

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

pentru modificarea unor acte normative

(dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Articolul I – Legea asistenței sociale nr. 547/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 42–44, art. 249), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 1 se completează cu următoarea noțiune:

„*Managementul de caz* – modalitate principală de lucru în asistența socială prin intermediul căreia profesioniștii din sistemul de asistență socială, în colaborare cu alți specialiști relevanți, asigură evaluarea necesităților persoanei sau a familiei, planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea intervenției în vederea depășirii situației de dificultate sau de risc social.”

2. La articolul 8:

2.1. alin. (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Dreptul la asistență socială se stabilește în temeiul evaluării necesităților persoanei, realizate prin procedura managementului de caz, după caz prin ancheta socială și/sau prin alte acte constatatoare, efectuate de către profesioniștii din sistemul de asistență socială. Persoana sau familia este informată asupra condițiilor de acordare a asistenței sociale, a rezultatelor privind evaluările necesităților individuale, a datei de constituire a dreptului la asistență socială și asupra modalității de primire a ei.”

2.2. se completează cu alin. (3¹) cu următorul conținut:

„(3¹) Procedura de realizare a Managementului de caz este aprobată prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale și realizată de către profesioniștii din sistemul de asistență socială prin intermediul Sistemul Informațional „eSocial”.”

3. Se completează cu articolul 8¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 8¹.** Managementul de caz

(1) Acordarea serviciilor sociale de către prestatori, indiferent de statutul juridic, forma de proprietate și subordonarea instituțională, are loc conform procedurii Managementului de caz.

(2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale, direct și/sau prin intermediul structurilor organizaționale din sfera de competență, asigură acordarea suportului metodologic necesar prestatorilor de servicii sociale în aplicarea Managementului de caz și asigură implementarea unui mecanism de control al aplicării Managementului de caz de către aceștia, inclusiv prin intermediul acreditării serviciilor sociale și a monitorizării modului în care prestatorii de servicii sociale își desfășoară activitățile pentru care au fost acreditați.”

4. La articolul 10, alin. (4) se completează cu textul „, , în modul stabilit de Guvern”.

5. Se completează cu articolul 6¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 6¹.** Sistemul de asistență socială

(1) Sistemul de asistență socială, ca parte a domeniului de protecție socială, reprezintă ansamblul autorităților, instituțiilor și organizațiilor, prin care statul intervine prin acordarea serviciilor și prestațiilor sociale în scopul prevenirii, limitării sau înlăturării efectelor temporare sau permanente ale situațiilor de risc sau de dificultate, care pot genera marginalizarea sau excluderea socială a persoanei, familiei, grupurilor sau a comunităților.

(2) Din sistemul de asistență socială fac parte:

- a) Ministerul Muncii și Protecției Sociale;
- b) Agenția pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă;
- c) Agențiile teritoriale de asistență socială;
- d) Instituțiile Publice prestatoare de servicii sociale în care Ministerul Muncii și Protecției Sociale are calitatea de fondator;
- e) Structurile responsabile de asistență socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia și instituțiile publice din gestiunea acestora;

- f) Inspectoratul Social de Stat;
- g) Autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi, în calitate de prestatori de servicii sociale și autorități tutelare locale;
- h) Prestatori privați de servicii sociale.

(3) Sistemul de asistență socială intervine subsidiar sau, după caz, complementar altor măsuri de protecție socială.”

6. Articolul 12, alin. (2) se completează cu lit. f¹) cu următorul conținut:

„f¹) Elaborează și coordonează implementarea politicilor de dezvoltare profesională a personalului din sistemul de asistență socială.”

7. Se completează cu articolul 13¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 13¹.** Rolul Inspectoratului Social de Stat și a altor organizații în sistemul de asistență socială

(1) Inspectoratul Social de Stat este autoritate administrativă din subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, abilitată cu competențe de acreditare a prestatorilor de servicii sociale și de exercitare a controlului de stat în domeniul asistenței sociale, în condițiile stabilite de Guvern.

(2) Prestatorii privați de servicii sociale organizează și oferă servicii sociale dacă sunt acreditați, în condițiile legislației.”

8. Articolul 15 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 15.** Personalul din sistemul de asistență socială

(1) Personalul din sistemul de asistență socială este constituit din:

a) personal de conducere, format din: director, director-adjunct, șef subdiviziune;

b) personal de specialitate, cu rol de coordonare și suport metodologic în implementarea politicii de asistență socială;

c) personal de specialitate cu rol de acreditare și control de stat în domeniul serviciilor sociale;

d) personal de specialitate, care implementează politica de asistență socială la nivel de unitate administrativ-teritorială, format din asistent social comunitar, specialist în protecția drepturilor copilului, specialist în domeniul violenței în familie și reabilitării victimelor infracțiunilor, specialist în prestații sociale, alt personal prevăzut de legislație;

e) personal de specialitate din cadrul serviciilor sociale format din asistent social, pedagog social, alt personal prevăzut de legislație;

f) personal care realizează activități de asistență socială în cadrul serviciilor sociale, format din asistent parental profesionist, părinte-educator, asistent personal, asistent familial, lucrător social, alt personal prevăzut de legislație;

g) personal din alte domenii de specialitate care participă la realizarea activității de asistență socială format din psiholog, psihopedagog, logoped, educator, medic, asistent medical, kinetoterapeut, maseur, felcer-protezist, instructor ergoterapie alt personal prevăzut de legislație;

h) personal administrativ, tehnic și auxiliar cu titluri de funcție, conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova.

(2) Efectivul limită necesar de personal al autorităților, instituțiilor de asistență socială/serviciilor sociale se determină potrivit legislației și, după caz, a standardelor minime de calitate ale serviciilor respective, aprobate de către Guvern.

(3) Personalul din sistemul de asistență socială este obligat să respecte legislația și normele eticii profesionale, aprobate prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale.

(4) Autoritățile, instituțiile, organizațiile din sistemul de asistență socială, prevăzute la art. 6¹ alin. (2), asigură dezvoltarea profesională în vederea formării și consolidării competențelor profesionale ale personalului angajat, contribuind la îmbunătățirea calității serviciilor sociale prestate, precum și la consolidarea echipei de personal.”

9. La articolul 16:

9.1. alin. (1) se modifică după cum urmează:

„(1) Personalul din sistemul de asistență socială are dreptul și obligația de a participa la activități de dezvoltare profesională.”

9.2. alin. (2) se completează cu lit. d) cu următorul conținut:

„d) supervizarea personalului.”

10. La articolul 16¹:

10.1. la alin. (1) după cuvintele „Inserția profesională se realizează” se completează cu cuvintele „în privința personalului la prima angajare în sistemul de asistență socială”;

10.2. alin. (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Angajatorul asigură realizarea inserției profesionale în funcție de nevoile personalului.”

11. Articolul 16² se modifică după cum urmează:

„**Articolul 16².** Formarea profesională continuă în sistemul de asistență socială

(1) Formarea profesională continuă are drept scop aprofundarea și actualizarea cunoștințelor, dezvoltarea competențelor și atitudinilor profesionale ale personalului din sistemul de asistență socială.

(2) Formarea profesională continuă se realizează prin programe și activități de formare formale și non-formale, furnizate de entități juridice prestatoare de servicii educaționale, în condițiile stabilite de Guvern.

(3) Finanțarea formării profesionale continue se realizează din bugetul anual propriu al autorității/instituției, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare, precum și din alte surse prevăzute de legislație.

(4) Pe perioada în care personalul din sistemul de asistență socială urmează programe și activități de formare profesională continuă, organizate la inițiativa angajatorului acesta beneficiază de plata salariului. Dacă durata acestora depășește 180 de zile calendaristice consecutive și angajatul este scos din activitate, raporturile de serviciu se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, fără plata salariului.”

12. Articolul 16³ se modifică după cum urmează:

„**Articolul 16³.** Atestarea personalului din sistemul de asistență socială

(1) Funcționarii publici prevăzuți la art. 15 sunt evaluați și beneficiază de grade de calificare în condițiile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

(2) În sistemul de asistență socială este supus atestării personalul de specialitate, prevăzut la art.15, lit. b), d) și e). Personalul prevăzut la art.15, lit. g) este supus atestării în conformitate cu cadrul normativ sectorial.

(3) Atestarea personalului din sistemul de asistență socială constă în evaluarea rezultatelor activității acestora, a nivelului de formare profesională și manifestare a calităților profesionale în raport cu cerințele funcției exercitate.

(4) Scopul atestării personalului din asistența socială constă în contribuirea la formarea unui corp profesional de angajați, prin:

a) crearea cadrului normativ motivațional pentru dezvoltarea profesională, pentru realizarea maximă a potențialului intelectual și creativ al acestora;

b) fortificarea dimensiunii europene în domeniul formării profesionale;

c) consolidarea disciplinei de muncă și creșterea calității și eficienței serviciilor sociale prestate;

d) asigurarea unui nivel înalt de responsabilitate profesională a personalului din domeniul asistenței sociale;

e) sporirea autonomiei profesionale;
f) stimularea personalului pentru performanțe înalte în domeniul asistenței sociale;

g) formarea rezervei de cadre;

h) identificarea necesităților de instruire și formare profesională continuă.

(5) Atestarea personalului prevăzut la alin. 2 se organizează și se desfășoară, în condițiile stabilite de Guvern, cu asigurarea de către angajator a mijloacelor financiare necesare în acest scop.

(6) În rezultatul atestării personalului poate fi conferit gradul de calificare profesională corespunzător.

(7) Gradul de calificare profesională se conferă consecutiv, la cerere.

(8) În perioada premergătoare atestării, pe parcursul a patru ani de activitate, solicitanții de grade de calificare profesională participă la activități de formare continuă formale și non-formale, organizate de entități juridice prestatoare de servicii educaționale, în vederea acumulării numărului necesar de credite.

(9) Angajatul este în drept să contribuie financiar la plata propriei formări profesionale, pentru a acumula numărul necesar de credite în vederea participării la atestare.

(10) Gradul de calificare profesională poate fi retras de către angajator, prin emiterea actului administrativ în următoarele cazuri:

a) săvârșirea de acțiuni ilegale, care atrag răspunderea penală, confirmată printr-o hotărâre judecătorească definitivă;

b) constatarea faptului că gradul de calificare a fost conferit cu încălcarea prevederilor legale.

(11) Plata pentru gradul de calificare profesională nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii disciplinare nestinse, aplicate pentru abateri disciplinare și încălcarea normelor eticii profesionale.

(12) Angajatul este în drept să conteste decizia de retragere în procedura de contencios administrativ.”

13. Se completează cu articolul 16⁴ după cum urmează:

„**Articolul 16⁴.** Grade de calificare profesională în sistemul de asistență socială

(1) În domeniul asistenței sociale se conferă următoarele grade de calificare profesională:

- a) gradul V de calificare profesională;
- b) gradul IV de calificare profesională;
- c) gradul III de calificare profesională;
- d) gradul II de calificare profesională;
- e) gradul I de calificare profesională.

(2) Pentru fiecare grad de calificare profesională obținut se majorează clasa de salarizare, după cum urmează:

a) pentru gradul V de calificare profesională se majorează cu 4 clase de salarizare;

b) pentru gradul IV de calificare profesională se majorează cu 5 clase de salarizare;

c) pentru gradul III de calificare profesională se majorează cu 6 clase de salarizare;

d) pentru gradul II de calificare profesională se majorează cu 7 clase de salarizare;

e) pentru gradul I de calificare profesională se majorează cu 8 clase de salarizare.

(3) Gradul de calificare obținut se păstrează pe toată perioada de activitate în sistemul de asistență socială, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (10) art. 16³.

(4) Personalul din sistemul de asistență socială, deținător de grade de calificare, ale căror termen de valabilitate a expirat, ca urmare a concedierii sunt în drept să solicite conferirea gradului de calificare profesională deținut anterior, în condițiile stabilite de Guvern.

(5) Efectul juridic al gradului de calificare profesională obținut începe cu 1 ianuarie a anului următor atestării.”

14. Se completează cu articolul 16⁵ cu următorul conținut:

„**Articolul 16⁵.** Facilități acordate personalului din sistemul de asistență socială

(1) Personalul de specialitate din sistemul de asistență socială dispune de facilități în condițiile legii. Lista funcțiilor ce vor beneficia de facilități se stabilește de Guvern.

(2) Tinerii absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic de profil care, în primul an după absolvire, se angajează, în autorități/instituții publice din domeniul asistenței sociale beneficiază în primii 3 ani de activitate, din contul bugetului de stat, în modul și condițiile stabilite de Guvern, de dreptul la:

a) o indemnizație unică în mărime de 150 de mii de lei – pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior de profil, care se achită în trei rate egale: o jumătate din prima rată – după prima lună de activitate, iar a doua jumătate – la finele primului an de activitate; celelalte două rate – la finele fiecărui an de activitate;

b) o indemnizație unică în mărime de 96 de mii de lei – pentru absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic de profil, care se achită în trei rate egale: o jumătate din prima rată – după prima lună de activitate, iar a doua jumătate – la finele primului an de activitate; celelalte două rate – la finele fiecărui an de activitate;

c) compensație a cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ.

(3) Structurile responsabile de asistență socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și unitatea teritorială autonomă Găgăuzia oferă personalului din sistemul de asistență socială facilități prevăzute la alin. (2) din contul și în limita mijloacelor financiare disponibile ale unităților administrativ-teritoriale, reieșind din prevederile cadrului legal.

(4) În cazul demisiei (cu excepția cazurilor care nu depind de voința părților) sau al concedierii pentru fapte imputabile, specificate în art. 86 alin. (1) lit. g)-n) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, până la expirarea termenului de 5 ani consecutivi lucrați în funcție, personalul de specialitate restituie integral suma indemnizației unice, conform procedurii aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.”

15. Se completează cu articolul 16⁶ cu următorul conținut:

„Articolul 16⁶. Condiții și angajamente în contextul formării profesionale

(1) Personalul care urmează un program de formare profesională a cărui durată este mai mare de 45 de zile într-un an calendaristic, precum și care urmează studii superioare de master, organizate în țară sau în străinătate, cu excepția celor urmate pe cont propriu, este obligat să își asume angajamentul scris că, după absolvirea acestora, va activa în cadrul autorității/instituției publice până la 5 ani consecutivi, de la data absolvirii programului de formare.

Durata concretă a angajamentului se stabilește în mod proporțional cu durata programului de formare profesională continuă. Modul de realizare și întocmire a angajamentului scris se aprobă de Guvern.

(2) În cazul nerespectării angajamentului specificat la alin. (1), precum și în cazul în care personalul nu a absolvit din vina sa programul de formare profesională, acesta este obligat să restituie autorității publice cheltuielile suportate pentru formarea sau dezvoltarea profesională, inclusiv salariul încasat pe această perioadă,

calculate în condițiile legii. În cazul refuzului de a restitui cheltuielile suportate, acestea se încasează în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității publice respective.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică dacă raporturile de serviciu au încetat din cauza decesului personalului, declarării ca fiind decedat sau dispărut fără urmă, pierderii capacității depline de exercițiu, forței majore, lichidării autorității publice, cu excepția situației în care personalul refuză transferul într-o altă autoritate, ori din cauza stării de sănătate, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală a vitalității, care nu îi mai permite personalului să îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției.

