, autoritățile responsabile și procedurile de monitorizare, raportare și evaluare ale strategiei. Modulul 4. Estimarea costurilor de implementare a programului. Pregătirea terenului pentru inițierea estimării costurilor. Analiza activităților. Colectarea și pregătirea datelor. Metoda de estimare a costurilor, regulile de bază și ipotezele. Normalizarea datelor. Estimarea costurilor. Tranziția de la costuri la buget. Modulul 5. Monitorizarea politicilor publice. Aspecte conceptuale privind monitorizarea. Monitorizarea implementării documentelor de politici publice și a documentelor de planificare. Abordări generale privind exercițiul de raportare. Structura și conținutul rapoartelor de progres pe marginea implementării documentelor de politici publice și a documentelor de planificare. Modulul 6. Evaluarea politicilor publice. Sisteme și metode de evaluare ale UE. Planificarea de evaluări, elaborarea de metode și strategii de evaluare și realizarea designului unei evaluări. Organizarea, implementarea și conducerea întregului proces al evaluării. Metode, tehnici și instrumente de cercetare sociologică, de analiză economico-financiară specifice evaluării politicilor publice. Înregistrarea, raportarea și comunicarea/diseminarea rezultatelor și livrabilelor unei evaluări	50/2/192	50/2		Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică / Formatori externi/ Cancelaria de Stat
4.	Funcționari publici din autoritățile administrative centrale (mai puțin de 5 ani de experiență profesională)	Elaborarea și coordonarea proiectelor de acte normative (Curs de dezvoltare profesională, 24 de ore)	Competențele autorităților publice în procesul de elaborare a actelor normative. Domeniile de intervenție regulatorie ale autorităților publice. Caracterul și categoriile actelor normative. Elaborarea proiectelor de acte normative: etape, cerințe, cadru normativ. Planificarea actelor normative. Activitatea de documentare și fundamentare a proiectelor de acte normative. Întocmirea versiunii inițiale a actului normativ și a dosarului de însoțire. Înregistrarea de către Cancelaria de Stat a proiectelor de acte normative și examinarea lor în ședința secretarilor generali ai ministerelor. Avizarea, expertizarea și consultarea publică a proiectului. Definitivarea proiectului și promovarea pentru examinare în Guvern. Intrarea în vigoare și publicarea actelor normative. Proceduri tehnice aplicabile actelor normative. Redactarea actelor normative. Limbaj, stil, elemente de structură și de tehnică legislativă. Particularități ale procesului de elaborare și promovare a actelor normative cu relevanță UE	100/4/96	100/4		Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică/ Formatori externi/ Cancelaria de Stat/ Centrul Național Anticorupție

5.	Funcționari publici de conducere din autoritățile administrației publice centrale (mai puțin de 5 ani de experiență managerială) și din unitățile administrativ teritoriale de nivelul întâi	Management și Leadership în administrația publică (Curs de formare managerială, 40 de ore)	Administrarea publică din Republicii Moldova în context european. Rolul administrației publice în îndeplinirea obiectivelor guvernamentale. Principiile administrației publice europene. Participarea administrației publice la consolidarea valorilor Uniunii Europene. Integrarea drepturilor omului în activitatea autorităților publice. Abordări manageriale moderne. Concepte esențiale ale managementului în sectorul public. Organizarea, coordonarea și controlul activităților. Instrumente moderne de îmbunătățire a procesului de luare a deciziilor. Profilul managerului performant. Autoevaluarea competențelor manageriale. Planul individual de dezvoltare managerială. Eficiența personală. Managementul și dezvoltarea resurselor umane. Rolul managerului în managementul personalului. Organizarea și implementarea sistemului de control intern managerial. Managementul talentelor. Crearea și dezvoltarea echipelor. Tipuri de angajați. Motivarea și retenția personalului. Contractul psihologic. Comunicarea în autoritățile publice. Etica în comunicare organizațională. Comunicarea în cadrul autorităților publice: întâlniri, prezentări, rapoarte etc. Comunicare interinstituțională. Discurs public. Tehnici de comunicare în public. Ascultarea activă și empatia în comunicare. Instrumente digitale de comunicare în administrația publică. Leadershipul și influența socială. Diferența dintre leadership și management. Rolul leadershipului în conducerea și gestionarea schimbării. Competențele de leadership. Modele de leadership, stiluri. Construirea și motivarea echipei. Gestionarea conflictelor și luarea deciziilor dificile. Inteligența emoțională și rolul ei în succesul liderului. Etica și integritatea instituțională. Climatul de integritate instituțională. Construirea și consolidarea climatului de integritate. Asigurarea implementării standardelor de integritate. Managementul riscurilor în sectorul public, inclusiv riscurile de fraudă și corupție	150/6/240	100/4	50/2	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică/ Formatori externi/ Cancelaria de Stat
6.	Funcționari publici din unitățile administrativ-teritoriale de nivelul întâi	Elaborarea și managementul proiectelor la nivel național și european (Curs de dezvoltare profesională, 32 de ore)	Inițierea și elaborarea proiectului. Componentele unui proiect. Ciclul de viață al proiectului. Criteriile de succes ale proiectului. Abordarea cererii de finanțare și organizarea activității de scriere. Prezentarea partenerilor de proiect. Relevanța proiectului. Stabilirea grupurilor-țintă/beneficiarilor finali, obiectivele generale și specifice ale proiectului. Logica de intervenție a proiectului și contribuția sa la program. Rezultatele proiectului și indicatorii care măsoară realizarea acestora. Bugetul proiectului. Vulnerabilități și riscuri. Documente de referință. Legăturile cu alte proiecte sau inițiative ale UE sau din afara UE (actuale sau din trecut) care se regăsesc în proiect. Corelarea cu documentele de planificare ale autorității publice locale. Oportunități de accesare a fondurilor naționale și internaționale pentru implementarea proiectelor. Corelarea grilei de evaluare cu cererea de finanțare. Dezvoltarea locală și regională prin proiecte naționale, transfrontaliere și transnaționale (finanțate de Uniunea Europeană prin intermediul programelor Satul European, Interreg NEXT și Interreg 2021-2027). Mecanismul de coordonare la nivel național a implementării Strategiei Uniunii Europene pentru Regiunea Dunării (SUERD) și rolul autorităților locale în implementarea acesteia. Sistemul de management și control al programelor Interreg NEXT și Interreg 2021-2027 la care Republica Moldova este parte. Servicii publice. Informații publice. Managementul proiectelor. Planificarea activităților proiectului. Coordonarea și organizarea activităților proiectului. Monitorizarea și evaluarea proiectului. Raportarea rezultatelor. Evaluarea și auditul proiectelor	75/3/96		75/3	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică/ Formatori externi/ Cancelaria de Stat