(4) Sunt scutite de restituirea cheltuielilor pentru studii/instruiri persoanele prevăzute la art. 15 alin. (1) lit. a)-e) din prezentul articol, care, în decurs de un an de la eliberare, sunt reangajate, o singură dată, în instituția din care s-a eliberat sau este angajat într-o instituție/organizație sau autoritate publică, finanțată din bugetul de stat, într-o funcție ce implică îndeplinirea activităților corelate domeniului de asistență socială.

(5) Instituția sau autoritatea publică în care s-au angajat persoanele prevăzute la alin. (4) va informa Ministerul Muncii și Protecției Sociale despre acest fapt în termen de o lună.

(6) În cazul refuzului de a restitui benevol cheltuielile pentru formare profesională, intentarea acțiunii civile, în instanța de judecată privind recuperarea cheltuielilor respective este efectuată de către ultima instituție sau autoritate publică în care au fost încadrate/angajate persoanele menționate.”

(7) Mijloacele financiare restituite, conform prevederilor prezentului articol și a art. 16⁵ se varsă la bugetul de stat.”

Articolul II. - Anexa nr. 9 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441–447, art. 715), cu modificările ulterioare, la compartimentul ”Note” se completează cu punctul 19 cu următorul cuprins:

”19. Clasele de salarizare pentru personalul din sistemul de asistență socială, prevăzut la art.15, lit. b), d) și e) din Legea asistenței sociale nr. 547/2003, cu excepția funcționarilor publici, se majorează după cum urmează, pentru:

19.1. gradul V de calificare profesională se majorează cu 4 clase de salarizare;

19.2. gradul IV de calificare profesională se majorează cu 5 clase de salarizare;

19.3. gradul III de calificare profesională se majorează cu 6 clase de salarizare;

- 19.4. gradul II de calificare profesională se majorează cu 7 clase de salarizare;
19.5. gradul I de calificare profesională se majorează cu 8 clase de salarizare.”

Articolul III. Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 155–158, art. 541), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 7, alin. (2) se completează cu lit. a¹) cu următorul conținut:
„a¹) agențiile teritoriale de asistență socială;”

2. Articolul 20 va avea următorul conținut:

„Articolul 20. Evidența serviciilor sociale prestate

(1) Evidența tuturor serviciilor sociale prestate se asigură prin intermediul Sistemului Informațional „eSocial” iar în cazuri excepționale, legate de nefuncționarea sistemului mai mult de 24 ore, prestatorii de servicii sociale asigură evidența serviciilor într-un registru fizic în care se înscrie numele și prenumele beneficiarului, datele personale, adresa de la domiciliu, motivul în legătură cu care a solicitat servicii sociale, data depunerii cererii, după caz rezultatul prestării serviciilor, inclusiv mențiunea cu privire la data transferului informației în Sistemul Informațional „eSocial”.

(2) Înregistrarea, păstrarea și utilizarea datelor cu caracter personal ale beneficiarilor de servicii sociale se efectuează cu respectarea prevederilor Legii nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal.”

Articolul IV. Legea nr. 129/2012 privind acreditarea prestatorilor de servicii sociale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 181–184, art. 593), se modifică după cum urmează:

1. Articolul 6 se completează cu lit. e) cu următorul conținut:

„e) realizarea procedurii Managementului de caz prin intermediul Sistemului Informațional „eSocial”.”

2. La articolul 18, alin. (1) se completează cu litera f) cu următorul conținut:

„f) corespund criteriilor de acreditare prevăzute la art. 6.”

Articolul V. – Dispoziții finale.

(1) Prezenta lege intră în vigoare la **1 ianuarie 2027**, cu excepția Art. II care va intra în vigoare la **1 ianuarie 2028**.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul
din sistemul de asistență socială)

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

Proiectul Deciziei Protocolare cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) este elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

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

În contextul obținerii statutului de țară – candidată de aderare la Uniunea Europeană (UE) și anticipării inițierii proceselor de negocieri cu Uniunea Europeană, Republica Moldova și, intrinsec, Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare MMPS) urmărește ralierea sistemului de asistență socială la aquis-ul comunitar. În acest sens, la data de 21 decembrie 2022 a intrat în vigoare Legea nr. 315/2022 *pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”*, în care, obiectivul general nr. 6 vizează constituirea unui sistem de protecție socială solid și incluziv și, care prevede asigurarea accesului populației la servicii sociale calitative și corespunzătoare necesităților existente.

Pe parcursul anului 2023, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu suportul și implicarea întregii echipe guvernamentale și, concomitent, în conformitate cu prevederile Strategiei de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030 (aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.126/2023) la 17 august 2023, în urma unui larg proces participativ, a fost adoptată Legea nr. 256/2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistență socială „Restart”).

Astfel, conform *conceptului reformei Restart*¹ și Legii nr. 256/2023 *pentru modificarea unor acte normative*, competențele din domeniul asistenței sociale, îndeplinite anterior (până la intrarea în vigoare a legii respective) de către autoritățile administrației publice locale (APL) de nivelul al doilea, cu excepția municipiului Chișinău și UTA Găgăuzia, sunt îndeplinite de la 1 ianuarie 2024 de către Agențiile teritoriale de asistență socială, autorități administrative din subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Drept urmare, au fost create 10 Agenții teritoriale de asistență socială cu 33 de structuri teritoriale de asistență socială și 23 de Instituții publice - prestatoare de servicii sociale, toate fiind în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Anterior reformei „Restart”, procesul de formare profesională în cadrul Direcțiilor/structurilor de asistență socială din subordinea APL era unul fragil,

¹ [Reforma-sistemului-de-asistenta-sociala_FINAL-1.pdf \(gov.md\)](#)

neuniform, dependent de donatori și furnizori de instruire, de locul amplasării în raport cu orașele mari, dependent de resurse, mijloace și alte posibilități. Aceste situații creau lacune și impedimente în procesul de formare profesională uniformă, aspecte ce influențau în mod direct asupra calității prestațiilor și serviciilor sociale.

La nivel național nu exista un sistem coerent și bine organizat de dezvoltare profesională, capabil să asigure acces echitabil la formare pentru personalul din domeniu, ceea ce afectează în mod direct eficiența și calitatea serviciilor sociale prestate.

Hotărârea Guvernului nr. 38/2019 pentru aprobarea *Regulamentului privind organizarea și funcționarea Sistemului de instruire inițială și continuă a personalului din sistemul asistenței sociale* nu mai corespunde cerințelor actuale și cadrului normativ în vigoare.

În același timp, reforma sistemului de asistență socială, pentru perioada 2023-2026, urmărește consolidarea capacităților instituționale, inclusiv prin dezvoltarea resurselor umane, astfel încât sistemul să dispună de personal suficient, motivat și calificat, capabil să ofere prestații și servicii sociale de calitate, în conformitate cu standardele minime de calitate.

În acest sens, art. 16 din Legea asistenței sociale nr. 547/2003 stabilește că, Ministerul Muncii și Protecției Sociale asigură organizarea și dezvoltarea profesională a personalului din sistemul asistenței sociale, care include:

- inserția profesională;
- formarea profesională continuă;
- atestarea personalului din domeniul asistenței sociale.

Prin urmare, cu referire la atestarea personalului, prin art. 16³ alin. (3) în Legea asistenței sociale nr. 547/2003, în sistemul asistenței sociale au fost introduse cinci grade de calificare profesională.

Astfel, legea, actualmente prevede că, gradul de calificare profesională se atribuie în funcție de:

- nivelul studiilor în domeniul de specialitate;
- vechimea în muncă;
- formarea profesională continuă și calificativul de evaluare a competențelor profesionale.

În acest mod, conform art. 16³ alin. (5), fiecărui grad de calificare profesională i se prevede un spor de salarizare suplimentară la salariu, calculat din data conferirii gradului respectiv.

Concomitent se relevă că, cele reflectate în art. 16³ din Legea asistenței sociale nr. 547/2003 au fost omise și nu se regăsesc în Anexa nr. 9 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, aspect care face imposibilă aplicarea normei din Legea nr. 547/2003.

De menționat că anterior reformei Restart, funcția de formare a personalului din domeniul asistență socială o asigura Agenția Națională Asistență Socială care a fost reorganizată în Agenția pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă (AGSSSÎ), conform Hotărârii Guvernului nr. 955/2023, fiindu-i delimitate competențele și orientate, exclusiv, spre prestarea serviciilor sociale cu specializare înaltă.

Actualmente această funcție este preluată de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, care în colaborare cu furnizorii de instruire, asigură procesul de formare profesională.

În sensul celor relatate, scopul proiectului este aducerea în concordanță a legislației și în special a Anexei nr. 9 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar la prevederile art. 16³ alin. (3) din Legea asistenței sociale nr. 547/2003, inclusiv asigurarea unor modificări și completări în vederea dezvoltării și consolidării sistemului de formare profesională la nivel național, atât a angajaților din autoritățile și instituțiile de stat, cât și a celor din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia, instituțiile publice, prestatorii privați de servicii sociale, prevăzuți la art. 7 alin. (3) din Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale.

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

O problemă a sistemului de asistență socială, identificată în procesul de inițiere a reformei Restart, la nivel național, s-a constatat a fi nivelul redus de calificare profesională a personalului din sistemul asistenței sociale.

Deși, rolul asistentului social comunitar impune profesionalizarea iminentă a acestuia. Reieșind din ansamblul atribuțiilor stabilite, *Asistentul social comunitar* ocupă o poziție strategică la nivel comunitar, cu responsabilități extinse ce depășesc caracterul operațional. Asistentul social comunitar implementează politica de asistență socială la nivel local, acesta fiind principala verigă de legătură dintre stat și comunitate. Asistentul social comunitar participă activ la identificarea și evaluarea nevoilor sociale ale comunității, contribuie la elaborarea și implementarea planurilor locale de incluziune socială, inițiază și gestionează cazuri cu impact și rezonanță la nivel local, asigurând intervenții coordonate. Spre deosebire de alte funcții din sistem, care au preponderent un caracter operațional și executiv, Asistentul social comunitar se caracterizează printr-un rol strategic, orientat spre planificare, coordonare și luare de decizii la nivel comunitar. Aceasta implică activități complexe de planificare și coordonare interinstituțională, realizate în principal prin managementul de caz în cadrul echipelor multidisciplinare. În acest context, asistentul social comunitar coordonează și colaborează cu autoritățile publice locale de nivelul I (primarul), instituțiile de învățământ preșcolar și școlar, subdiviziunile regionale și teritoriale

subordonate Inspectoratului General al Poliției, sectorul medical, precum și cu organizațiile neguvernamentale și alți prestatori de servicii sociale, în vederea asigurării unei intervenții integrate și eficiente, îndeosebi în situații de criză. Totodată, asistentul social comunitar are un rol esențial în identificarea, monitorizarea și analizarea fenomenelor sociale la nivel de comunitate, precum sărăcia, violența în familie, abandonul copiilor, excluziunea socială și alte situații de vulnerabilitate, contribuind astfel la prevenirea riscurilor sociale și la consolidarea coeziunii sociale. Asistenții sociali comunitari, la nivel național, săptămânal oferă circa 30-40 mii de consultații cetățenilor, iar în prezent gestionează 66 mii de cazuri în care sunt implicați peste 100 mii de persoane.

Astfel, complexitatea atribuțiilor menționate mai sus impune necesitatea unei specializări profesionale, la nivel minim de licență. Acest fapt este prevăzut de Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, aprobat prin Ordinul Ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 11 din 12.11.2021, în care Asistentul social comunitar, Specialistul în protecția drepturilor copilului, Specialistul în domeniul violenței și alte ocupații din domeniul de asistență socială, sunt clasificate în Grupa majoră 2 - Specialiști/specialiste în diverse domenii de activitate, ocupații care impun nivelul de calificare ISCO 08 – 4 – Învățământ superior ciclul I-III.

În cadrul celor 10 ATAS-uri activează 954 unități de personal în poziția de asistent social comunitar.

Doar 62% (563 persoane) dețin nivelul de calificare corespunzător – studii superioare (nivel de calificare 6 CNC (cadru național al calificării) Licență sau 7 CNC Master).

Circa 3 din 5 asistenți sociali comunitari (59,0%) au studii superioare de licență. Doar 3% (29 persoane) au master - un nivel de calificare mai înalt (nivel 7 CNC). Fiecare al 4 asistent social comunitar (24,5%) are studii profesional tehnice post-secundare (colegiu/centru de excelență), iar 1 din 20 asistenți sociali comunitari (5,2%) deține studii profesional tehnice secundare (școală profesională). Studii gimnaziale sau liceale dețin circa 8% din totalul asistenților sociali comunitari (42 persoane).

Distribuția pe domenii de formare profesională a asistenților sociali comunitari relevă că doar circa 23% au studii în domeniul asistenței sociale. Circa 1 din 5 asistenței sociali comunitari (19,7%) dețin studii în domeniul educației, iar mai puțin de a cincea parte (17,4%) au studii în domeniul economic. Aceste date indică nevoia instituirii sistemului de dezvoltare profesională prin crearea premiselor pentru formarea profesională continuă și implementarea măsurilor de sprijinire a tinerilor specialiști care va conduce la sporirea atractivității domeniului și a studiilor superioare.

Aceiași situație este și în cazul *Specialiștilor în protecția drepturilor copilului*, inclusiv la nivel local. Atribuțiile specifice a acestora sunt prevăzute expres în Legea

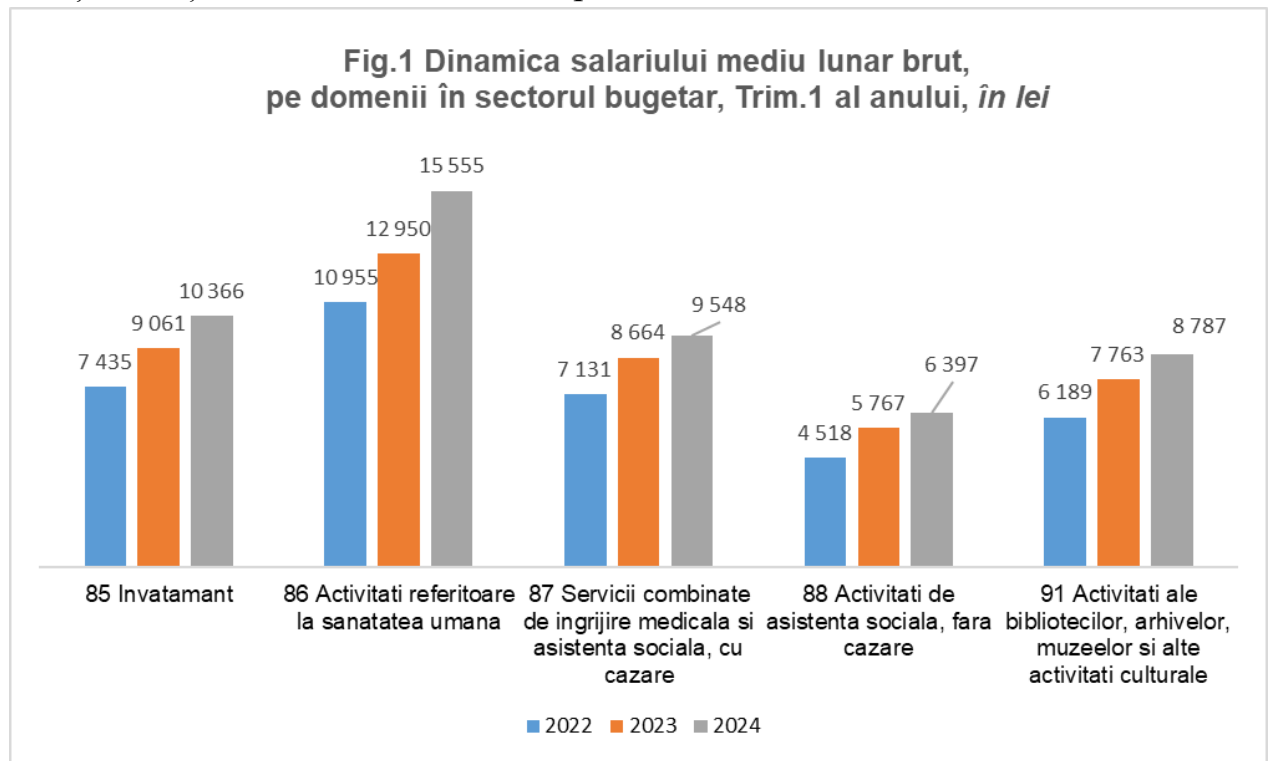
nr. 140/2013 privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc și a copiilor separați de părinți. Acesta are calitate de reprezentant al autorității tutelare, incluzând: identificarea și evaluarea copiilor aflați în situații de risc; instituirea și monitorizarea măsurilor de protecție; managementul de caz în situațiile de abuz, neglijare, exploatare sau separare de părinți; coordonarea echipelor multidisciplinare în cazurile ce vizează protecția copilului și prevenirea separării copilului de familie și monitorizarea reintegrării familiale. Creșterea semnificativă a numărului copiilor aflați în situații de risc – de la 3.743 de cazuri în 2017 la aproximativ 18.000 în 2025 – precum și majorarea numărului familiilor cu copii aflați în dificultate reflectă complexitatea și volumul tot mai mare al intervențiilor necesare în domeniul protecției copilului. Aceste date nu constituie un element negativ, acestea atestă atenția constantă și implicarea sporită a reprezentanților autorităților tutelare, în special a specialistului în protecția drepturilor copilului sau a asistentului social comunitar, în identificarea tuturor cazurilor complexe, în monitorizarea situației fiecărui copil din teritoriul administrat. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică, rata sărăciei absolute în rândul copiilor din mediul rural a atins 46,6% în 2024, amplificând riscurile sociale și consolidând necesitatea intervențiilor specializate. În aceste condiții, gestionarea cazurilor ce vizează copiii aflați în situații de risc, aplicarea măsurilor de protecție specială și exercitarea atribuțiilor autorității tutelare constituie competențe primare ale specialiștilor enunțați. Această funcție presupune un nivel distinct de responsabilitate juridică, decizională și profesională, respectiv presupune și un nivel de pregătire profesională de nivel minim de licență, inclusiv prin consolidarea acestuia prin formare profesională continuă.

Cauzele care au determinat apariția problemei au evidențiat sistemul inefficient de pregătire profesională ca urmare a lipsei unor oportunități de formare profesională continuă, a abordărilor strategice de planificare și dezvoltare insuficiente a resurselor umane în sistemul asistenței sociale, determinate de cadrul normativ imperfect și care, la moment, nu mai corespunde cerințelor actuale; de lipsa unui sistem de monitorizare a performanțelor personalului; a lipsei unui plan național de formare a personalului și mecanism viabil de colaborare cu instituțiile de învățământ chiar dacă un memorandum de cooperare a fost încheiat la 25.11.2022 între Ministerul Muncii și Protecției Sociale și cele patru instituții de învățământ superior din țară, care asigură formarea profesională în domeniul asistenței sociale; a lipsei cadrului normativ subsecvent (metodologii de evaluare a nevoilor de formare, de evaluare a calității cursurilor, de costificare etc.) pentru a asigura organizarea formării continue a personalului; a lipsei unei bugetări adecvate a formării profesionale corelate cu performanțele și respectiv salarizarea personalului, inclusiv, resurse insuficiente pentru formarea profesională, alocate în buget.

Eficiența sistemului de asistență socială, în plan național, este dependentă de calitatea resurselor umane din sistem. Pe parcursul anilor au fost realizate unele măsuri pentru a fortifica capacitățile personalului din domeniu. Spre exemplu, în anul 2018 s-a încercat instituirea sistemului de formare inițială și continuă a personalului din domeniul asistenței sociale, prin aprobarea Hotărârii Guvernului nr. 38/2019. Conform actului normativ precitat, responsabil de punerea în aplicare și organizare a sistemului de formare profesională a fost Agenția Națională Asistență Socială (ANAS, actualmente AGSSSÎ). Însă o serie de factori au împiedicat desfășurarea într-un mod organizat și planificat a formărilor profesionale.

Totodată, salarizarea sau stimularea financiară a angajaților, din sistemul asistenței sociale, nu este motivantă și nu corespunde nivelului de implicare și intensitate a muncii, ceea ce afectează calitatea serviciilor prestate.

Analiza datelor Biroului Național de Statistică cu privire la mărimea salariului brut real în Trimestrul I al anului pentru perioada 2022-2024 atestă faptul că în domeniul asistenței sociale salariul este cel mai mic comparativ cu domeniile sănătate, educație sau cultură (a se vedea Figura nr.1). Astfel, cea mai mare diferență se atestă în raport cu domeniul de sănătate: salariul mediu brut plătit în anul 2024 (Trim. I) în asistența socială este mai mic cu 60% (6396,6 lei) decât cel plătit în sănătate (15554,9 lei). Totodată în domeniul asistenței sociale salariile sunt mai mici cu 38,3% decât în învățământ și cu 27,2% mai mici comparativ cu domeniul culturii.



Se poate conchide că **domeniul asistenței sociale este cel mai sărac domeniu important la nivel local dintre celelalte 3 (sănătate, educație, cultură)**. Mai mult

ca atât salarizarea în domeniul asistenței sociale este mai mică și decât în agricultură (7930,3 lei în trim. I al anului 2024).

Astfel, prin reforma Restart, pornind de la situația resurselor umane din sectorul de asistență socială, s-a impus nevoia intervenției prin instituirea sporului de calificare profesională în Legea asistenței sociale nr. 547/2003 art. 16³ alin. (3).

Legea stabilește că, urmare a atestării personalului, pot fi conferite 5 grade de calificare profesională, în funcție de nivelul studiilor în domeniul de specialitate, vechimea în muncă, formarea profesională continuă și calificativul de evaluare a competențelor profesionale. Totodată, fiecărui grad de calificare îi corespunde un spor lunar la salariu, calculate din data conferirii gradului corespunzător. Concomitent Legea nr. 547/2003 necesită a reglementa clar sistemul de formare profesională, aspect ce a fost examinat, căci lipsa unui mecanism de formare și dezvoltare, consolidat, al resurselor umane în sistemul asistenței sociale constituie un impediment pentru îmbunătățirea sistemului de salarizare, de care depinde în mare măsură și calitatea serviciilor sociale prestate populației.

Totodată, Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nu stabilește sporul prevăzut în Legea nr. 547/2003, ceea ce face dificilă punerea în aplicare a acestor norme. În consecință, sistemul este afectat de vidul lacunar al actelor normative enunțate.

Având în vedere imperfecțiunea sistemului de formare și atestare profesională, inclusiv stimularea financiară urmare a obținerii gradelor de calificare, fluctuația în rândul specialiștilor din domeniul asistenței sociale a fost simțită.

Astfel, pe parcursul anului 2025 până în prezent este înregistrată o fluctuație de 939,75 unități.

Motivul plecări	Unități plecate
☐ Demisie	645,50
☐ Deces beneficiar	111,00
☐ Transfer intern	62,00
☐ Încetarea contractelor individuale de muncă pe perioada determinată	31,50
☐ Încetarea raportului de muncă (fpc/fpe)	26,00
☐ Concedierea	17,50
☐ Decesul anagajatului	15,50
☐ Numire în funcție publică	9,00
☐ Trecerea de la program cu normă întreagă la program cu normă parțială	4,75
☐ Promovare funcție internă din fpe în fpc	4,00
☐ Transfer extern	4,00
☐ Transfer din fpe în fpe (Același nivel de funcție publică)	3,00
☐ Neeligibilitatea beneficiarului	2,00
☐ Exercițarea temporară a interimatului unei funcții publice	1,00
☐ Nepotrivire cu beneficiarul	1,00
☐ Promovare din fpe în fpe (Funcție publică de următorul nivel)	1,00
☐ Reducerea unității/funcției conform statul de personal	1,00
Total	939,75

Nivelul înalt de fluctuație a personalului are implicații majore asupra asigurării funcționalității instituțiilor de asistență socială, a asigurării prestării calitative a serviciilor sociale, a costurilor ș.a.

Un aspect problematic necesar de a fi anticipat, este îmbătrânirea personalului din domeniu. În mod special această provocare ar afecta categoria de personal din serviciul Asistență socială comunitară.

În cadrul categoriei ASC, ponderea majoritară este reprezentată de angajații cu vârste între 18–45 de ani (529 persoane sau 54,4%), urmați de cei din intervalul 46 și 59 de ani (315 persoane sau 32,4%). De asemenea, mai mult de a zecea parte din asistenții sociali comunitari (128) sunt de peste 60 de ani. Această structură indică o concentrare importantă a personalului în zona de maturitate profesională, dar și o prezență relevantă a angajaților aflați aproape de vârsta de pensionare.

În ceea ce privește categoria SPDC, majoritatea angajaților se regăsește în grupa de vârstă 18–45 de ani (154 persoane), ceea ce sugerează un corp profesional relativ tânăr. Numărul angajaților cu vârste între 46 și 59 de ani este semnificativ mai redus (37 persoane), iar cei peste 60 de ani sunt 9 persoane.

Per ansamblu, datele indică o structură de vârstă mai echilibrată, dar ușor îmbătrânită în cazul ASC, comparativ cu SPDC, unde predomină personalul tânăr.

Specialiști	Vârsta 18-45 ani	Vârsta 46-59 ani	Vârsta 60+	Total
-------------	------------------	------------------	------------	-------

ASC	529	315	128	972*
SPDC	154	37	9	200

* - 972 de persoane – în funcții de ASC și în funcție de SPDC – 200 de persoane.

Oportunitățile, extrem de modeste, de stimulare și motivare financiară, urmare a obținerii gradelor de calificare a personalului din domeniu, de promovare în carieră și dezvoltare profesională afectează în mare parte nivelul de bunăstare, inclusiv, al femeilor ce dețin o pondere de peste 90% din angajații sistemului de asistență socială.

Astfel, salarizarea unor categorii de angajați din sistemul asistenței sociale nu este una motivantă și nu corespunde nivelului de implicare și intensitate a muncii, ceea ce afectează calitatea serviciilor prestate.

De menționat că nivelul de salarizare în domeniul asistenței sociale nu corespunde pe deplin efortului și intensității muncii, realizată atât zi de zi, cât și în perioadele de criză. Ținem să menționăm implicarea profesioniștilor din domeniul asistenței sociale în perioada *crizei pandemice Covid-19* în asistarea persoanelor vulnerabile, în special a vârstnicilor singuratici și copiilor în situație de risc; în *perioada crizei refugiaților* făcând față unor provocări și oferind un răspuns prompt în intervenția persoanelor care fugeau din calea războiului: asistență în documentarea copiilor neînsoțiți, identificarea spațiului de locuit, asigurarea cu bunuri de primă necesitate, consiliere etc.; în *perioada crizei energetice* prin înregistrarea în sistemul informațional, alături de bibliotecari, a peste 760 mii de persoane. Aceste eforturi nu au fost remunerate suplimentar, ca și în cazul altor domenii (sănătate – în perioada crizei pandemice, s-a oferit spor la salariu de 100% la salariul de funcție personalului implicat). Sarcina de muncă a profesioniștilor din domeniul asistenței sociale este destul de mare, aceștia de cele mai multe ori fiind responsabili de coordonarea și implementarea unui șir de mecanisme aplicabile la nivel național în domeniul protecției drepturilor copilului, a victimelor infracțiunilor, a persoanelor cu dizabilități și vârstnicilor.

Totodată, prin proiectul de lege se propune asigurarea unei abordări unitare a profesioniștilor din sistemul asistenței sociale, în condițiile în care în cadrul sistemului de asistență socială activează și funcționari publici, motivarea/stimularea cărora este prevăzută de Legea nr.158-XVI din 4 iulie 2008 *cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*.

Cadrul legal menționat prevede motivarea/stimularea *funcționarului public* și prin oferirea oportunităților de dezvoltare și avansare în cariera profesională.

Prin urmare, prezentul proiect este elaborat în scopul stabilirii unui mecanism riguros și eficient de dezvoltare profesională prin inserție, formare și atestare profesională a personalului menționat, a stabilirii claselor de salarizare în loc de spor pentru gradul de calificare oferit, ce urmează a fi aplicat, în premieră în Republica

Moldova și, care va pune în prim plan performanța profesională și calitatea serviciilor sociale prestate.

În prezent, sistemul de asistență socială se confruntă cu lipsa unor facilități la angajare și menținere în funcție a personalului, spre deosebire de alte domenii precum educația, sănătatea sau cultura, unde sunt prevăzute diverse stimulente (indemnizații, compensații, facilități pentru tineri specialiști etc.). Această diferență de tratament reflectă o abordare inegală pe piața muncii, care afectează direct atractivitatea domeniului asistenței sociale.

Studiile realizate² indică o slabă atractivitate a programelor de formare profesională în domeniul asistenței sociale: în anul 2020 comparativ cu anul 2016, numărul absolvenților de studii superioare la specialitatea asistență socială a scăzut cu cca 11% (de la 175 absolvenți la 155), scăderea dată fiind explicată prin nivelul scăzut de salarizare raportat la complexitatea sarcinilor.

Necesitatea introducerii unor facilități similare este argumentată de fluctuația ridicată a cadrelor, nivelul scăzut de atractivitate pentru tineri, precum și de vârsta medie relativ înaintată a specialiștilor din sistem, ceea ce indică riscul accentuat de deficit de personal în perspectivă. Totodată, în contextul îmbătrânirii demografice, rolul profesioniștilor din asistența socială devine tot mai important, fiind esențial pentru asigurarea serviciilor destinate grupurilor vulnerabile. În lipsa unor măsuri de stimulare și susținere, există riscul real ca sistemul să nu poată asigura resursele umane necesare pe termen mediu și lung.

De menționat că, existența unui personal motivat, dedicat activității profesionale și orientat spre realizarea misiunii instituției reprezintă unul din factorii de succes în asigurarea performanței optime individuale și organizaționale.

Drept urmare, adoptarea acestui act de decizie va avea un impact pozitiv, fiind o soluție eficientă și oportună de a îmbunătăți calitatea prestării serviciilor și prestațiilor sociale și concomitent motivarea personalului din sistemul asistenței sociale.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi:

1. *Legea asistenței sociale nr. 547/2003 se modifică și se completează cu următoarele prevederi:*

1) *Legea nr. 547/2003 se completează cu noțiunea de Management de caz și un nou articol, care prevede Sistemul de asistență socială, aspect care lipsea în Lege și nereglementat. Totodată, se asigură modificarea alin. (3) din art. 8 pentru a corela managementul de caz cu acordarea asistenței sociale, precum și a specifica prin alin.*

² <https://bettercarenetwork.org/sites/default/files/2021-10/Raport-2-Workforce-278.pdf>

(3¹) că procedura de realizare a Managementului de caz se aprobă prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale.