7.	Funcționari publici din autoritățile publice (membri ai comisiilor de concurs)	Recrutarea și selectarea personalului (Curs de formare inițială în format online/webinare, 16 ore)	Procedura de ocupare a funcției publice vacante prin concurs. Cadrul normativ și metodologic. Rolul, atribuțiile și componența Comisiei de concurs. Procesul de organizare și desfășurare a probei scrise. Cerințe și recomandări privind elaborarea testelor de lucru și grila de evaluare. Organizarea probei scrise la distanță. Atragerea specialiștilor și altor practicieni în desfășurarea concursului. Procesul de organizare și desfășurare a interviului. Ghidul de interviu și grila de evaluare. Interviul bazat pe competențe. Organizarea și desfășurarea concursului intern. Cadrul normativ și metodologic. Procesul de organizare și dezvoltare a concursului intern. Procedura de examinare a contestațiilor pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior. Rolul, atribuțiile și competențele Comisiei de contestații. Procesul de examinare a contestațiilor: procedură, etapă etc.	75/3/48	50/2	25/1	Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică/ Formatori externi/ Cancelaria de Stat
			TOTAL	675/27/1092	450/18	225/9	

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de hotărâre a Guvernului
cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din
autoritățile publice pentru anul 2025

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Proiectul de hotărâre a Guvernului <i>cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025</i> este elaborat de către Cancelaria de Stat în colaborare cu entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică
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 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, conform căreia una din prioritățile cheie este sporirea competențelor și perfecționarea personalului din autoritățile publice, astfel încât acesta să poată atinge un nivel optim de performanță în îndeplinirea atribuțiilor. Concomitent, Planul Național de Dezvoltare pentru anii 2025-2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.361/2024, stabilește prin obiectivul general 7, dezvoltarea serviciului public și profesionalizarea funcționarilor publici, cu accent pe consolidarea sistemului de formare profesională. Potrivit, prevederilor art.37 din Legea sus menționată, funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și perfecționa, în mod continuu, abilitățile și pregătirea profesională. Astfel, în vederea asigurării fiecărui funcționar public diverse forme de dezvoltare profesională continuă și în scopul satisfacerii necesităților identificate în diferite domenii, Planul anual propune cursuri pentru diferite categorii de personal din administrația publică. În linii generale scopul Planului de formare și dezvoltare profesională este de a consolida cunoștințele, 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.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
Situația actuală, caracterizată de obținerea de către Republica Moldova a statutului de candidat la aderare la Uniunea Europeană și de inițierea negocierilor de aderare, impune un efort strategic amplu de modernizare a administrației publice și profesionalizare a personalului din cadrul autorităților respective, care este esențial pentru îndeplinirea misiunii și obiectivelor strategice naționale. Dezvoltarea și formarea profesională a funcționarilor publici devin astfel o prioritate de bază pentru consolidarea capacităților administrației publice în procesul de integrare europeană, în conformitate cu obiectivele și cerințele acquis-ului comunitar. În acest context, pregătirea funcționarilor publici și a altor categorii de personal din

autoritățile publice este esențială pentru a răspunde cerințelor și responsabilităților diverse, contribuind la realizarea obiectivelor strategice instituționale.

Astfel, proiectul respectiv vine să ofere suportul necesar personalului din cadrul autorităților publice și să consolideze nivelul de profesionalizare a acestora, cât și să contribuie la formarea unui corp de funcționari publici competitivi, bine pregătiți și capabili să îmbunătățească constant calitatea administrației publice.

Conform datelor statistice privind implementarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2024, Institutul de Administrație Publică a realizat 36 de cursuri de instruire /1408 ore academice (toate câte au fost planificate) la care au participat 1004 funcționari (cu 104 persoane mai mult), inclusiv 675 de persoane din administrația publică centrală și 329 de persoane din administrația publică locală.

Totodată, urmare a intervențiilor în Legea nr. 158/2008 ce țin de obligativitatea funcționarilor publici de conducere de nivel superior de a obține certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior, în termen de maxim 18 luni de la numirea în funcția respectivă, Planul anual include curs special elaborat și dezvoltat pentru această categorie de personal.

În contextul celor enumerate și pentru a răspunde provocărilor și cerințelor actuale este imperios stabilirea clară a necesităților de instruire, precum și a grupurilor țintă cărora li se adresează aceste programe de formare. Acest exercițiu va permite o alocare eficientă a resurselor și o orientare strategică a eforturilor către prioritățile guvernantele.

În acest sens menționăm că numărul de ore și zile alocate sesiunilor de instruire este ajustat la mijloacele financiare planificate pentru anul 2025. Astfel, proiectul Hotărârii Guvernului respectiv va contribui la profesionalizarea personalului din administrația publică.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul hotărârii Guvernului are drept scop sporirea competențelor profesionale ale personalului din autoritățile administrative și acordării unor instruirii specializate în diverse domenii de activitate și îmbunătățirii procesului de management al acestora. În acest context au fost identificate și țargetate grupuri de personal bine definite cu cursuri de formare și dezvoltare profesională, webinare, precum și programe de formare specializată ce corespund necesităților actuale ale personalului din autoritățile publice.

Astfel, pentru anul 2025 au fost revizuite tematicile cursurilor, cu includerea unora inovatoare ce țin de inițierea unui curs în format online/un webinar privind recrutarea și selectarea personalului, destinat funcționarilor publici din autoritățile administrației publice centrale și locale, exclusiv membrilor Comisiilor de concurs, cursul destinat funcționarilor publici de conducere de nivel superior, precum și cursul privind managementul și leadership-ul în administrația publică, destinat funcționarilor publici de conducere din autoritățile administrației publice centrale și din unitățile administrativ teritoriale de nivelul întâi.

Astfel, pentru a asigura formarea și dezvoltarea continuă în diferite domenii a personalului din autoritățile publice, Planul pentru anul 2025 include:

1. Curs de formare inițială privind integrarea profesională a funcționarilor publici debutanți, cu o durată de 40 ore.
2. Program de formare specializată pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior, cu o durată de 100 ore.
3. Program de formare specializată privind elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice, destinat funcționarilor publici din cadrul autorităților

administrative centrale, cu o durată de 96 ore.

4. Curs de dezvoltare profesională privind elaborarea și coordonarea proiectelor de acte normative, destinat funcționarilor publici din autoritățile administrative centrale, cu mai puțin de 5 ani experiență profesională în domeniu, cu o durată de 24 ore.
5. Curs de formare managerială, destinat funcționarilor publici de conducere din autoritățile administrației publice centrale și din unitățile administrativ teritoriale de nivelul întâi, cu o durată de 40 ore.
6. Curs de dezvoltare profesională privind elaborarea și managementul proiectelor la nivel național și european, destinat funcționarilor publici din unitățile administrativ teritoriale de nivelul I, cu o durată de 32 ore.
7. Curs de formare inițială în format online/webinar privind recrutarea și selectarea personalului, destinat funcționarilor publici din autoritățile publice, destinat membrilor comisiilor de concurs, cu o durată de 16 ore.