Concomitent se completează cu un nou articol 8¹ privind Managementul de caz.

2) Completarea art. 10 alin. (4) pentru a reglementa că modul de stabilire a costului pentru serviciile sociale vor fi stabilite de Guvern.

3) Reglementarea sistemului de asistență socială prin art. 6¹;

4) Specificarea, prin completarea la alin. (2) art. 12 cu lit. f¹) a competenței ministerului muncii și protecției sociale în elaborarea și coordonarea implementării politicilor de dezvoltare profesională a personalului din sistemul de asistență socială;

5) Completarea cu articolul 13¹ care va specifica rolul Inspectoratului Social de Stat și a altor organizații în sistemul de asistență socială

6) Modificarea art. 15 cu privire la personalul în asistența socială, dat fiind faptul că, în varianta precedentă acesta nu clasifica clar categoriile de personal în asistență socială, ceea ce făcea dificil punerea în aplicare a art. 16³, în special cu privire la atestarea profesională;

7) Modificarea alin. (1) din art. 16, astfel ca acesta va reglementa faptul că, personalul din sistemul de asistență socială are dreptul și obligația de a participa la activități de dezvoltare profesională. Concomitent alin. (2) se completează cu lit. d) care prevede supervizarea profesională a personalului;

8) Modificarea art. 16¹ și anume, alin. (1) va specifica că inserția profesională se realizează în privința personalului la prima angajare în sistemul de asistență socială, iar alin. (2) va cuprinde faptul că angajatorul va asigura realizarea inserției profesionale în funcție de nevoile personalului;

9) Art. 16² în redacție nouă, reflectă scopul, formele și modul de finanțare a formării profesionale;

10) Modificarea art. 16³ privind condițiile generale de atestare a personalului din sistemul asistenței sociale;

11) Specificarea la art. 16⁴ a gradelor și claselor de salarizare pentru gradul de calificare obținut;

12) Completarea cu art. 16⁵ care prevede facilități acordate personalului din sistemul de asistență socială, având următorul cuprins:

13) Personalul de specialitate din sistemul de asistență socială dispun de facilități în condițiile legii.

14) Tinerii absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic de profil care, în primul an după absolvire, se angajează, în autorități/instituții publice din sistemul de asistență socială beneficiază în primii 3 ani de activitate, din contul bugetului de stat, în modul și condițiile stabilite de Guvern, de dreptul la:

- o indemnizație unică în mărime de 150 de mii de lei – pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior de profil, care se achită în trei rate egale: o jumătate din prima rată – după prima lună de activitate, iar a doua jumătate – la finele primului an de activitate; celelalte două rate – la finele fiecărui an de activitate;

- o indemnizație unică în mărime de 96 de mii de lei – pentru absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic de profil, care se achită în trei rate egale: o jumătate din prima rată – după prima lună de activitate, iar a doua jumătate – la finele primului an de activitate; celelalte două rate – la finele fiecărui an de activitate;

- compensație a cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ;

15) Structurile responsabile de asistență socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și unitatea teritorială autonomă Găgăuzia oferă facilități personalului din sistemul de asistență socială din contul și în limita mijloacelor financiare disponibile ale unităților administrativ-teritoriale, reieșind din prevederile cadrului legal.

16) În cazul demisiei (cu excepția cazurilor care nu depind de voința părților) sau al concedierii pentru fapte imputabile, specificate în art. 86 alin. (1) lit. g)-n) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, până la expirarea termenului de 5 ani consecutivi lucrați în funcție, personalul de specialitate restituie integral suma indemnizației unice, conform procedurii aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.”

17) Completarea cu art. 16⁶ care stabilește condițiile și angajamentele personalului în contextul formării profesionale;

18) Completarea cu punctul 19 a Anexei nr. 9 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, la compartimentul ”Note”, cu următorul cuprins:

”19. Clasa de salarizare pentru personalul în asistența socială prevăzut la art. 15 alin. (1) lit. b), d) și e) din Legea *asistenței sociale* nr. 547/2003, cu excepția funcționarilor publici, se majorează după cum urmează:

a) pentru gradul V de calificare profesională se majorează cu 4 clase de salarizare;

b) pentru gradul IV de calificare profesională se majorează cu 5 clase de salarizare;

c) pentru gradul III de calificare profesională se majorează cu 6 clase de salarizare;

d) pentru gradul II de calificare profesională se majorează cu 7 clase de salarizare;

e) pentru gradul I de calificare profesională se majorează cu 8 clase de salarizare.”

19) Completarea art. 7 din Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale prin completarea alin. (2) cu lit. a¹) cu Agențiile teritoriale de asistență socială ca prestatori de servicii sociale. La fel s-a asigurat modificarea art. 20 privind evidența serviciilor sociale, proces asigurat prin Sistemul Informațional „eSocial”.

20) Modificări asigurate la art. 6 și 18 cu referire managementul de caz din Sistemul Informațional „eSocial” ca criterii de evaluare pentru acreditare a serviciilor sociale în Legea nr. 129/2012 privind acreditarea prestatorilor de servicii sociale.

Având în vedere importanța acestui proiect și necesitatea asigurării elaborării mecanismului de atestare a personalului din sistemul asistenței sociale se propune intrarea în vigoare a actului de decizie la data de 1 ianuarie 2027, cu excepția **Art. II**, care va intra în vigoare la 1 ianuarie 2028.

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

Nu au fost identificate/sesizate/comunicate.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Obiectivul la nivel de impact al instituirii clasei de salarizare pentru calificare profesională personalului din sistemul asistenței sociale, planificată în contextul reformei Restart, constituie asigurarea unui capital uman performant în sistemul de asistență socială, motivat de a promova și respecta dreptul la protecție și asistență socială a populației vulnerabile din Republica Moldova, conform standardelor internaționale din domeniul drepturilor omului.

Pe termen lung, acest obiectiv al reformei va contribui la atingerea către anul 2026 a țintei de asigurare a sistemului de asistență socială cu resurse umane suficiente, motivate și capabile să ofere populației prestații și servicii sociale de calitate. În același timp prin programele de dezvoltare profesională și instituirea gradelor de calificare profesională nu se realizează doar dezvoltarea profesională individuală, dar se înregistrează și un impact pozitiv la nivel instituțional și social, prin eficientizarea activității de muncă, creșterea profesionalismului și consolidarea sistemului național de asistență socială orientat spre rezultate și echitate socială.

Implementarea acestora va conduce la diminuarea fluctuației de personal de cel puțin 10%, asigurarea accesului a cel puțin 80% din personal la programe de formare continuă acreditate/autorizate, motivarea salarială a resurselor umane din sistem, implementarea unui cadru de management al performanței.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Pentru implementarea proiectului de lege sunt necesare mijloace financiare suplimentare din bugetul de stat.

Astfel, potrivit tabelului de mai jos pentru primul grad de calificare – IV, sunt necesare:

- Pentru anul 2028 - 5.546.794,0 lei;
- Pentru anul 2029 - 5.477.194,0 lei;
- Pentru anul 2030 - 3.740.555,0 lei.

Nr. d/o	Funcția	Clasa de salarizare	Salariu	Număr total de profesioniști	Repartizarea numărului de profesioniști pe ani de atestare		
					2028	2029	2030
1	Șef Serviciu (G6007 studii superioare)	65	9144,0	339	100	100	139
2	Specialist principal (H6040 studii superioare)	58	7896,0	146	50	50	46
3	Asistent social comunitar (G6047, studii superioare)	56	7900,0	649	250	250	149
4	Pedagog social (E 4021 studii superioare)	56	7584,0	56	20	20	16
5	Specialistul în protecția drepturilor copilului (G6048)	56	7584,0	215	100	100	15
6	Specialist în domeniul violenței în familie și al reabilitării victimelor infracțiunilor (G6049, cu studii superioare)	56	7584,0	33	11	11	11
7	Asistent social (G6018, studii superioare)	52	6960,0	75	30	20	25
8	Asistent social comunitar (G6050 studii profesional-tehnice)	48	6675,0	361	150	150	61
9	Asistent social (G6032, profesional-tehnice)	44	5904,0	25	10	10	5
Total personal, estimate cu aproximație, pentru gradul V de calificare					721	711	467

Total estimate mijloace financiare	5.546.794,0	5.477.194,0	3.740.555,0
<p>De menționat că, sumele respective sunt propuse în proiectul nou, în sumele mijloacelor financiare, la Planul Național de Dezvoltare și anume: <i>„Dezvoltarea sistemului de formare profesională în domeniul asistenței sociale în contextul implementării Reformei sistemului de asistență socială „RESTART”</i>.</p>			
<p>Totodată, implementarea prevederilor proiectului de lege va genera cheltuieli suplimentare din bugetul de stat, aferente acordării indemnizațiilor unice, precum și altor facilități destinate tinerilor specialiști angajați în autoritățile și instituțiile publice din domeniul asistenței sociale.</p>			
<p>Estimarea impactului financiar a fost efectuată în baza numărului aproximativ al funcțiilor vacante, care la moment constituie 140 (cifră stabilită la moment, conform datelor privind funcțiile vacante pentru posturile de ASC și SPDC).</p>			
<p>Îndemnizația unică acordată constituie 150,0 mii lei pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior și 96,0 mii lei pentru absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic, achitată eşalonat pe o perioadă de 3 ani; suplimentar, beneficiarii vor avea dreptul la compensarea cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ.</p>			
<p>În lipsa unor date dezagregate, estimarea a fost realizată în baza unor valori medii orientative pentru chirie - 3 000 lei/lună și 36 000 lei anual.</p>			
<p>Costul mediu anual aferent indemnizației constituie circa 41 000 lei per beneficiar, rezultând un cost total anual estimat de 77 000 lei per beneficiar (personal) și total ar constitui circa 10.780,0 mii lei.</p>			
<p>4.3. Impactul asupra sectorului privat</p>			
<p>Nu este aplicabil.</p>			
<p>4.4. Impactul social</p>			
<p>Instituirea măsurilor dedicate dezvoltării profesionale în sistemul asistenței sociale și facilitării angajării și menținerii în câmpul muncii a profesioniștilor țintește crearea unui cadru care va avea impact asupra calității prestării serviciilor sociale. Crizele sociale și diversificarea problemelor sociale conduc spre aprofundarea vulnerabilității populației, context în care este necesară asigurarea unui nivel adecvat de profesionalizare a personalului din sistemul asistenței sociale. Programele de dezvoltare profesională contribuie la identificarea timpurie a riscurilor sociale, la intervenția eficientă în situațiile de criză și la prestarea de servicii adaptate la nevoile beneficiarilor. Implementarea acestor programe va genera efecte pozitive la nivel social, inclusiv la prevenirea riscurilor sociale, reducerea excluziunii sociale, sporirea incluziunii sociale și la consolidarea coeziunii sociale. Investiția în capitalul uman din sistemul asistenței sociale reprezintă o condiție necesară pentru asigurarea unui sistem de asistență socială echitabil, performant și sustenabil.</p>			
<p>4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal</p>			

Nu este aplicabil.
4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen
<p>Promovarea și implementarea programelor de dezvoltare profesională în domeniul asistenței sociale contribuie la promovarea egalității de gen prin consolidarea competențelor profesioniștilor de a identifica, preveni și combate inegalitățile sociale, inclusiv cele de gen. Prin programele de formare profesională, personalul din sistemul de asistență socială dobândește competențe specifice în abordarea dimensiunii de gen, ceea ce are impact asupra recunoașterii și intervenției în cazurile de discriminare, violență bazată pe gen și excluziune socială. Un personal calificat asigură intervenții prompte și adaptate nevoilor femeilor și bărbaților, sprijină victimele violenței în familie și încurajează femeile de a fi active în plan profesional. Conferirea gradelor de calificare profesională în sistemul asistenței sociale urmare a atestării va conduce la sporirea nivelului de remunerare a muncii personalului. Or, în situația în care sistemul asistenței sociale este unul feminizat, implementarea noilor prevederi va contribui la o îmbunătățire a situației femeilor.</p> <p>În aceeași ordine de idei, implementarea măsurilor de facilitare a angajării în sistemul de asistență socială a tinerilor profesioniști asigură o abordare echitabilă a acestora în raport cu alți profesioniști care beneficiază deja de aceste facilități, spre exemplu cei din domeniul educației, culturii, sănătății etc. În condițiile în care asistentul social comunitar reprezintă o verigă importantă în cadrul comunității alături de profesioniștii din educație, sănătate, cultură, se impune nevoia asigurării unei abordări echitabile a acestora.</p>
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
5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
Nu se atestă.
5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE
Proiectul hotărârii de Guvern nu are ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene.
6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ
În vederea respectării prevederilor Legii 239/2008 privind transparența în procesul decizional și a Regulamentului cu privire la procedurile de consultare publică cu societatea civilă în procesul decizional, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 967/2016, anunțul privind inițierea procesului de elaborare a proiectului în cauză a fost

plasat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md,
link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/12561

Concomitent proiectul a fost consultat preventiv cu Ministerul Finanțelor prin scrisoarea nr. 08-06-412 din 04.07.2024 și scrisoarea nr. 08-06-121 din 25.02.2026.

7. Concluziile expertizelor

În conformitate cu prevederile art. 21 alin. (1) lit. e) și art. 35 ale Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative și art. 25 alin. (3) lit. a) și art. 28 ale Legii integrității nr. 82/2017, precum și în conformitate cu prevederile art. 21 alin. (1) lit. e) și art. 37 ale Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, proiectul actului normativ urmează a fi supus expertizei juridice și expertizei anticorupție.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

După aprobarea legii va fi necesară elaborarea și promovarea proiectului Hotărârii Guvernului cu privire la dezvoltarea profesională a personalului din sistemul de asistență socială, care va include reglementări cu privire la: inserție profesională, formarea profesională continuă, atestarea și supervizarea personalului din domeniul asistenței sociale.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Ministerul Muncii și Protecției Sociale va asigura aprobarea mecanismelor interne de punere în aplicare a noilor reglementări.

Subsidiar, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va coopera cu mediul academic și societatea civilă pentru a asigura acces la programe și activități de formare profesională continuă.

Secretar de stat

Anastasia OCERETNÎI

Tabelul comparativ
proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din domeniul asistenței sociale)

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Art. I. Legea asistenței sociale nr. 547/2003		
	<p style="text-align: center;">Art. 1 se completează cu următoarea noțiune: <i>„Managementul de caz – modalitate principală de lucru în asistența socială prin intermediul căreia profesioniștii din sistemul de asistență socială, în colaborare cu alți specialiști relevanți, asigură evaluarea necesităților persoanei sau a familiei, planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea intervenției în vederea depășirii situației de dificultate sau de risc social.”</i></p>	<p>Art. 1: <i>Managementul de caz – modalitate principală de lucru în asistența socială prin intermediul căreia profesioniștii din sistemul de asistență socială, în colaborare cu alți specialiști relevanți, asigură evaluarea necesităților persoanei sau a familiei, planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea intervenției în vederea depășirii situației de dificultate sau de risc social.</i></p>
<p>Art.8 alin. (3):</p> <p>(3) Dreptul la asistență socială se stabilește în temeiul evaluării necesităților persoanei, confirmate prin ancheta socială și prin alte acte constatatoare. Persoana sau familia are dreptul să fie informată asupra condițiilor de acordare a asistenței sociale, asupra rezultatelor privind evaluările necesităților individuale, asupra datei de constituire a dreptului la asistență socială și asupra modalității de primire a ei.</p>	<p style="text-align: center;">Alin. (3) din art. 8 se modifică după cum urmează:</p> <p style="text-align: center;">„(3) Dreptul la asistență socială se stabilește în temeiul evaluării necesităților persoanei, realizate prin procedura managementului de caz, după caz prin ancheta socială și/sau prin alte acte constatatoare, efectuate de către profesioniștii din sistemul de asistență socială. Persoana sau familia este informată asupra condițiilor de acordare a asistenței sociale, a rezultatelor privind evaluările necesităților individuale, a datei de constituire a dreptului la asistență socială și asupra modalității de primire a ei.”</p>	<p style="text-align: center;">Alin. (3) din art. 8:</p> <p>(3) Dreptul la asistență socială se stabilește în temeiul evaluării necesităților persoanei, realizate prin procedura managementului de caz, după caz prin ancheta socială și/sau prin alte acte constatatoare, efectuate de către profesioniștii din sistemul de asistență socială. Persoana sau familia este informată asupra condițiilor de acordare a asistenței sociale, a rezultatelor privind evaluările necesităților individuale, a datei de constituire a dreptului la asistență socială și asupra modalității de primire a ei.”</p>
	<p style="text-align: center;">Art. 8 se completează cu alin. (3¹) cu următorul conținut:</p>	<p style="text-align: center;">Art. 8 se completează cu alin. (3¹) cu următorul conținut:</p>

	<p>„(3¹) Procedura de realizare a Managementului de caz este aprobată prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale și realizată de către profesioniștii din sistemul de asistență socială prin intermediul Sistemul Informațional „eSocial”.”</p>	<p>(3¹) Procedura de realizare a Managementului de caz este aprobată prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale și realizată de către profesioniștii din sistemul de asistență socială prin intermediul Sistemul Informațional „eSocial”.”</p>
	<p>Se completează cu articolul 8¹ cu următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 8¹. Managementul de caz</p> <p>(1) Acordarea serviciilor sociale de către prestatori, indiferent de statutul juridic, forma de proprietate și subordonarea instituțională, are loc conform procedurii Managementului de caz.</p> <p>(2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale, direct și/sau prin intermediul structurilor organizaționale din sfera de competență, asigură acordarea suportului metodologic necesar prestatorilor de servicii sociale în aplicarea Managementului de caz și asigură implementarea unui mecanism de control al aplicării Managementului de caz de către aceștia, inclusiv prin intermediul acreditării serviciilor sociale și a monitorizării modului în care prestatorii de servicii sociale își desfășoară activitățile pentru care au fost acreditați.”</p>	<p>Articolul 8¹. Managementul de caz</p> <p>(3) Acordarea serviciilor sociale de către prestatori, indiferent de statutul juridic, forma de proprietate și subordonarea instituțională, are loc conform procedurii Managementului de caz.</p> <p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale, direct și/sau prin intermediul structurilor organizaționale din sfera de competență, asigură acordarea suportului metodologic necesar prestatorilor de servicii sociale în aplicarea Managementului de caz și asigură implementarea unui mecanism de control al aplicării Managementului de caz de către aceștia, inclusiv prin intermediul acreditării serviciilor sociale și a monitorizării modului în care prestatorii de servicii sociale își desfășoară activitățile pentru care au fost acreditați.</p>
<p>Articolul 10. Serviciile sociale</p> <p>(4) Serviciile sociale se acordă gratuit, cu plată parțială sau integrală.</p>	<p>Alin. (4) din Art. 10 se completează cu textul „ , , în modul stabilit de Guvern”.</p>	<p>Articolul 10. Serviciile sociale</p> <p>...</p> <p>(4) Serviciile sociale se acordă gratuit, cu plată parțială sau integrală, în modul stabilit de Guvern.</p>
	<p>Legea se completează cu art. 6¹ cu următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 6¹. Sistemul de asistență socială</p>	<p>Articolul 6¹. Sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Sistemul de asistență socială, ca parte a domeniului de protecție socială, reprezintă ansamblul autorităților, instituțiilor și organizațiilor, prin care</p>

	<p>(1) Sistemul de asistență socială, ca parte a domeniului de protecție socială, reprezintă ansamblul autorităților, instituțiilor și organizațiilor, prin care statul intervine prin acordarea serviciilor și prestațiilor sociale în scopul prevenirii, limitării sau înlăturării efectelor temporare sau permanente ale situațiilor de risc sau de dificultate, care pot genera marginalizarea sau excluderea socială a persoanei, familiei, grupurilor sau a comunităților.</p> <p>(2) Din sistemul de asistență socială fac parte:</p> <p>a) Ministerul Muncii și Protecției Sociale;</p> <p>b) Agenția pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă;</p> <p>c) Agențiile teritoriale de asistență socială;</p> <p>d) Instituțiile Publice prestatoare de servicii sociale în care Ministerul Muncii și Protecției Sociale are calitatea de fondator;</p> <p>e) Structurile responsabile de asistența socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia și instituțiile publice din gestiunea acestora;</p> <p>f) Inspectoratul Social de Stat;</p> <p>g) Autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi, în calitate de prestatori de servicii sociale și autorități tutelare locale;</p> <p>h) Prestatori privați de servicii sociale.</p> <p>(3) Sistemul de asistență socială intervine subsidiar sau, după caz, complementar altor măsuri de protecție socială.”</p>	<p>statul intervine prin acordarea serviciilor și prestațiilor sociale în scopul prevenirii, limitării sau înlăturării efectelor temporare sau permanente ale situațiilor de risc sau de dificultate, care pot genera marginalizarea sau excluderea socială a persoanei, familiei, grupurilor sau a comunităților.</p> <p>(2) Din sistemul de asistență socială fac parte:</p> <p>i) Ministerul Muncii și Protecției Sociale;</p> <p>j) Agenția pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă;</p> <p>k) Agențiile teritoriale de asistență socială;</p> <p>l) Instituțiile Publice prestatoare de servicii sociale în care Ministerul Muncii și Protecției Sociale are calitatea de fondator;</p> <p>m) Structurile responsabile de asistența socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia și instituțiile publice din gestiunea acestora;</p> <p>n) Inspectoratul Social de Stat;</p> <p>o) Autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi, în calitate de prestatori de servicii sociale și autorități tutelare locale;</p> <p>p) Prestatori privați de servicii sociale.</p> <p>(3) Sistemul de asistență socială intervine subsidiar sau, după caz, complementar altor măsuri de protecție socială.</p>
Articolul 12:	Articolul 12, alin. (2) se completează cu lit. f ¹) cu următorul conținut:	Articolul 12, alin. (2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale exercită următoarele atribuții principale:

<p>(2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale exercită următoarele atribuții principale:</p> <p>a) elaborează și promovează politica de asistență socială la nivel național;</p> <p>b) elaborează și promovează actele normative pentru implementarea politicilor în sistemul de asistență socială;</p> <p>c) evaluează impactul politicilor în domeniul asistenței sociale în scop de reformare și eficientizare a acordării prestațiilor sociale, de sporire a calității serviciilor sociale și de facilitare a accesului la ele;</p> <p>d) reglementează și organizează sistemul de acreditare și controlul de stat în domeniul asistenței sociale;</p> <p>e) organizează, coordonează și evaluează activitatea agențiilor teritoriale de asistență socială;</p> <p>f) cooperează, direct sau prin intermediul agențiilor teritoriale de asistență socială, cu autoritățile administrației publice locale de nivelurile întâi și al doilea, cu prestatorii de servicii sociale și cu reprezentanții societății civile în scopul dezvoltării serviciilor sociale și al asigurării calității acestora;</p> <p>g) identifică necesitățile de formare profesională a personalului angajat în</p>	<p>„f¹) Elaborează și coordonează implementarea politicilor de dezvoltare profesională a personalului din sistemul de asistență socială.”</p>	<p>2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale exercită următoarele atribuții principale:</p> <p>a) elaborează și promovează politica de asistență socială la nivel național;</p> <p>b) elaborează și promovează actele normative pentru implementarea politicilor în sistemul de asistență socială;</p> <p>c) evaluează impactul politicilor în domeniul asistenței sociale în scop de reformare și eficientizare a acordării prestațiilor sociale, de sporire a calității serviciilor sociale și de facilitare a accesului la ele;</p> <p>d) reglementează și organizează sistemul de acreditare și controlul de stat în domeniul asistenței sociale;</p> <p>e) organizează, coordonează și evaluează activitatea agențiilor teritoriale de asistență socială;</p> <p>f) cooperează, direct sau prin intermediul agențiilor teritoriale de asistență socială, cu autoritățile administrației publice locale de nivelurile întâi și al doilea, cu prestatorii de servicii sociale și cu reprezentanții societății civile în scopul dezvoltării serviciilor sociale și al asigurării calității acestora;</p> <p>f¹) Elaborează și coordonează implementarea politicilor de dezvoltare profesională a personalului din sistemul de asistență socială.</p> <p>g) identifică necesitățile de formare profesională a personalului angajat în sistemul de asistență socială și asigură îmbunătățirea capacităților profesionale ale acestuia;</p> <p>h) dezvoltă relații de colaborare cu instituții și organizații internaționale similare, încheie acorduri de colaborare cu acestea;</p>
--	--	--

<p>sistemul de asistență socială și asigură îmbunătățirea capacităților profesionale ale acestuia;</p> <p>h) dezvoltă relații de colaborare cu instituții și organizații internaționale similare, încheie acorduri de colaborare cu acestea;</p> <p>i) creează și dezvoltă sistemul informațional în domeniu.</p> <p>j) centralizează mijloacele bănești din alocațiile totale prevăzute în bugetul de stat pe anul respectiv pentru asistența socială, inclusiv prin delegare instituțiilor din subordine, în vederea realizării programelor cu destinație specială din domeniu.</p>		<p>i) creează și dezvoltă sistemul informațional în domeniu.</p> <p>j) centralizează mijloacele bănești din alocațiile totale prevăzute în bugetul de stat pe anul respectiv pentru asistența socială, inclusiv prin delegare instituțiilor din subordine, în vederea realizării programelor cu destinație specială din domeniu.</p>
	<p>Legea se completează cu articolul 13¹ cu următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 13¹. Rolul Inspectoratului Social de Stat și a altor organizații în sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Inspectoratul Social de Stat este autoritate administrativă din subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, abilitată cu competențe de acreditare a prestatorilor de servicii sociale și de exercitare a controlului de stat în domeniul asistenței sociale, în condițiile stabilite de Guvern.</p> <p>(2) Prestatorii privați de servicii sociale organizează și oferă servicii sociale dacă sunt acreditați, în condițiile legislației.”</p>	<p>„Articolul 13¹. Rolul Inspectoratului Social de Stat și a altor organizații în sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Inspectoratul Social de Stat este autoritate administrativă din subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, abilitată cu competențe de acreditare a prestatorilor de servicii sociale și de exercitare a controlului de stat în domeniul asistenței sociale, în condițiile stabilite de Guvern.</p> <p>(2) Prestatorii privați de servicii sociale organizează și oferă servicii sociale dacă sunt acreditați, în condițiile legislației.”</p>
<p>Articolul 15. Personalul din sistemul de asistență socială</p>	<p>Articolul 15 va avea următorul cuprins:</p>	<p>Articolul 15. Personalul din sistemul de asistență socială</p>

<p>(1) Personalul din sistemul de asistență socială include:</p> <p>a) personal cu studii superioare și competențe manageriale și administrative în domeniul asistenței sociale, cu sau fără statut de funcționar public;</p> <p>b) personal cu studii superioare și competențe în implementarea politicilor de asistență socială la nivel de unitate administrativ-teritorială (asistent social comunitar, asistent social supervisor, specialist în protecția drepturilor copilului, specialist în prestații sociale, specialist în asistență socială și altele);</p> <p>c) personal cu studii medii și competențe de asistență și îngrijire (asistent parental profesionist, părinte-educator, asistent personal, asistent familial, lucrător social și altele);</p> <p>d) personal cu studii superioare sau profesional tehnice și competențe în domeniile conexe domeniului de asistență socială (psiholog, psiholog-terapeut, psihopedagog, pedagog social, logoped, educator, jurist, medic, asistent medical, kinetoterapeut, maseur, felcer-protezist, mediator comunitar, instructor ergoterapie, specialist asistență telefonică și altele);</p> <p>e) personal auxiliar cu studii medii (bucătar, ajutor de bucătar, tehnician,</p>	<p>„Articolul 15. Personalul din sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Personalul din sistemul de asistență socială este constituit din:</p> <p>a) personal de conducere, format din: director, director-adjunct, șef subdiviziune;</p> <p>b) personal de specialitate, cu rol de coordonare și suport metodologic în implementarea politicii de asistență socială;</p> <p>c) personal de specialitate cu rol de acreditare și control de stat în domeniul serviciilor sociale;</p> <p>d) personal de specialitate, care implementează politica de asistență socială la nivel de unitate administrativ-teritorială, format din asistent social comunitar, specialist în protecția drepturilor copilului, specialist în domeniul violenței în familie și reabilitării victimelor infracțiunilor, specialist în prestații sociale, alt personal prevăzut de legislație;</p> <p>e) personal de specialitate din cadrul serviciilor sociale format din asistent social, pedagog social, alt personal prevăzut de legislație;</p> <p>f) personal care realizează activități de asistență socială în cadrul serviciilor sociale, format din asistent parental profesionist, părinte-educator, asistent personal, asistent familial, lucrător social, alt personal prevăzut de legislație;</p> <p>g) personal din alte domenii de specialitate care participă la realizarea activității de asistență socială format din psiholog, psihopedagog, logoped, educator, medic, asistent medical, kinetoterapeut, maseur, felcer-protezist, instructor ergoterapie alt personal prevăzut de legislație;</p>	<p>(1) Personalul din sistemul de asistență socială este constituit din:</p> <p>a) personal de conducere, format din: director, director-adjunct, șef subdiviziune;</p> <p>b) personal de specialitate, cu rol de coordonare și suport metodologic în implementarea politicii de asistență socială;</p> <p>c) personal de specialitate cu rol de acreditare și control de stat în domeniul serviciilor sociale;</p> <p>d) personal de specialitate, care implementează politica de asistență socială la nivel de unitate administrativ-teritorială, format din asistent social comunitar, specialist în protecția drepturilor copilului, specialist în domeniul violenței în familie și reabilitării victimelor infracțiunilor, specialist în prestații sociale, alt personal prevăzut de legislație;</p> <p>e) personal de specialitate din cadrul serviciilor sociale format din asistent social, pedagog social, alt personal prevăzut de legislație;</p> <p>f) personal care realizează activități de asistență socială în cadrul serviciilor sociale, format din asistent parental profesionist, părinte-educator, asistent personal, asistent familial, lucrător social, alt personal prevăzut de legislație;</p> <p>g) personal din alte domenii de specialitate care participă la realizarea activității de asistență socială format din psiholog, psihopedagog, logoped, educator, medic, asistent medical, kinetoterapeut, maseur, felcer-protezist, instructor ergoterapie alt personal prevăzut de legislație;</p>
---	--	--