Prin urmare, prevederile proiectului asigură oportunitățile de dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice și consolidare a capacităților acestora. În total, Planul pentru anul 2025 prevede 7 tematici de instruire pentru 675 de persoane/ 27 grupuri/ 1092 ore de instruire, dintre care pentru 450 persoane/ 18 grupuri din autoritățile publice centrale (67 %) și 225 persoane/ 9 grupuri din autoritățile administrației publice locale (33 %). Numărul de 675 participanți a fost stabilit în baza bugetului planificat pentru anul 2025 în acest sens.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Conform datelor statistice prezentate de autoritățile publice, în cadrul Raportului privind funcția publică și statutul funcționarului public, în anul 2023, un total de 10.118 de funcționari publici au beneficiat de diverse forme de dezvoltare profesională. Acest număr este mai mic cu 1 345 de funcționari publici decât în anul 2022. În același timp, gradul de instruire al funcționarilor publici în general a fost de 70,8% în anul 2023, înregistrând o ușoară scădere de 0,6% față de anul precedent, 2022. Datele prezentate evidențiază o discrepanță semnificativă de peste 40 de puncte procentuale între rata de instruire a funcționarilor publici la nivel central (87,3%) și rata de instruire a funcționarilor publici în autoritățile administrației publice locale (44,1% pentru autoritățile publice locale de nivelul întâi și 39,6% pentru autoritățile publice locale de nivelul al doilea).

În anul 2023, din totalul de 103 autorități publice centrale, doar 83 au alocat fonduri pentru instruire și formare 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 formare profesională, iar 92,6% dintre acestea le-au utilizat conform planificării.

Astfel, în cazul 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 personalului din administrația publică, prin programe moderne de formare și 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
În contextul PHG cu privire la crearea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public” și modificarea unor hotărâri ale Guvernului (număr unic 993/CS/2024) și a Legii bugetului de stat pentru 2025, suma alocată este de 10 000, 0 mii lei. Dintre care 1700,0 mii lei sunt alocate pentru realizarea Planului de formare și dezvoltare profesională pentru anul 2025.
4.3. Impactul asupra sectorului privat
Nu este aplicabil.
4.4. Impactul social
Planul anual 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, aceste inițiative stimulează o administrație publică modernă, capabilă să gestioneze provocările complexe ale unei societăți în schimbare și să contribuie la coeziunea socială.
4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal
Vor fi respectate prevederile privind protecția datelor cu caracter personal, vor fi întreprinse măsuri adecvate pentru a proteja informațiile personale ale utilizatorilor și participanților. Aceasta include respectarea principiilor de minimizare a datelor, confidențialitate, integritate și disponibilitate a datelor personale cu caracter personal
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 nondiscriminării legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității. Astfel, noile prevederi nu vor 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. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
Nu este aplicabil
5.2. Măsuri 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/*/13594. Proiectul urmează a fi avizat și consultat de către autoritățile interesate, societatea civilă și partenerii de dezvoltare, în special cei care au contribuit de o manieră substanțială în crearea și menținerea sistemelor informaționale aplicate în sectorul justiției
7. Concluziile expertizelor
Proiectul urmează a fi supus expertizelor anticorupție și expertizei juridice, conform art. 36 și 37 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative.
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 de formare 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 grupuri profesionale-țintă din administrația publică în vederea dezvoltării competențelor profesionale/manageriale necesare, precum și organizarea activităților de logistică, didactică și tehnică conexe Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025.

Secretar general adjunct al Guvernului /semnat electronic / Andrei STRAH

SINTEZA
la proiectul hotărârii de Guvern cu privire la
Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025

Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Avizare și consultare publică			
Secretariatul Parlamentului (Aviz nr.SGA02 nr. 171 din 12.12.2024)	1.	Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Aparatul Președintelui (Aviz nr.2/2-06-1538 din 16.12.2024)	2.	Se propune completarea proiectului cu indicarea actului normativ superior care justifică adoptarea hotărârii respective.	Precizare Proiectul a fost elaborat în conformitate cu art. 44 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, și în corespundere cu prioritățile stabilite.
	3.	Se solicită specificarea clară a instituției responsabile de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică.	Se acceptă parțial. Denumirea instituției responsabile de formarea și dezvoltarea profesională a personalului este menționată în conformitate art. 37 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică). Or, în contextul PHG cu privire la crearea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public” și modificarea unor hotărâri ale Guvernului (număr unic 993/CS/2024), autor – Cancelaria de Stat, urmează a fi stabilită denumirea entității respective.
	4.	Se propune ajustarea subpunctului 3 a proiectului hotărârii respective care dublează conținutul din Hotărârea Guvernului nr. 79/2024.	Se acceptă. Subpct. 3 din pct. 2 a Hotărârii va avea următorul cuprins: „3) prezentarea Cancelariei de Stat până la 15 februarie 2026 a Raportului privind formarea și dezvoltarea profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025, care va conține informații/date generale privind activitățile de formare/instruire desfășurate de către entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică, precum și informații privind eficacitatea, eficiența, relevanța și impactul activităților de formare/instruire desfășurate (constatări, concluzii, recomandări).”