<p>conducător auto, operator sisteme de încălzire, paznic și altele).</p> <p>(2) Efectivul minim necesar de personal al instituțiilor de asistență socială se determină cu respectarea standardelor minime de calitate a serviciilor sociale respective, elaborate de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale și aprobate de către Guvern.</p> <p>(3) Instituțiile de asistență socială, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, respectă normele minime de personal conform standardelor de calitate ale serviciilor sociale și conform altor acte normative.</p> <p>(4) Personalul din sistemul de asistență socială este obligat să respecte legislația și normele eticii profesionale stabilite.</p> <p>(5) Supervizarea profesională contribuie la dezvoltarea și consolidarea competențelor personalului angajat, la îmbunătățirea calității serviciilor sociale, precum și la consolidarea echipei de personal la nivel local.</p>	<p>h) personal administrativ, tehnic și auxiliar cu titluri de funcție, conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova.</p> <p>(2) Efectivul limită necesar de personal al autorităților, instituțiilor de asistență socială/serviciilor sociale se determină potrivit legislației și, după caz, a standardelor minime de calitate ale serviciilor respective, aprobate de către Guvern.</p> <p>(3) Personalul din sistemul de asistență socială este obligat să respecte legislația și normele eticii profesionale, aprobate prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale.</p> <p>(4) Autoritățile, instituțiile, organizațiile din sistemul de asistență socială, prevăzute la art. 6¹ alin. (2), asigură dezvoltarea profesională în vederea formării și consolidării competențelor profesionale ale personalului angajat, contribuind la îmbunătățirea calității serviciilor sociale prestate, precum și la consolidarea echipei de personal.”</p>	<p>h) personal administrativ, tehnic și auxiliar cu titluri de funcție, conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova.</p> <p>(2) Efectivul limită necesar de personal al autorităților, instituțiilor de asistență socială/serviciilor sociale se determină potrivit legislației și, după caz, a standardelor minime de calitate ale serviciilor respective, aprobate de către Guvern.</p> <p>(3) Personalul din sistemul de asistență socială este obligat să respecte legislația și normele eticii profesionale, aprobate prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale.</p> <p>(4) Autoritățile, instituțiile, organizațiile din sistemul de asistență socială, prevăzute la art. 6¹ alin. (2), asigură dezvoltarea profesională în vederea formării și consolidării competențelor profesionale ale personalului angajat, contribuind la îmbunătățirea calității serviciilor sociale prestate, precum și la consolidarea echipei de personal.</p>
<p>Articolul 16. Dezvoltarea profesională a personalului din domeniul asistenței sociale</p> <p>(1) Personalul din domeniul asistenței sociale are dreptul și obligația de a-și perfecționa, în mod continuu, competențele profesionale.</p>	<p>La articolul 16 alin. (1) se modifică după cum urmează:</p> <p>„(1) Personalul din sistemul de asistență socială are dreptul și obligația de a participa la activități de dezvoltare profesională.”</p>	<p>Articolul 16. Dezvoltarea profesională a personalului din domeniul asistenței sociale</p> <p>(1) Personalul din sistemul de asistență socială are dreptul și obligația de a participa la activități de dezvoltare profesională.</p>

<p>Articolul 16. Dezvoltarea profesională a personalului din domeniul asistenței sociale</p> <p>(2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale asigură organizarea sistemului de dezvoltare profesională a personalului din domeniul asistenței sociale, care include:</p> <p>a) inserția profesională;</p> <p>b) formarea profesională continuă;</p> <p>c) atestarea personalului din domeniul asistenței sociale.</p>	<p>La articolul 16 alin. (2) se completează cu lit. d) cu următorul conținut:</p> <p>„d) supervizarea personalului.”</p>	<p>Articolul 16. Dezvoltarea profesională a personalului din domeniul asistenței sociale</p> <p>(2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale asigură organizarea sistemului de dezvoltare profesională a personalului din domeniul asistenței sociale, care include:</p> <p>a) inserția profesională;</p> <p>b) formarea profesională continuă;</p> <p>c) atestarea personalului din domeniul asistenței sociale;</p> <p>d) supervizarea personalului.</p>
<p>Articolul 16¹. Inserția profesională</p> <p>(1) Inserția profesională se realizează, prin măsuri și activități realizate la locul de muncă, pentru încadrarea în muncă, pentru integrarea și dezvoltarea profesională a personalului din domeniul asistenței sociale.</p>	<p>La alin. (1) din articolul 16¹, după cuvintele ”Inserția profesională se realizează” se completează cu cuvintele ”în privința personalului la prima angajare în sistemul de asistență socială”</p>	<p>Articolul 16¹. Inserția profesională</p> <p>(1) Inserția profesională se realizează, în privința personalului la prima angajare în sistemul de asistență socială prin măsuri și activități realizate la locul de muncă, pentru încadrarea în muncă, pentru integrarea și dezvoltarea profesională a personalului din domeniul asistenței sociale.</p>
<p>Articolul 16¹. Inserția profesională</p> <p>(2) Modul de organizare, funcționare și desfășurare a procesului de inserție profesională a personalului din domeniul asistenței sociale se stabilește de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.</p>	<p>Alin. (2) din Articolul 16¹, va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Angajatorul asigură realizarea inserției profesionale în funcție de nevoile personalului.”</p>	<p>Articolul 16¹. Inserția profesională</p> <p>...</p> <p>(2) Angajatorul asigură realizarea inserției profesionale în funcție de nevoile personalului.</p>
<p>Articolul 16². Formarea profesională continuă</p> <p>(1) Formarea profesională continuă are drept scop aprofundarea și actualizarea cunoștințelor, dezvoltarea competențelor profesionale și modelarea atitudinilor profesionale.</p>	<p>Art. 16² se modifică după cum urmează:</p> <p>„Articolul 16². Formarea profesională continuă în sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Formarea profesională continuă are drept scop aprofundarea și actualizarea cunoștințelor, dezvoltarea competențelor și atitudinilor profesionale ale personalului din sistemul de asistență socială.</p>	<p>Articolul 16². Formarea profesională continuă în sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Formarea profesională continuă are drept scop aprofundarea și actualizarea cunoștințelor, dezvoltarea competențelor și atitudinilor profesionale ale personalului din sistemul de asistență socială.</p> <p>(2) Formarea profesională continuă se realizează prin programe și activități de formare formale și non-formale, furnizate de entități juridice</p>

<p>(2) Formarea profesională continuă se desfășoară prin programe, activități și alte forme de formare profesională continuă.</p> <p>(3) Agențiile teritoriale de asistență socială, structurile responsabile de asistența socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia, precum și prestatorii de servicii sociale, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, asigură formarea profesională continuă a personalului.</p>	<p>(2) Formarea profesională continuă se realizează prin programe și activități de formare formale și non-formale, furnizate de entități juridice prestatoare de servicii educaționale, în condițiile stabilite de Guvern.</p> <p>(3) Finanțarea formării profesionale continue se realizează din bugetul anual propriu al autorității/instituției, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare, precum și din alte surse prevăzute de legislație.</p> <p>(4) Pe perioada în care personalul din sistemul de asistență socială urmează programe și activități de formare profesională continuă, organizate la inițiativa angajatorului acesta beneficiază de plata salariului. Dacă durata acestora depășește 180 de zile calendaristice consecutive și angajatul este scos din activitate, raporturile de serviciu se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, fără plata salariului.”</p>	<p>prestatoare de servicii educaționale, în condițiile stabilite de Guvern.</p> <p>(3) Finanțarea formării profesionale continue se realizează din bugetul anual propriu al autorității/instituției, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare, precum și din alte surse prevăzute de legislație.</p> <p>(4) Pe perioada în care personalul din sistemul de asistență socială urmează programe și activități de formare profesională continuă, organizate la inițiativa angajatorului acesta beneficiază de plata salariului. Dacă durata acestora depășește 180 de zile calendaristice consecutive și angajatul este scos din activitate, raporturile de serviciu se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, fără plata salariului.</p>
<p>Articolul 16³. Atestarea personalului din domeniul asistenței sociale</p> <p>(1) Atestarea personalului din domeniul asistenței sociale are drept scop evaluarea competențelor profesionale și conferirea gradelor de calificare profesională.</p> <p>(2) Evaluarea și conferirea gradelor de calificare profesională se realizează în vederea stimulării dezvoltării profesionale continue a personalului din domeniul asistenței sociale.</p>	<p>Articolul 16³ se modifică după cum urmează:</p> <p>Articolul 16³. Atestarea personalului din sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Funcționarii publici prevăzuți la art. 15 sunt evaluați și beneficiază de grade de calificare în condițiile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.</p> <p>(2) În sistemul de asistență socială este supus atestării personalul de specialitate, prevăzut la art.15, lit. b), d) și e). Personalul prevăzut la art.15, lit. g) este supus atestării în conformitate cu cadrul normativ sectorial.</p>	<p>Articolul 16³. Atestarea personalului din sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Funcționarii publici prevăzuți la art. 15 sunt evaluați și beneficiază de grade de calificare în condițiile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.</p> <p>(2) În sistemul de asistență socială este supus atestării personalul de specialitate, prevăzut la art.15, lit. b), d) și e). Personalul prevăzut la art.15, lit. g) este supus atestării în conformitate cu cadrul normativ sectorial.</p> <p>(3) Atestarea personalului din sistemul de asistență socială constă în evaluarea rezultatelor</p>

<p>(3) În domeniul asistenței sociale se conferă următoarele grade de calificare profesională:</p> <p>a) gradul V de calificare profesională; b) gradul IV de calificare profesională; c) gradul III de calificare profesională; d) gradul II de calificare profesională; e) gradul I de calificare profesională.</p> <p>(4) Gradul de calificare profesională se atribuie în funcție de următoarele criterii: nivelul studiilor în domeniul de specialitate, vechimea în muncă, formarea profesională continuă și calificativul de evaluare a competențelor profesionale.</p> <p>(5) Fiecărui grad de calificare profesională îi corespunde un spor lunar la salariu, calculat din data conferirii gradului respectiv.</p>	<p>(3) Atestarea personalului din sistemul de asistența socială constă în evaluarea rezultatelor activității acestora, a nivelului de formare profesională și manifestare a calităților profesionale în raport cu cerințele funcției exercitate.</p> <p>(4) Scopul atestării personalului din asistența socială constă în contribuirea la formarea unui corp profesional de angajați, prin:</p> <p>a) crearea cadrului normativ motivațional pentru dezvoltarea profesională, pentru realizarea maximă a potențialului intelectual și creativ al acestora; b) fortificarea dimensiunii europene în domeniul formării profesionale; c) consolidarea disciplinei de muncă și creșterea calității și eficienței serviciilor sociale prestate; d) asigurarea unui nivel înalt de responsabilitate profesională a personalului din domeniul asistenței sociale; e) sporirea autonomiei profesionale; f) stimularea personalului pentru performanțe înalte în domeniul asistenței sociale; g) formarea rezervei de cadre; h) identificarea necesităților de instruire și formare profesională continuă.</p> <p>(5) Atestarea personalului prevăzut la alin. 2 se organizează și se desfășoară, în condițiile stabilite de Guvern, cu asigurarea de către angajator a mijloacelor financiare necesare în acest scop.</p>	<p>activității acestora, a nivelului de formare profesională și manifestare a calităților profesionale în raport cu cerințele funcției exercitate.</p> <p>(4) Scopul atestării personalului din asistența socială constă în contribuirea la formarea unui corp profesional de angajați, prin:</p> <p>i) crearea cadrului normativ motivațional pentru dezvoltarea profesională, pentru realizarea maximă a potențialului intelectual și creativ al acestora; j) fortificarea dimensiunii europene în domeniul formării profesionale; k) consolidarea disciplinei de muncă și creșterea calității și eficienței serviciilor sociale prestate; l) asigurarea unui nivel înalt de responsabilitate profesională a personalului din domeniul asistenței sociale; m) sporirea autonomiei profesionale; n) stimularea personalului pentru performanțe înalte în domeniul asistenței sociale; o) formarea rezervei de cadre; p) identificarea necesităților de instruire și formare profesională continuă.</p> <p>(5) Atestarea personalului prevăzut la alin. 2 se organizează și se desfășoară, în condițiile stabilite de Guvern, cu asigurarea de către angajator a mijloacelor financiare necesare în acest scop.</p> <p>(6) În rezultatul atestării personalului poate fi conferit gradul de calificare profesională corespunzător.</p>
---	--	---

	<p>(6) În rezultatul atestării personalului poate fi conferit gradul de calificare profesională corespunzător.</p> <p>(7) Gradul de calificare profesională se conferă consecutiv, la cerere.</p> <p>(8) În perioada premergătoare atestării, pe parcursul a patru ani de activitate, solicitanții de grade de calificare profesională participă la activități de formare continuă formale și non-formale, organizate de entități juridice prestatoare de servicii educaționale, în vederea acumulării numărului necesar de credite.</p> <p>(9) Angajatul este în drept să contribuie financiar la plata propriei formări profesionale, pentru a acumula numărul necesar de credite în vederea participării la atestare.</p> <p>(10) Gradul de calificare profesională poate fi retras de către angajator, prin emiterea actului administrativ în următoarele cazuri:</p> <p>a) săvârșirea de acțiuni ilegale, care atrag răspunderea penală, confirmată printr-o hotărâre judecătorească definitivă;</p> <p>b) constatarea faptului că gradul de calificare a fost conferit cu încălcarea prevederilor legale.</p> <p>(11) Plata pentru gradul de calificare profesională nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii disciplinare nestinse, aplicate pentru abateri disciplinare și încălcarea normelor eticii profesionale.</p> <p>(12) Angajatul este în drept să conteste decizia de retragere în procedura de contencios administrativ.</p>	<p>(7) Gradul de calificare profesională se conferă consecutiv, la cerere.</p> <p>(8) În perioada premergătoare atestării, pe parcursul a patru ani de activitate, solicitanții de grade de calificare profesională participă la activități de formare continuă formale și non-formale, organizate de entități juridice prestatoare de servicii educaționale, în vederea acumulării numărului necesar de credite.</p> <p>(9) Angajatul este în drept să contribuie financiar la plata propriei formări profesionale, pentru a acumula numărul necesar de credite în vederea participării la atestare.</p> <p>(10) Gradul de calificare profesională poate fi retras de către angajator, prin emiterea actului administrativ în următoarele cazuri:</p> <p>c) săvârșirea de acțiuni ilegale, care atrag răspunderea penală, confirmată printr-o hotărâre judecătorească definitivă;</p> <p>d) constatarea faptului că gradul de calificare a fost conferit cu încălcarea prevederilor legale.</p> <p>(11) Plata pentru gradul de calificare profesională nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii disciplinare nestinse, aplicate pentru abateri disciplinare și încălcarea normelor eticii profesionale.</p> <p>(12) Angajatul este în drept să conteste decizia de retragere în procedura de contencios administrativ.</p>
	Se completează cu articolul 16 ⁴ după cum urmează:	Articolul 16⁴. Grade de calificare profesională în sistemul de asistență socială