Ministerul Culturii (Aviz nr.05/3-073706 din 20.11.2024)	5.	Se propune majorarea numărului de participanți în grup, de la 25 la 30 de persoane sau majorarea grupurilor de la 5 la 6 pentru autoritățile publice centrale, astfel ca toți funcționarii publici debutanți să participe la cursurile destinate în termen de 3 luni până la confirmarea în funcție.	Nu se acceptă. Reieșind din condițiile actuale, majorarea numărului de grupuri implică costuri suplimentare, inclusiv cheltuieli pentru formatori, logistică, materiale didactice și alte resurse. În acest context, autoritatea publică urmează să prevadă în bugetul anual al autorității respective mijloace pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare.
Ministerul Sănătății (Aviz nr.25/4585 din 09.12.2024)	6.	Se propune completarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025 cu <i>cursul de dezvoltare profesională, 16 ore “Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public”</i> , destinat funcționarilor publici de conducere (din autoritățile publice centrale și autoritățile administrative din subordinea ministerelor.	Precizare. În scopul acordării suportului metodologic, conform cadrului normativ, Direcția responsabilă de managementul funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat, la solicitarea autorităților publice, poate organiza instruirii pe subiectele aferente managementului resurselor umane.
Ministerul Apărării (Aviz nr.11/1659 din 10.12.2024)	7.	În scopul asigurării unui proces echitabil de formare și dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, precum și având în vedere dinamica procesului de alinare la noile condiții de ajustare a legislației naționale în contextul integrării europene, propunem ca în Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025, la rubrica “Categorii/Grup țintă ca și funcționarii publici care au experiență în domeniu mai mult de 5 ani, dar în ultimii 3 ani raporturile de serviciu ale acestora au fost încetate sau suspendate în condițiile legii.	Nu se acceptă. Cursurile de dezvoltare profesională, precum și experiența funcționarilor publici, sunt stabilite pentru a răspunde nevoilor curente ale funcționarilor publici activi din administrația publică. La formarea grupurilor se va ține cont, după caz, de motivele suspendării și încetării funcționarilor publici respectivi.
Congresul Autorităților Locale din Moldova (Aviz nr.419 din 10.12.2024)	8.	Următoarele constatări/obiecții: Din 7 (șapte) tematici de instruire, numai în cadrul a 4 (patru) tematici pot fi instruiți funcționarii publici din autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi. Toate cele 4 (patru) tematici, în cadrul cărora pot fi instruiți funcționarii publici din APL I, au un caracter restrâns în ceea ce privește categoriile de funcționari publici beneficiari: Tematica 1: funcționari publici debutanți; Tematica 5: funcționari publici de conducere (secretarii consiliilor locale) numai din unitățile administrativ teritoriale de nivelul întâi cu o populație de peste 5000 de locuitori; Tematica 6: funcționari publici numai din unitățile administrativ teritoriale de nivelul întâi cu o populație de peste 5000 de locuitori; Tematica 7: funcționarilor publici, membri ai comisiilor de concurs pentru recrutarea și selectarea personalului (secretarii consiliilor locale de regulă sunt membri ai acestor comisii).	Se acceptă. Criteriul „, cu o populație de peste 5000 de locuitori” a fost exclus. Totodată, grupul țintă a fost stabilit ținând cont de necesitățile actuale de dezvoltare profesională, precum și prioritățile stabilite. În acest sens, Planul anual include grupurile țintă de beneficiari atât din cadrul APC, cât și APL. Concomitent, conform Statutului CALM, capitolul II, Art.7 pct.10, unul din obiectivele Asociației este cooperarea cu autoritățile locale în ceea ce privește organizarea unor activități proprii pentru formarea și perfecționarea profesională a aleșilor locali, precum și a funcționarilor publici din administrația publică locală. Pentru realizarea obiectivelor, Asociația va folosi următoarele forme și mijloace:

		Numărul funcționarii publici din APL I care vor putea fi instruiți în anul 2025 a scăzut la 225 de persoane, comparativ cu 329 de persoane în 2024 (nu este clar dacă această cifră include și funcționarii publici din APL II). Observăm, că Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025 discriminează în mod evident funcționarii publici din APL I sub aspectul tematicilor în cadrul cărora pot fi instruiți, categoriilor de funcționari publici beneficiari (f/p debutanți, f/p de conducere, f/p – membri ai comisiilor de concurs) și numărului funcționarii publici beneficiari. În contextul limitărilor deja menționate, cel mai grav este că 2 (două) tematici din cele 4 (patru) în cadrul cărora pot fi instruiți funcționarii publici din APL I, sunt destinate funcționarilor publici numai din UAT I cu o populație de peste 5000 de locuitori. Apare întrebarea, consolidarea capacităților profesionale prin formare continuă ale funcționarilor publici din UAT I cu o populație mai mică de 5000 de locuitori nu mai este necesară acestei țări, dar și Guvernului în implementarea reformelor? Ce să înțelegem din aceste prevederi, că APL I din localitățile mai mici nu mai fac parte din autoritățile publice ale Republicii Moldova? Reiterăm, că statutul de funcționar public nu este atractiv pentru persoanele care activează în primăriile din țară, în privința volumului de lucru enorm, salariului neatractiv, restricțiilor privind cuantumul salariilor, suplimentele la salariu și primele, lipsei garanțiilor sociale, creării obstacolelor în cumularea funcțiilor etc. Concluzie: considerăm necesară excluderea prevederilor discriminatorii, în special referitor la funcționarii publici din UAT I cu o populație mai mică de 5000 de locuitori. Congresul Autorităților Locale din Moldova consideră că proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025 poate fi propus pentru aprobare cu condiția luării în considerare a obiecțiilor expuse.	b) organizarea de întruniri, congrese, conferințe, dezbateri, mese rotunde, seminare, sesiuni de comunicări, precum și alte forme.
Autoritatea Națională de Integritate (Aviz nr.05/11338 din 10.12.2024)	9.	Se propune completarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025 cu următoarele subiecte: 1. <i>Activitatea entităților publice în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană;</i> 2. <i>Utilizarea tehnologiei informaționale și a inteligenței artificiale în activitate în serviciul public</i> 3. <i>Comunicarea strategică și comunicarea administrativă prin prisma situației geopolitice.</i>	Nu se acceptă. Subdiviziunea responsabilă de integrare europeană din cadrul Cămarilor de Stat va elabora un Program de instruire, care vizează consolidarea competențelor personalului din administrația publică pe tematici legate de procesul de integrare europeană. Totodată, precizăm că în Curriculum pentru Cursul de dezvoltare profesională privind elaborarea și coordonarea proiectelor de acte normative a fost integrat subiectul ce ține de particularitățile procesului de elaborare și