	<p>„Articolul 16⁴. Grade de calificare profesională în sistemul de asistență socială</p> <p>(1) În domeniul asistenței sociale se conferă următoarele grade de calificare profesională:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gradul V de calificare profesională; b) gradul IV de calificare profesională; c) gradul III de calificare profesională; d) gradul II de calificare profesională; e) gradul I de calificare profesională. <p>(2) Pentru fiecare grad de calificare profesională obținut se majorează clasa de salarizare, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pentru gradul V de calificare profesională se majorează cu 4 clase de salarizare; b) pentru gradul IV de calificare profesională se majorează cu 5 clase de salarizare; c) pentru gradul III de calificare profesională se majorează cu 6 clase de salarizare; d) pentru gradul II de calificare profesională se majorează cu 7 clase de salarizare; e) pentru gradul I de calificare profesională se majorează cu 8 clase de salarizare. <p>(3) Gradul de calificare obținut se păstrează pe toată perioada de activitate în sistemul de asistență socială, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (10) art. 16³.</p> <p>(4) Personalul din sistemul de asistență socială, deținător de grade de calificare, ale căror termen de valabilitate a expirat, ca urmare a concedierii sunt în drept să solicite conferirea gradului de calificare profesională deținut anterior, în condițiile stabilite de Guvern.</p>	<p>(1) În domeniul asistenței sociale se conferă următoarele grade de calificare profesională:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gradul V de calificare profesională; b) gradul IV de calificare profesională; c) gradul III de calificare profesională; d) gradul II de calificare profesională; e) gradul I de calificare profesională. <p>(2) Pentru fiecare grad de calificare profesională obținut se majorează clasa de salarizare, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pentru gradul V de calificare profesională se majorează cu 4 clase de salarizare; b) pentru gradul IV de calificare profesională se majorează cu 5 clase de salarizare; c) pentru gradul III de calificare profesională se majorează cu 6 clase de salarizare; d) pentru gradul II de calificare profesională se majorează cu 7 clase de salarizare; e) pentru gradul I de calificare profesională se majorează cu 8 clase de salarizare. <p>(3) Gradul de calificare obținut se păstrează pe toată perioada de activitate în sistemul de asistență socială, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (10) art. 16³.</p> <p>(4) Personalul din sistemul de asistență socială, deținător de grade de calificare, ale căror termen de valabilitate a expirat, ca urmare a concedierii sunt în drept să solicite conferirea gradului de calificare profesională deținut anterior, în condițiile stabilite de Guvern.</p>
--	---	--

	<p>(5) Efectul juridic al gradului de calificare profesională obținut începe cu 1 ianuarie a anului următor atestării.”</p>	<p>(5) Efectul juridic al gradului de calificare profesională obținut începe cu 1 ianuarie a anului următor atestării.</p>
	<p>Se completează cu articolul 16⁵ cu următorul conținut:</p> <p>„Articolul 16⁵. Facilități acordate personalului din sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Personalul de specialitate din sistemul de asistență socială dispune de facilități în condițiile legii. Lista funcțiilor ce vor beneficia de facilități se stabilește de Guvern.</p> <p>(2) Tinerii absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic de profil care, în primul an după absolvire, se angajează, în autorități/instituții publice din domeniul asistenței sociale beneficiază în primii 3 ani de activitate, din contul bugetului de stat, în modul și condițiile stabilite de Guvern, de dreptul la:</p> <p>a) o indemnizație unică în mărime de 150 de mii de lei – pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior de profil, care se achită în trei rate egale: o jumătate din prima rată – după prima lună de activitate, iar a doua jumătate – la finele primului an de activitate; celelalte două rate – la finele fiecărui an de activitate;</p> <p>b) o indemnizație unică în mărime de 96 de mii de lei – pentru absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic de profil, care se achită în trei rate egale: o jumătate din prima rată – după prima lună de activitate, iar a doua jumătate – la finele primului an de activitate; celelalte două rate – la finele fiecărui an de activitate;</p>	<p>Articolul 16⁵. Facilități acordate personalului din sistemul de asistență socială</p> <p>(1) Personalul de specialitate din sistemul de asistență socială dispune de facilități în condițiile legii. Lista funcțiilor ce vor beneficia de facilități se stabilește de Guvern.</p> <p>(2) Tinerii absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic de profil care, în primul an după absolvire, se angajează, în autorități/instituții publice din domeniul asistenței sociale beneficiază în primii 3 ani de activitate, din contul bugetului de stat, în modul și condițiile stabilite de Guvern, de dreptul la:</p> <p>d) o indemnizație unică în mărime de 150 de mii de lei – pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior de profil, care se achită în trei rate egale: o jumătate din prima rată – după prima lună de activitate, iar a doua jumătate – la finele primului an de activitate; celelalte două rate – la finele fiecărui an de activitate;</p> <p>e) o indemnizație unică în mărime de 96 de mii de lei – pentru absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic de profil, care se achită în trei rate egale: o jumătate din prima rată – după prima lună de activitate, iar a doua jumătate – la finele primului an de activitate; celelalte două rate – la finele fiecărui an de activitate;</p> <p>f) compensație a cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ.</p>

	<p>c) compensație a cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ.</p> <p>(3) Structurile responsabile de asistență socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și unitatea teritorială autonomă Găgăuzia oferă personalului din sistemul de asistență socială facilități prevăzute la alin. (2) din contul și în limita mijloacelor financiare disponibile ale unităților administrativ-teritoriale, reieșind din prevederile cadrului legal.</p> <p>(4) În cazul demisiei (cu excepția cazurilor care nu depind de voința părților) sau al concedierii pentru fapte imputabile, specificate în art. 86 alin. (1) lit. g)-n) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, până la expirarea termenului de 5 ani consecutivi lucrați în funcție, personalul de specialitate restituie integral suma indemnizației unice, conform procedurii aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.”</p>	<p>(3) Structurile responsabile de asistență socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și unitatea teritorială autonomă Găgăuzia oferă personalului din sistemul de asistență socială facilități prevăzute la alin. (2) din contul și în limita mijloacelor financiare disponibile ale unităților administrativ-teritoriale, reieșind din prevederile cadrului legal.</p> <p>(4) În cazul demisiei (cu excepția cazurilor care nu depind de voința părților) sau al concedierii pentru fapte imputabile, specificate în art. 86 alin. (1) lit. g)-n) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, până la expirarea termenului de 5 ani consecutivi lucrați în funcție, personalul de specialitate restituie integral suma indemnizației unice, conform procedurii aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.</p>
	<p>Se completează cu articolul 16⁶ cu următorul conținut:</p> <p>„Articolul 16⁶. Condiții și angajamente în contextul formării profesionale</p> <p>(1) Personalul care urmează un program de formare profesională a cărui durată este mai mare de 45 de zile într-un an calendaristic, precum și care urmează studii superioare de master, organizate în țară sau în străinătate, cu excepția celor urmate pe cont propriu, este obligat să își asume angajamentul scris că, după absolvirea acestora, va activa în cadrul autorității/instituției publice până la 5 ani consecutivi, de la data absolvirii programului de formare.</p>	<p>Articolul 16⁶. Condiții și angajamente în contextul formării profesionale</p> <p>(1) Personalul care urmează un program de formare profesională a cărui durată este mai mare de 45 de zile într-un an calendaristic, precum și care urmează studii superioare de master, organizate în țară sau în străinătate, cu excepția celor urmate pe cont propriu, este obligat să își asume angajamentul scris că, după absolvirea acestora, va activa în cadrul autorității/instituției publice până la 5 ani consecutivi, de la data absolvirii programului de formare.</p> <p>Durata concretă a angajamentului se stabilește în mod proporțional cu durata programului de formare</p>

	<p>Durata concretă a angajamentului se stabilește în mod proporțional cu durata programului de formare profesională continuă. Modul de realizare și întocmire a angajamentului scris se aprobă de Guvern.</p> <p>(2) În cazul nerespectării angajamentului specificat la alin. (1), precum și în cazul în care personalul nu a absolvit din vina sa programul de formare profesională, acesta este obligat să restituie autorității publice cheltuielile suportate pentru formarea sau dezvoltarea profesională, inclusiv salariul încasat pe această perioadă, calculate în condițiile legii. În cazul refuzului de a restitui cheltuielile suportate, acestea se încasează în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității publice respective.</p> <p>(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică dacă raporturile de serviciu au încetat din cauza decesului personalului, declarării ca fiind decedat sau dispărut fără urmă, pierderii capacității depline de exercițiu, forței majore, lichidării autorității publice, cu excepția situației în care personalul refuză transferul într-o altă autoritate, ori din cauza stării de sănătate, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală a vitalității, care nu îi mai permite personalului să îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției.</p> <p>(4) Sunt scutite de restituirea cheltuielilor pentru studii/instruire persoanele prevăzute la art. 15 alin. (1) lit. a)-e) din prezentul articol, care, în decurs de un an de la eliberare, sunt reangajate, o singură dată, în instituția din care s-a eliberat sau este angajat într-o instituție/organizație sau autoritate publică,</p>	<p>profesională continuă. Modul de realizare și întocmire a angajamentului scris se aprobă de Guvern.</p> <p>(2) În cazul nerespectării angajamentului specificat la alin. (1), precum și în cazul în care personalul nu a absolvit din vina sa programul de formare profesională, acesta este obligat să restituie autorității publice cheltuielile suportate pentru formarea sau dezvoltarea profesională, inclusiv salariul încasat pe această perioadă, calculate în condițiile legii. În cazul refuzului de a restitui cheltuielile suportate, acestea se încasează în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității publice respective.</p> <p>(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică dacă raporturile de serviciu au încetat din cauza decesului personalului, declarării ca fiind decedat sau dispărut fără urmă, pierderii capacității depline de exercițiu, forței majore, lichidării autorității publice, cu excepția situației în care personalul refuză transferul într-o altă autoritate, ori din cauza stării de sănătate, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală a vitalității, care nu îi mai permite personalului să îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției.</p> <p>(4) Sunt scutite de restituirea cheltuielilor pentru studii/instruire persoanele prevăzute la art. 15 alin. (1) lit. a)-e) din prezentul articol, care, în decurs de un an de la eliberare, sunt reangajate, o singură dată, în instituția din care s-a eliberat sau este angajat într-o instituție/organizație sau autoritate publică, finanțată din bugetul de stat, într-o funcție ce implică</p>
--	--	---

	<p>finanțată din bugetul de stat, într-o funcție ce implică îndeplinirea activităților corelate domeniului de asistență socială.</p> <p>(5) Instituția sau autoritatea publică în care s-au angajat persoanele prevăzute la alin. (4) va informa Ministerul Muncii și Protecției Sociale despre acest fapt în termen de o lună.</p> <p>(6) În cazul refuzului de a restitui benevol cheltuielile pentru formare profesională, intentarea acțiunii civile, în instanța de judecată privind recuperarea cheltuielilor respective este efectuată de către ultima instituție sau autoritate publică în care au fost încadrate/angajate persoanele menționate.”</p> <p>(7) Mijloacele financiare restituite, conform prevederilor prezentului articol și a art. 16⁵ se varsă la bugetul de stat.”</p>	<p>îndeplinirea activităților corelate domeniului de asistență socială.</p> <p>(5) Instituția sau autoritatea publică în care s-au angajat persoanele prevăzute la alin. (4) va informa Ministerul Muncii și Protecției Sociale despre acest fapt în termen de o lună.</p> <p>(6) În cazul refuzului de a restitui benevol cheltuielile pentru formare profesională, intentarea acțiunii civile, în instanța de judecată privind recuperarea cheltuielilor respective este efectuată de către ultima instituție sau autoritate publică în care au fost încadrate/angajate persoanele menționate.”</p> <p>(7) Mijloacele financiare restituite, conform prevederilor prezentului articol și a art. 16⁵ se varsă la bugetul de stat.</p>
<p>Art. II. Anexa nr. 9 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar</p>		
	<p>Anexa nr. 9 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441–447, art. 715), cu modificările ulterioare, la compartimentul ”Note” se completează cu punctul 19 cu următorul cuprins:</p> <p>”19. Clasele de salarizare pentru personalul din sistemul de asistență socială, prevăzut la art.15, lit. b), d) și e) din Legea asistenței sociale nr. 547/2003, cu excepția funcționarilor publici, se majorează după cum urmează, pentru:</p> <p>19.1. gradul V de calificare profesională se majorează cu 4 clase de salarizare;</p>	<p>Note:</p> <p>19. Clasele de salarizare pentru personalul din sistemul de asistență socială, prevăzut la art.15, lit. b), d) și e) din Legea asistenței sociale nr. 547/2003, cu excepția funcționarilor publici, se majorează după cum urmează, pentru:</p> <p>19.1. gradul V de calificare profesională se majorează cu 4 clase de salarizare;</p> <p>19.2. gradul IV de calificare profesională se majorează cu 5 clase de salarizare;</p> <p>19.3. gradul III de calificare profesională se majorează cu 6 clase de salarizare;</p> <p>19.4. gradul II de calificare profesională se majorează cu 7 clase de salarizare;</p>

	<p>19.2. gradul IV de calificare profesională se majorează cu 5 clase de salarizare;</p> <p>19.3. gradul III de calificare profesională se majorează cu 6 clase de salarizare;</p> <p>19.4. gradul II de calificare profesională se majorează cu 7 clase de salarizare;</p> <p>19.5. gradul I de calificare profesională se majorează cu 8 clase de salarizare.”</p>	19.5. gradul I de calificare profesională se majorează cu 8 clase de salarizare.”
<p>Art. III. Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale</p>		
<p>Articolul 7. Prestatori de servicii sociale</p> <p>(2) Prestatori publici de servicii sociale sînt:</p> <p>a) instituțiile de asistență socială create de către autoritățile administrației publice centrale și gestionate de către autoritățile administrative din subordine;</p> <p>b) structurile responsabile de asistența socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia;</p> <p>c) autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi.</p>	<p>Alin. (2) din Articolul 7 se completează cu lit. a¹⁾ cu următorul conținut:</p> <p>„a¹⁾ agențiile teritoriale de asistență socială;”</p>	<p>Articolul 7. Prestatori de servicii sociale</p> <p>(2) Prestatori publici de servicii sociale sunt:</p> <p>a) instituțiile de asistență socială create de către autoritățile administrației publice centrale și gestionate de către autoritățile administrative din subordine;</p> <p>a¹⁾ agențiile teritoriale de asistență socială;</p> <p>b) structurile responsabile de asistența socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia;</p> <p>c) autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi.</p>
<p>Articolul 20. Evidența serviciilor sociale prestate</p> <p>(1) Evidența oricăror servicii sociale prestate se ține într-un registru de către prestatorul de servicii care le acordă, în care se înscrie numele și prenumele beneficiarului, datele personale, adresa</p>	<p>Articolul 20 va avea următorul conținut:</p> <p>„Articolul 20. Evidența serviciilor sociale prestate</p> <p>(1) Evidența tuturor serviciilor sociale prestate se asigură prin intermediul Sistemului Informațional „eSocial” iar în cazuri excepționale, legate de nefuncționarea sistemului mai mult de 24 ore, prestatorii de servicii sociale asigură evidența</p>	<p>Articolul 20. Evidența serviciilor sociale prestate</p> <p>(1) Evidența tuturor serviciilor sociale prestate se asigură prin intermediul Sistemului Informațional „eSocial” iar în cazuri excepționale, legate de nefuncționarea sistemului mai mult de 24 ore, prestatorii de servicii sociale asigură evidența</p>