			promovare a actelor normative cu relevanță UE. Spectrul acestei informații ar trebui corelat cu posibilitățile și starea lucrurilor reale în cadrul autorităților publice centrale, deoarece în cazul în care cunoștințele acumulate/informația obținută nu poate fi aplicată din lipsa instrumentelor respective la locul de muncă, utilitatea acesteia este mult minimizată. Subiectul privind <i>comunicarea strategică și comunicarea administrativă prin prisma situației geopolitice</i> este planificat pentru anul 2025 în cadrul Programului de Dezvoltare Profesională (PDP NATO-RM), destinat diferitor categorii de funcționari. Suplimentar, comunicăm că, fiecare autoritate publică are obligația de a prevedea în bugetul anual propriu mijloace pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională continuă pentru funcționarii publici, în mărime de cel puțin 2 % din fondul de salarizare
Institutul de Administrație Publică (Aviz nr.01-02/184 din 10.12.2024)	10.	Constatăm că numărul de 675 de funcționari (cu 225 mai puțin decât în anul 2024), care își vor dezvolta competențele în anul 2025 la comanda de stat, este unul mult prea mic comparativ cu numărul de funcționari care activează în autoritățile publice și cu necesitățile de formare și dezvoltare profesională ale acestora. Ținând seama de faptul că în documentele strategice este stabilit că una din prioritățile cheie este sporirea competențelor și perfecționarea personalului din autoritățile publice, astfel încât acesta să poată atinge un nivel optim de performanță în îndeplinirea atribuțiilor, propunem suplینirea mijloacelor financiare pentru realizarea comenzii de stat, care ar permite majorarea numărului de participanți, diversificarea tematicii, mărirea duratei cursurilor de dezvoltare profesională, conform necesităților de instruire ale funcționarilor publici. Propunerea respectivă provine din mai multe solicitări ale autorităților administrației publice, care motivează majorarea numărului de funcționari - beneficiari ai serviciilor de instruire la comanda de stat inclusiv prin necesitatea asigurării principiului obligativității formării și dezvoltării profesionale.	Nu se acceptă. Reieșind din condițiile actuale, majorarea numărului de grupuri implică costuri suplimentare, inclusiv cheltuieli pentru formatori, logistică, materiale didactice și alte resurse. În acest context, autoritățile publice urmează să prevadă în bugetul anual al autorității respective mijloace pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare.
	11.	Cursul de la pct. 5 din Plan, propunem să fie denumit Curs de formare managerială, oferind, astfel, funcționarilor posibilitatea de a participa la un curs de dezvoltare a competențelor manageriale, conform prevederilor Legii 158/2008, art.37.	Se acceptă.

Ministerul Energiei <i>(Aviz nr.10-3113 din 11.12.2024)</i>	12.	La pct. 1 din Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025 (în continuare Plan), propunem mărirea numărului de persoane care vor participa la cursul „Integrarea profesională a funcționarilor publici debutanți”. Propunerea este argumentată prin faptul că, în cadrul Ministerului Energiei, nu au avut posibilitatea de a participa la un astfel de curs 15 funcționari publici debutanți, iar subiectele abordate în cadrul acestui curs sunt esențiale pentru integrarea acestora în sistemul administrației publice din Republica Moldova.	Nu se acceptă. Reieșind din condițiile actuale, majorarea numărului de grupuri implică costuri suplimentare, inclusiv cheltuieli pentru formatori, logistică, materiale didactice și alte resurse. În acest context, autoritatea publică urmează să prevadă în bugetul anual al autorității respective mijloace pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare.
	13.	La pct. 5 din Plan, categoria Funcționari publici de conducere din autoritățile administrației publice centrale, propunem completarea cursului „Management și Leadership în administrația publică” cu următoarele subiecte „Managementul riscurilor în sectorul public, inclusiv riscurile de fraudă și corupție” și „Organizarea și implementarea sistemului de control intern managerial”. Subiectele enunțate vor contribui la dobândirea cunoștințelor și competențelor necesare pentru identificarea, evaluarea și gestionarea riscurilor de corupție pentru protejarea interesului autorității publice. Totodată, funcționarii își vor consolida cunoștințele în vederea asigurării controlului intern managerial eficient necesar pentru a îmbunătăți performanța instituțională.	Se acceptă.
	14.	În același timp, propunem excluderea din conținutul pct. 5 a cuvintelor „mai puțin de 5 ani de experiență”, ori funcționarii publici cu o experiență mai mare de 5 ani la fel au nevoie de îmbunătățirea continuă a abilităților de management și de leadership.	Nu se acceptă. Scopul indicării grupului țintă de funcționari publici cu experiență mai puțin de 5 ani pentru cursul menționat constă în orientarea și ghidarea în prima perioadă de activitate a acestei categorii de personal pentru dezvoltarea profesională continuă și menținerea unui personal competitiv, profesional și motivat. Suplimentar, menționăm că fiecare autoritate publică are obligația de a prevedea în bugetul anual propriu mijloace pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională continuă pentru funcționarii publici, în mărime de cel puțin 2 % din fondul de salarizare. În acest context, în funcție de necesitățile angajaților, Cursul menționat poate fi inclus în Planul anual de dezvoltare profesională al autorității publice.
	15.	Propunem completarea Planului cu un punct nou, care să vizeze grupul-țintă Funcționari publici din autoritățile publice (din cadrul subdiviziunilor responsabile de Ministerul Energiei al Republicii Moldova tehnologia informației) prin includerea cursului „Securitatea cibernetică în sectorul public”. Având în vedere necesitatea protecției datelor gestionate de autoritățile publice, prioritar funcționarii din	Precizare. Subiectul privind securitatea cibernetică în sectorul public este planificat pentru anul 2025 în cadrul Programului de dezvoltare profesională (PDP NATO-RM). Suplimentar, comunicăm că, fiecare autoritate publică are obligația de a prevedea în bugetul anual

		domeniul IT trebuie să posede cunoștințele și pregătirea necesară pentru protejarea infrastructurilor critice în fața potențialelor amenințări.	propriu mijloace pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională continuă pentru funcționarii publici, în mărime de cel puțin 2 % din fondul de salarizare.
Ministerul Justiției (Aviz nr.04/1-11025 din 12.12.2024)	16.	Lipsa obiecțiilor de ordin conceptual.	Se ia act.
	17.	Proiectul de hotărâre a fost elaborat în vederea asigurării realizării prevederilor art. 37 din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, precum și a Strategiei de reformă a administrației publice pentru perioada 2023-2030, adoptată prin Hotărârea Guvernului nr.126/2023, conform căreia una din prioritățile cheie este sporirea competențelor și perfecționarea personalului din autoritățile publice, astfel încât acesta să poată atinge un nivel optim de performanță în îndeplinirea atribuțiilor. Totodată, în scopul asigurării caracterului uniform al terminologiei, la pct. 2, în textul introductiv, cuvântul „Entitatea” se va substitui cu cuvântul „Autoritatea”.	Nu se acceptă. Denumirea instituției responsabile de formarea și dezvoltarea profesională a personalului este menționată în conformitate art. 37 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică). Or, în contextul PHG cu privire la crearea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public” și modificarea unor hotărâri ale Guvernului (număr unic 993/CS/2024), autor – Cancelaria de Stat, urmează a fi stabilită denumirea entității respective
	18.	La pct. 6 din Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025, nu este clar care este raționamentul stabilirii grupului țintă doar funcționarii publici din unitățile administrativ-teritoriale de nivelul I. La definitivarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025 se va ține cont de principiul autonomiei locale, consacrat în art. 3 al Legii nr. 436/2006 privind administrația publică locală, potrivit căruia, autoritățile administrației publice locale beneficiază de autonomie decizională, organizațională, gestionară și financiară, au dreptul la inițiativă în tot ceea ce privește administrarea treburilor publice locale, exercitându-și, în condițiile legii, autoritatea în limitele teritoriului administrat.	Precizare. În contextul priorităților guvernamentale stabilite în documentele de politici aprobate, grupurile țintă identificate reprezintă un punct de referință în procesul de reformă a administrației publice. În acest context, autoritățile publice locale de nivelul I sunt implicate nemijlocit în scrierea și atragerea proiectelor locale, iar formarea lor poate fi esențială pentru eficiența implementării acestora la nivel local.
	19.	Complementar, se va revizui numerotarea subpunctelor, or, potrivit art. 52 alin. (3) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, pentru interpretare corectă și aplicare comodă, punctele pot fi divizate în subpuncte care se numerează prin adăugarea consecutivă a cifrelor arabe, până la gradul de detaliere necesar. Spre exemplificare, în cazul subpunctelor pct. 2 numerotate prin 1)-3), acestea se vor numerota prin 2.1, 2.2 și 2.3.	Se acceptă. Numerotarea subpunctelor a fost revizuită în conformitate cu normele de redactare prevăzute în Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative.
Ministerul Finanțelor (Aviz nr.07/1-03/156/1975 din 16.12.2024)	20.	Reieșind din însumarea numărului de ore din proiectul Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025, se propune în coloana „Total persoane/grupuri/ore” de substituit cifra „1068” cu cifra „1092”.	Se acceptă. Numărul total persoane/grupuri/ore” a fost substituit.

	21.	Totodată, se atrage atenția asupra faptului că, în proiectul Legii bugetului de stat pentru 2025, votat în prima lectură de Parlamentul Republicii Moldova în data de 5 decembrie curent, în bugetul Cămarilor de Stat sunt prevăzute alocații în valoare de 10.000 mii lei pentru crearea și activitatea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public”, care urmează să fie responsabilă de formarea profesională a personalului din autoritățile publice. Drept urmare, se propune de revăzut impactul proiectului descris în pct.4.2 din Nota de fundamentare, precum și, după caz, subiectele principale incluse în Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice. În concluzie, Ministerul Finanțelor exprimă disponibilitatea reexaminării proiectului de hotărâre, în urma perfectării acestuia ținând cont de obiecțiile formulate.	În contextul PHG cu privire la crearea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public” și modificarea unor hotărâri ale Guvernului (număr unic 993/CS/2024) și a Legii bugetului de stat pentru 2025, suma alocată este de 10 000, 0 mii lei. Dintre care 1700,0 mii lei sunt alocate pentru realizarea Planului de formare și dezvoltare profesională pentru anul 2025. În nota informativă a proiectului au fost făcute concretizările respective.
Ministerul Educației și Cercetării <i>(Aviz nr.08/1-09/8265 din 16.12.2024)</i>	22.	Susține Proiectul Hotărârii cu propunerea de a include cursuri pe următoarele subiecte: -curs de instruire profesională privind aplicarea normelor de drept în cadrul procedurii administrative (petiții, plângeri); -curs de instruire profesională privind protocolul oficial/specificul asigurării protocolului oficial în autoritățile administrației publice; -curs de instruire profesională privind aplicarea inteligenței artificiale în programe de planificare, analiză, sinteză etc.; -curs de instruire profesională privind tehnici de mediere a situațiilor complicate în cadrul audiențelor/ negocierilor.	Nu se acceptă. Conform art. 37 alin.(3) lit.c) din Legea nr.158/2008, fiecare autoritate publică are obligația de a prevedea în bugetul anual propriu mijloace pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională continuă pentru funcționarii publici, în mărime de cel puțin 2 % din fondul de salarizare. În acest context, în funcție de necesitățile angajaților, cursurile menționate pot fi incluse în Planul anual de dezvoltare profesională al autorității publice.
Centrul Național Anticorupție <i>(Aviz nr.06/2/21966 din 13.12.2024)</i>	23.	Comunicăm susținerea promovării proiectului. Totodată, propunem completarea Planului menționat, prin includerea Centrului Național Anticorupție, în calitate de formator, la poziția nr.4, denumirea cursului „Elaborarea și coordonarea proiectelor de acte normative”, în vederea creșterii calității proiectelor actelor normative elaborate, conștientizării consecințelor generate de promovarea unor acte normative lacunare, precum și familiarizării funcționarilor publici din cadrul autorităților administrative centrale cu etapele și efectele expertizei anticorupție.	Se acceptă.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale <i>(Aviz nr.20/6397 din 13.12.2024)</i>	24.	Formulează următoarele propuneri și recomandări. În cadrul cursului nr. 3, „Elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice”, se propune redenumirea primului modul din „Documentele de planificare”, în „Documentele de politici și de planificare”, pentru a reflecta mai clar conținutul și obiectivele acestuia.	Se acceptă.
	25.	În contextul avansării procesului de integrare europeană, se recomandă includerea în program a unui curs destinat funcționarilor publici cu următoarele tematici esențiale:	Nu se acceptă. Subdiviziunea responsabilă de integrare europeană din cadrul Cămarilor de Stat va elabora un

	-Procesul de integrare europeană; -Transpunerea acquis-ului UE; -Particularitățile procesului de negociere. Se consideră oportună includerea unui modul realizat în colaborare cu instituții de instruire și pregătire, atât naționale, cât și internaționale. Această inițiativă ar contribui la dezvoltarea competențelor funcționarilor publici în domeniile de politici promovate, precum administrarea muncii, securitatea și sănătatea în muncă, dialogul social.	Program de instruire care vizează consolidarea competențelor pe tematici legate de procesul de integrare europeană. Totodată, precizăm că în Curriculum pentru Cursul de dezvoltare profesională privind elaborarea și coordonarea proiectelor de acte normative a fost integrat subiectul ce ține de particularitățile procesului de elaborare și promovare a actelor normative cu relevanță UE.
26.	Se propune includerea în program a cursurilor destinate gestionării cazurilor de protecție a copiilor în situații de criză, cum ar fi migrarea, crizele sanitare (de exemplu, pandemii), dezastrele naturale sau conflictele armate, pregătirea personalului pentru situații de urgență și adaptarea rapidă a intervențiilor în funcție de circumstanțele speciale.	Nu se acceptă. Programul respectiv acoperă necesitățile generale ale personalului din administrația publică, propunerea respectivă include un segment îngust de activitate. În acest context, subiectul menționat urmează a fi acoperit conform competențelor autorității respective și suportul donatorilor externi.
27.	Se propune extinderea conținutului cursului nr. 7 pentru a acoperi următoarele subiecte suplimentare: perioada de probă pentru funcționarul public debutant, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici.	Precizare. În anul 2024 Cancelaria de Stat cu suport GIZ Moldova a organizat Ateliere de lucru pentru responsabilii din resurse umane din cadrul APL/APC. Suplimentar, în scopul acordării suportului metodologic, conform cadrului normativ, Direcția responsabilă de managementul funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat, la solicitarea autorităților publice, poate organiza instruiți pe subiectele aferente managementului resurselor umane.
28.	Se propune includerea cursului „Guvernarea bazată pe date demografice și integrarea principiului îmbătrânirii active în politicile publice sectoriale/locale”, în conformitate cu Planul de acțiuni al Programului privind îmbătrânirea activă și sănătoasă pentru perioada 2023-2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 434/2023. Suportul de curs a fost elaborat în parteneriat cu Institutul de Administrație Publică, Universitatea de Stat din Moldova și cu suportul UNFPA Moldova. Curriculumul cursului a fost aprobată de Comisia de asigurare a calității a Institutului de Administrație Publică. Deja 20 de funcționari publici din administrația centrală și locală au participat la instruire inițială, desfășurată în perioada 5-8 noiembrie 2024. Se propune includerea în program a tematicelor privind egalitatea de gen. Tematica vizează pregătirea specialiștilor implicați în elaborarea politicilor și necesității includerii în nota de fundamentare a impactului asupra echității și egalității de gen. Această propunere se aliniază principiilor prevăzute în Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați precum și	Nu se acceptă. Reieșind din condițiile actuale, includerea unor programe noi implică costuri suplimentare, inclusiv cheltuieli pentru formatori, logistică, materiale didactice și alte resurse. În acest context, autoritatea publică urmează să prevadă în bugetul anual al autorității respective mijloace pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare. În acest context, subiectul menționat urmează a fi acoperit conform competențelor autorității respective și suportul donatorilor externi.