<p>de la domiciliu, problema în legătură cu care a solicitat servicii sociale, durata așteptării, rezultatul prestării serviciilor.</p> <p>(2) Înregistrarea, păstrarea și utilizarea datelor cu caracter personal ale beneficiarilor de servicii sociale se efectuează în conformitate cu prevederile Legii nr. 17-XVI din 15 februarie 2007 cu privire la protecția datelor cu caracter personal.</p>	<p>serviciilor într-un registru fizic în care se înscrie numele și prenumele beneficiarului, datele personale, adresa de la domiciliu, motivul în legătură cu care a solicitat servicii sociale, data depunerii cererii, după caz rezultatul prestării serviciilor, inclusiv mențiunea cu privire la data transferului informației în Sistemul Informațional „eSocial”.</p> <p>(2) Înregistrarea, păstrarea și utilizarea datelor cu caracter personal ale beneficiarilor de servicii sociale se efectuează cu respectarea prevederilor Legii nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal.”</p>	<p>serviciilor într-un registru fizic în care se înscrie numele și prenumele beneficiarului, datele personale, adresa de la domiciliu, motivul în legătură cu care a solicitat servicii sociale, data depunerii cererii, după caz rezultatul prestării serviciilor, inclusiv mențiunea cu privire la data transferului informației în Sistemul Informațional „eSocial”.</p> <p>(2) Înregistrarea, păstrarea și utilizarea datelor cu caracter personal ale beneficiarilor de servicii sociale se efectuează cu respectarea prevederilor Legii nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal.</p>
<p>Articolul IV. Legea nr. 129/2012 privind acreditarea prestatorilor de servicii sociale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 181–184, art. 593), se modifică după cum urmează:</p>		
<p>Articolul 6. Criterii de acreditare a prestatorilor de servicii sociale</p> <p>Criteriile generale de acreditare a prestatorilor de servicii sociale sînt:</p> <p>a) baza tehnico-materială;</p> <p>b) activitatea economico-financiară;</p> <p>c) calificarea personalului;</p> <p>d) conformitatea calității serviciilor sociale prestate cu standardele minime de calitate ale acestor servicii.</p>	<p>Articolul 6 se completează cu lit. e) cu următorul conținut:</p> <p>„e) realizarea procedurii Managementului de caz prin intermediul Sistemului Informațional „eSocial”.”</p>	<p>Articolul 6. Criterii de acreditare a prestatorilor de servicii sociale</p> <p>Criteriile generale de acreditare a prestatorilor de servicii sociale sînt:</p> <p>a) baza tehnico-materială;</p> <p>b) activitatea economico-financiară;</p> <p>c) calificarea personalului;</p> <p>d) conformitatea calității serviciilor sociale prestate cu standardele minime de calitate ale acestor servicii;</p> <p>e) realizarea procedurii Managementului de caz prin intermediul Sistemului Informațional „eSocial”.</p>
<p>Articolul 18. Condițiile de acreditare a prestatorilor de servicii sociale</p> <p>(1) Prestatorii de servicii sociale sînt acreditați dacă îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:</p> <p>a) au fost constituiți în condițiile legii;</p>	<p>La articolul 18, alin. (1) se completează cu litera f) cu următorul conținut:</p> <p>„f) corespund criteriilor de acreditare prevăzute la art. 6.”</p>	<p>Articolul 18. Condițiile de acreditare a prestatorilor de servicii sociale</p> <p>(1) Prestatorii de servicii sociale sînt acreditați dacă îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:</p> <p>a) au fost constituiți în condițiile legii;</p>

<p>b) actul lor de înființare prevede inclusiv activități din domeniul serviciilor sociale;</p> <p>c) confirmă posibilitatea de a obține resurse financiare suplimentare pentru asigurarea stabilității financiare și a durabilității procesului de prestare a serviciilor sociale;</p> <p>d) dispun de personal cu pregătire profesională adecvată tipului de servicii sociale pentru care solicită acreditarea;</p> <p>e) aplică standardele de calitate ale serviciilor sociale pentru care solicită acreditarea.</p>		<p>b) actul lor de înființare prevede inclusiv activități din domeniul serviciilor sociale;</p> <p>c) confirmă posibilitatea de a obține resurse financiare suplimentare pentru asigurarea stabilității financiare și a durabilității procesului de prestare a serviciilor sociale;</p> <p>d) dispun de personal cu pregătire profesională adecvată tipului de servicii sociale pentru care solicită acreditarea;</p> <p>e) aplică standardele de calitate ale serviciilor sociale pentru care solicită acreditarea;</p> <p>„f) corespund criteriilor de acreditare prevăzute la art. 6.”</p>
Articolul V. – Dispoziții finale		
	<p>(1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027, cu excepția Art. II care va intra în vigoare la 1 ianuarie 2028.</p>	<p>(1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027, cu excepția Art. II care va intra în vigoare la 1 ianuarie 2028.</p>
	<p>(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.</p>	<p>(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.</p>



MINISTERUL FINANTELOR
AL REPUBLICII MOLDOVA

04.07.2024 nr. 08-06-412

La nr. 25/2877 din 31.05.2024

Referitor la reforma sistemului de asistență socială „Restart”.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Finanțelor a examinat demersul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, nr. 25/2877 din 31.05.2024 referitor la reforma sistemului de asistență socială „Restart” și, în limitele competenței funcționale, comunică următoarele.

Proiectul de lege remis spre consultare prealabilă prevede completarea părții fixe a salariului personalului din sectorul bugetar, la art. 10 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu o nouă componentă salarială – *sporul lunar pentru grad de calificare profesională în domeniul social*.

Astfel, personalul din domeniul asistenței sociale urmează să beneficieze de spor lunar pentru gradul de calificare în mărimile specificate în anexa nr. 9 la Legea nr. 270/2018.

În acest sens la anexa nr. 9 din lege se propune completarea notelor cu mențiuni că sporul lunar respectiv se stabilește pentru anumite funcții specifice din domeniul asistenței sociale, prin majorarea clasei de salarizare față de cea stabilită în tabel, după cum urmează:

- *cu 5 clase succesive pentru gradul de calificare profesională V;*
- *cu 7 clase succesive pentru gradul de calificare profesională IV;*
- *cu 10 clase succesive pentru gradul de calificare profesională III;*
- *cu 12 clase succesive pentru gradul de calificare profesională II;*
- *cu 15 clase succesive pentru gradul de calificare profesională I.*

În contextul celor expuse menționăm că măsurile salariale potrivit modificărilor propuse în demers implică cheltuieli suplimentare din bugetul de stat care nu au acoperire financiară.

Adițional, intervenția în prevederile legii în partea ce ține de revizuirea/majorarea claselor de salarizare pentru o categorie restrânsă de personal, implică riscul de distorsionare a principiului sistemului unitar de salarizare în partea ce

ține de ierarhizarea ocupațiilor, stabilită în urma evaluării funcțiilor din sectorul bugetar.

Accentuăm că Ministerul Finanțelor, ca autoritate publică centrală, responsabilă de elaborarea și promovarea politicii în domeniul salarizării în sectorul bugetar, este permanent în identificarea noilor soluții de majorare a salariilor, urmărind asigurarea sustenabilității finanțelor publice și în corespundere cu prioritățile stabilite de Guvern.

Totodată, ținând cont de sarcinile și obiectivele setate în materie de politică salarială în sectorul bugetar, conform documentelor de planificare strategică, Ministerul Finanțelor urmează să asigure revizuirea sistemului unitar de salarizare. Procesul dat va fi realizat în cadrul unei misiuni tehnice de asistență externă, asigurată de către partenerii de dezvoltare. În acest sens acțiunile planificate a fi realizate se vor axa pe realizarea unei evaluări comprehensive a actualului sistem unitar de salarizare, reierarhizarea grilei unice de salarizare aplicabile în cadrul sistemului de salarizare, ca rezultat al procesului de reevaluarea a funcțiilor, iar în final revizuirea etapizată a cadrului normativ primar și secundar.

În acest sens, solicitările ce implică în sine majorarea claselor de salarizare a personalului din sectorul bugetar, vor fi examinate în cadrul procesului de revizuire a prevederilor Legii nr. 270/2018, *în strânsă corelare cu recomandările experților străini* formulate ca rezultat al procesului de revizuire a sistemului de salarizare, menționat supra, cu luarea deciziilor de amendare a cadrului normativ aferent.

În contextul celor expuse, la această etapă Ministerul Finanțelor este în imposibilitate de a susține proiectul remis spre consultare prealabilă.

Secretar de stat

Vladimir ARACHELOV

Executor: *Viorica Lapotiuc*
tel.: 022-26-26-76
e-mail: viorica.lapotiuc@mf.gov.md



MINISTERUL FINANTELOR
AL REPUBLICII MOLDOVA

*Data / data aplicării
semnăturii electronice*

nr. 08-06-121

la nr. 25/509

din 03.02.2026

Referitor la includerea prevederilor cu privire la sporul lunar la salariu pentru gradul de calificare profesională în domeniu social, conform art. 16³ alin. (3) din Legea asistenței sociale nr. 547/2003

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Finanțelor a examinat demersul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 25/509 din 03.02.2026, referitor la includerea prevederilor cu privire la sporul lunar la salariu pentru gradul de calificare profesională în domeniu social, conform art. 16³ alin. (3) din Legea asistenței sociale nr. 547/2003 și, în limita competențelor funcționale, comunică următoarele.

Potrivit prevederilor Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin HG nr. 696/2017, Ministerul Finanțelor este responsabil de asigurarea elaborării și implementării politicii de stat în domeniul organizării și remunerării muncii angajaților din sectorul bugetar, precum și monitorizarea cheltuielilor de personal și a numărului de angajați din sectorul bugetar, bazate pe un management al finanțelor publice eficient și transparent.

Prin urmare, accentuăm că subiectul remunerării muncii angajaților din sectorul bugetar se află continuu pe agenda Guvernului Republicii Moldova, unul din obiectivele cheie stabilit este dezvoltarea unui sistem de salarizare care să asigure un nivel adecvat de remunerare, motivare și performanță a personalului bugetar.

În acest sens reiterăm că, în contextul realizării prevederilor art. 6 alin. (3) din Legea nr.270/2018 și a Regulamentului privind modul de evaluare sistemică și de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1231/2018, precum și a angajamentelor asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la UE, actualmente Ministerul Finanțelor desfășoară un proces larg de reformă salarială și reevaluare a funcțiilor bugetare.

Astfel, ținând cont de analiza și evaluarea realizată, urmează a fi înaintate recomandări pertinente și comprehensive de revizuire a cadrului normativ primar și secundar aferent salarizării personalului bugetar.

Respectiv, propunerile adiționale formulate, precum și propunerile înaintate de MMPS urmează a fi examinate în cadrul procesului de reformă salarială, în strânsă corelare cu recomandările înaintate de către experții internaționali, cu ulterioara revizuire a cadrului normativ primar și secundar privind sistemului unitar de salarizare din sectorul bugetar, proiectarea noii grile de salarizare în baza ierarhiei funcțiilor și a gradelor definite, cărora le vor fi asociate coeficienți de salarizare sau valori nominale.

În același timp, informăm că, în procesul de amendare a cadrului normativ primar și secundar aferent, Ministerul Finanțelor va asigura consultarea publică și conlucrarea activă cu toate părțile interesate, inclusiv cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Ministerul Finanțelor comunică deschiderea sa pentru colaborare în vederea examinării și identificării celor mai fezabile soluții, împreună cu toți actorii implicați în proces, care să contribuie la dezvoltarea și motivarea personalului bugetar, pornind de la impactul bugetar aferent și cadrul de resurse disponibil.

Secretară de Stat

Maia SAVVA

Executor: Gherman Tatiana
Tel.: (022)262-752
e-mail: tatiana.gherman1@mf.gov.md



**MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL
REPUBLICII MOLDOVA**
MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

Nr. 25/ 2968 din 29.05.2026

Cancelaria de Stat

CERERE

**privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului**

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1	Tipul și denumirea proiectului	Proiectul Deciziei Protocolare cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială)
2	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3	Justificarea depunerii cererii	În contextul obținerii statutului de țară – candidată de aderare la Uniunea Europeană (UE) și anticipării inițierii proceselor de negocieri cu Uniunea Europeană, Republica Moldova și, intrinsec, Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare MMPS) și-a propus ralierea sistemului de asistență socială la aquis-ul comunitar. Astfel, la data de 21 decembrie 2022 a intrat în vigoare Legea nr. 315/2022 <i>pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”</i> , în care, obiectivul general nr. 6 vizează constituirea unui sistem de protecție socială solid și incluziv și, care prevede asigurarea accesului

		<p>populației la servicii sociale calitative și corespunzătoare necesităților existente.</p> <p>Scopul proiectului constituie aducerea în concordanță a legislației și în special a Anexei nr. 9 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar la prevederile art. 16³ alin. (3) din Legea asistenței sociale nr. 547/2003, inclusiv asigurarea unor modificări și completări în vederea dezvoltării și consolidării sistemului de formare profesională la nivel național, atât a angajaților din autoritățile și instituțiile de stat, cât și a celor din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia, instituțiile publice, prestatorii privați de servicii sociale, prevăzuți la art. 7 alin. (3) din Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale.</p> <p>În consecință, adoptarea acestui act de decizie va avea un impact pozitiv, fiind o soluție eficientă și oportună de a îmbunătăți calitatea prestării serviciilor și prestațiilor sociale și concomitent motivarea personalului din sistemul asistenței sociale.</p>
4	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	<p><i>Pentru avizare:</i></p> <p>Cancelaria de Stat; Ministerul Finanțelor; Ministerul Sănătății; Ministerul Educației și Cercetării; Ministerul Culturii.</p> <p><i>Expertizare:</i></p> <p>Ministerul Justiției; Centrul Național Anticorupție.</p>
5	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	În termen de 10 zile.
6	Numele, prenumele, funcția și datele de contact ale persoanei responsabile de promovarea proiectului	<p>Octavian TROȘCENCO, șef-adjunct, Direcția politici de management și coordonare a activității Agențiilor teritoriale de asistență socială, Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Tel. 078880768; e-mail: octavian.troscenco@social.gov.md.</p>

		<p>Eugeniu Livețchi, șef, Direcția politici de management și coordonare a activității Agențiilor teritoriale de asistență socială, Ministerul Muncii și Protecției Sociale;</p> <p>Tel. 067779378;</p> <p>E-mail: eugeniu.livețchi@social.gov.md.</p>
7	Anexe	<ul style="list-style-type: none"> - Proiectul Deciziei Protocolare; - Nota de fundamentare; - Tabelul comparativ; - Avizul consultativ al MF nr. 08-06-412 din 04.07.2024; - Avizul consultativ al MF nr. 08-06-121 din 03.02.2026.
8	Data și ora depunerii cererii	Conform semnăturii electronice.
9	Semnătura	Secretar de stat Vasile CUȘCA

Ex: *Eugeniu Livețchi*
alina.munteanu@social.gov.md
 Tel: 067779378