	prevederilor Hotărârii de Guvern nr. 386/2020 cu privire la planificarea strategică abordarea complexă a egalității între femei și bărbați ce presupune integrarea principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile. În contextul ratificării Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind eliminarea violenței și a hărțuirii în mediul profesional Nr. 190 din 2019 prin Legea nr. 440/2023 se propune includerea tematicilor privind hărțuirea sexuală. De asemenea, se consideră necesară includerea subiectelor relevante domeniului violenței în familie, aspectelor specifice în asistența și protecția victimelor traficului de ființe umane și drepturilor victimelor infracțiunilor. Aceste subiecte sunt deosebit de importante pentru profesioniștii din administrația publică, inclusiv pentru primari și reprezentanții consiliilor locale, pentru a asigura intervenția eficientă în cazurile specifice.	
29.	În contextul reformei sistemului de asistență socială „Restart”, aprobată prin Legea nr. 256/2023, au fost constituite 10 Agenții teritoriale de asistență socială, autorități administrative în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, având 9861 de unități de personal, dintre care 459 sunt funcționari publici (10 funcții publice de conducere de nivel superior, 168 funcții publice de conducere, 281 funcții publice de execuție). În procesul de identificare a necesarului de formare a personalului cu statut de funcționar public și în elaborarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026, se recomandă să se țină cont de aceste date pentru a adapta programul de instruire la nevoile concrete ale personalului din cadrul noilor agenții teritoriale de asistență socială. Având în vedere cele expuse, Ministerul Muncii și Protecției Sociale propune includerea acestor cursuri și tematici în Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025 (<i>se anexează documentele relevante</i>).	Nu se acceptă. În conformitate cu art.37 autoritatea publică are obligația de a asigura posibilități egale pentru toți funcționarii publici cu privire la instruirea atât în țară, cât și peste hotare; de a asigura participarea funcționarilor publici la activitățile de formare și dezvoltare profesională continuă relevante domeniilor de activitate, în vederea realizării necesităților de instruire identificate în baza evaluării performanțelor profesionale, precum și în vederea îndeplinirii optime a obiectivelor individuale de activitate, a sarcinilor și atribuțiilor de serviciu stipulate în fișa postului etc.

Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării (Aviz nr. 03-3798 din 18.12.2024)	30. Se propune completarea la Anexa proiectului de hotărâre – la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025 (se anexează): -Curs avansat și complex de drept administrativ, destinat funcționarilor publici din autoritățile administrative centrale, responsabili de asistență juridică și de contencios, în special funcționarilor publici din cadrul subdiviziunilor juridice; -Curs de formare inițială, 30 ore, „Securitatea terminalelor (Endpoint Security)”, destinat funcționarilor publici debutanți din autoritățile publice; -Curs de formare inițială, 16 ore, „Managementul amenințărilor cibernetice (Cyber Threat Management)”, destinat funcționarilor publici debutanți din autoritățile publice; -Curs de formare specializată, 110 ore, „Operațiuni de securitate cibernetică”, destinat funcționarilor publici din autoritățile publice /tehnicieni; -Program de formare profesională, 16 ore, “Cybersecurity pentru manageri”, destinat funcționarilor publici debutanți din autoritățile publice< -Program de formare profesională, 24 ore, “DevSecOps”, destinat funcționarilor publici din autoritățile publice / ingineri / administratori de sistem / profesioniști IT; - Program de formare profesională, 24 ore, „Linux Security InfoSEC”, destinat funcționarilor publici din autoritățile publice / Ingineri DevOps/ Administratori de sistem / Specialiști în securitate IT (InfoSec); -Program de formare profesională, 32 ore, „Network Security”, destinat funcționarilor publici din autoritățile publice /Administratori de rețea/ Ingineri de securitate IT / Profesioniști IT; -Program de formare profesională, 24 ore, „Penetration Testing”, destinat funcționarilor publici din autoritățile publice / Profesioniști în securitatea IT/ Administratori de sistem / Ingineri de rețea / Dezvoltatori Software; -Program de formare profesională, 16 ore, „Securitate cibernetică”, destinat funcționarilor publici din autoritățile publice / Personalul IT / Administratori de sistem / Ingineri de rețea / Responsabili de securitatea IT.	Nu se acceptă. Reieșind din condițiile actuale, majorarea numărului de grupuri implică costuri suplimentare, inclusiv cheltuieli pentru formatori, logistică, materiale didactice și alte resurse. Suplimentar, comunicăm că subiectele aferente securității cibernetice sunt incluse în Programul de dezvoltare profesională (PDP NATO-RM). De asemenea, în cazul identificării formatorilor/suportului financiar pentru detaliile tehnice, Cancelaria de Stat va acorda suportul necesar în organizarea cursurilor menționate.
	31. Suplimentar, cu titlu de recomandare, înaintăm și propunerea de subiect sub forma unui „curs avansat și complex de drept administrativ” destinat funcționarilor publici din autoritățile administrative centrale, responsabili de asistență juridică și de contencios, în special funcționarilor publici din cadrul subdiviziunilor juridice.	Nu se acceptă. Conform art. 37 alin.(3) lit.c) din Legea nr.158/2008, fiecare autoritate publică are obligația de a prevedea în bugetul anual propriu mijloace pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională continuă pentru funcționarii publici, în mărime de cel puțin 2 % din fondul de salarizare. În acest context, în funcție de necesitățile angajaților,

			cursurile menționate pot fi incluse în Planul anual de dezvoltare profesională al autorității publice.
Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (Aviz nr.15-6510 din 10.12.2024)	32.	Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Ministerul Afacerilor Interne (Aviz nr.42/4820 din 11.12.2024)	33.	Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare (Aviz nr.22-05/4038 din 11.12.2024)	34.	Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Ministerul Mediului (Aviz nr.14-02/3540 din 13.12.2024)	35.	Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Pentru informare			
Ministerul Muncii și Protecției Sociale (Aviz nr. 20/62 din 06.01.2025)		În vederea consolidării cadrului de formare profesională, menționăm necesitatea expusă și anume: 1) includerea în program a tematicelor privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, și 2) includerea subiectelor relevante domeniului violenței în familie, traficului de ființe umane și drepturilor victimelor infracțiunilor. Argumentele suplimentare și detaliile aferente sunt prezentate în anexa la prezentul aviz. Subliniem caracterul prioritar al acestor tematici pentru dezvoltarea capacităților profesionale ale funcționarilor publici, în special ale primarilor și membrilor consiliilor locale, în scopul eficientizării mecanismelor de intervenție și implementării riguroase a cadrului normativ incident. Conform Legii nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, în competența autorităților ale administrației publice centrale intră asigurarea: a) abordării complexe a egalității între femei și bărbați în politicile și programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor precum și a realizării tratatelor internaționale din domeniu în sfera de competență; b) tratamentului egal al femeilor și bărbaților privind accesul la bunuri și servicii și privind furnizarea de bunuri și servicii; c) respectării principiului egalității între femei și bărbați în politica de cadre și crearea condițiilor de prevenire a oricăror forme de discriminare după criteriul de sex și de hărțuire sexuală la locul de muncă; d) abordării complexe a egalității între femei și bărbați. Autoritățile administrației publice locale au, de asemenea, responsabilitatea de a monitoriza implementarea programelor, de a organiza campanii de informare și sensibilizare și de a iniția măsuri de prevenție la nivel comunitar. Rolul autorităților locale, în special al primărilor și consiliilor locale, este esențial în integrarea principiilor egalității de șanse și în protejarea	Precizare. Având în vedere situația actuală, introducerea unor programe noi presupune costuri suplimentare, inclusiv cheltuieli legate de formatori, logistică, materiale didactice și alte resurse necesare. În acest sens, autoritatea publică trebuie să aloce în bugetul anual resurse financiare destinate formării și dezvoltării profesionale a funcționarilor publici, în cuantum de cel puțin 2% din fondul de salarizare. Implementarea acestui aspect va fi realizată în conformitate cu competențele autorității respective, beneficiind, totodată, de sprijinul oferit de donatorii externi.

		grupurilor vulnerabile la nivel comunitar. Lipsa unei formări adecvate în aceste domenii conduce la lacune în aplicarea legislației și, implicit, la diminuarea calității serviciilor publice. Formarea continuă și specifică a acestor actori contribuie la creșterea capacității administrative și a încrederii comunității în autoritățile locale, dezvoltarea și consolidarea inițiativelor de prevenire a violenței și a discriminării, promovarea activă a valorilor fundamentale privind drepturile omului și echitatea socială. Având în vedere constrângerile bugetare evidențiate în sinteza avizelor, considerăm că formarea profesională a funcționarilor publici reprezintă o investiție strategică, cu beneficii directe și pe termen lung pentru comunități. Totodată, subliniem că atragerea finanțărilor externe constituie o oportunitate reală pentru acoperirea costurilor aferente implementării programului. Includerea tematicilor în Planul de formare și dezvoltare profesională pentru anul 2025 conferă credibilitate și sustenabilitate demersurilor inițiate, facilitând accesul la resurse externe și consolidând încrederea partenerilor internaționali și a donatorilor. În contextul angajamentelor naționale și internaționale (inclusiv Agenda 2030 și acquis-ul comunitar), subliniem necesitatea adoptării unei abordări sistemice și integrate. Includerea propunerilor prezentate în Planul de formare profesională va contribui la consolidarea capacității instituționale, la implementarea eficientă a politicilor de protecție socială și la dezvoltarea unor comunități reziliente și echitabile.	
Aparatul Președintelui (Aviz nr.2/2-06-22 din 14.01.2025)		Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Ministerul Afacerilor Externe (Aviz nr.DI/3/041-112 din 09.01.2025)		În limita competențelor funcționale, comunică următoarele. Deși Ministerul Afacerilor Externe nu a recepționat spre avizare proiectul de hotărâre, în urma examinării versiunii consolidate a proiectului, se comunică lipsa de obiecții sau propuneri pe marginea acestuia.	Se ia act.
Ministerul Educație și Cercetării (Aviz nr.08/1-09/8522 din 26.12.2024)		Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Ministerul Culturii (Aviz nr.05/3-07/3913 din 26.12.2024)		Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Institutul de Administrație Publică (Aviz nr.01-02/03 din 03.01.2025)		Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Ministerul Finanțelor (Aviz nr.07/1-03/161/2043 din 30.12.2024)		Lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Expertizare			

Centrul Național Anticorupție (Aviz nr.06/2/57 din 03.01.2025)		Vă comunicăm lipsa obiecțiilor și propunerilor. În conformitate cu prevederile pct.17 al Hotărârii Guvernului nr.386 din 17 iunie 2020, planul de acțiuni este parte componentă a programului - document de politici publice pe termen mediu (3-5 ani), care derivă din strategie și, respectiv, contribuie la implementarea acesteia prin detalierea și concretizarea acțiunilor ce urmează a fi realizate într-un domeniu sau subdomeniu de activitate. Totodată, conform prevederilor art.28 alin.(2) din Legea integrității nr.82/2017 „Agenții publici și entitățile publice cu drept de inițiativă legislativă, alte entități publice care elaborează și promovează proiecte de acte legislative și normative (în continuare în acest articol – autori), precum și Secretariatul Parlamentului, în cazul inițiativelor legislative ale deputaților, au obligația de a supune expertizei anticorupție proiectele de acte, cu excepția documentelor de politici”. Prin urmare, analizând prin prisma normelor citate supra, proiectul hotărârii de Guvern cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2025, nu poate fi supus expertizei anticorupție.	Se ia act.
Ministerul Justiției (Aviz nr. 04/1-330 din 10.01.2025)		Lipsa obiecțiilor de ordin juridic.	Se ia act.

Secretar general adjunct al Guvernului

/semnat electronic/

Andrei STRAH