



CANCELARIA DE STAT
A REPUBLICII MOLDOVA

A large, light blue silhouette of the map of Moldova is centered on the page. Overlaid on this map are several yellow stars, arranged in a semi-circular pattern, reminiscent of the flag of the European Union. The stars are positioned behind the main title and subtitle.

RAPORT ANUAL

PRIVIND FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI STATUTUL FUNCȚIONARULUI PUBLIC 2023

2024

CUPRINS

LISTA ABREVIERILOR.....	3
SUMAR EXECUTIV.....	4
ASPECTE METODOLOGICE.....	6
CAPITOLUL I:CADRUL GENERAL PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE.	8
1.1. Cadrul juridic.....	8
1.2. Cadrul instituțional.....	10
CAPITOLUL II:FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA.....	11
2.1. Dimensiunea serviciului public.....	11
2.2. Analiza de gen a funcționarilor publici.....	16
2.3. Analiza după vârstă a funcționarilor publici.....	20
2.4. Analiza după vechime în funcția publică.....	21
CAPITOLUL III IMPLEMENTAREA CADRULUI NORMATIV ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI	23
3.1. Ocuparea funcțiilor publice.....	23
3.2. Perioada de probă pentru funcționarii publici debutanți.....	29
3.3. Evaluarea performanțelor profesionale.....	32
3.4. Dezvoltarea profesională.....	34
3.5. Răspunderea disciplinară.....	38
3.6. Raporturile de serviciu.....	41
PROVOCĂRI ȘI PRIORITĂȚI (2024-2025).....	43
ANEXE	45

Categorii de autorități publice

AP	Autorități publice
APC	Autorități ale administrației publice centrale
APL	Autorități ale administrației publice locale
APL I	Autorități ale administrației publice locale de nivelul întâi
APL II	Autorități ale administrației publice locale de nivelul al doilea
IAP	Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova

Categorii de funcții/posturi și personal

fdp	Funcție de demnitate publică
fp	Funcție publică / funcționar public
fpc	Funcție publică de conducere / funcționar public de conducere
fpcns	Funcție publică de conducere de nivel superior / funcționar public de conducere de nivel superior
fpe	Funcție publică de execuție / funcționar public de execuție
fpss	Funcție publică cu statut special
pcpfdp	Post din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică
ps	Post de specialitate
pdt	Post de deservire tehnică
pa	Post auxiliar

Organizații internaționale

USAID	Agenția Statelor Unite pentru Dezvoltare Internațională
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
SIGMA	Suport pentru Îmbunătățirea Guvernării și Managementului Sprijin, inițiativă comună a Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică și Uniunii Europene

SUMAR EXECUTIV

Elaborat anual de către Cancelaria de Stat, prin intermediul Direcției managementul funcției publice, *Raportul cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* (denumit în continuare „Raportul”) reprezintă un instrument analitic care oferă o imagine completă asupra situației în implementarea Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și a Hotărârii Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public în perioada de raportare, dar și oferă o perspectivă asupra evoluției resurselor umane în administrația publică.

Prin analizele și datele relevante, Raportul își propune să servească drept instrument pentru fundamentarea deciziilor și politicilor publice în domeniul funcției publice, contribuind astfel la consolidarea unei administrații publice eficiente și transparente, în conformitate cu obiectivele Programului de Activitate al Guvernului „Moldova Prosperă, Sigură, Europeană”.

Evoluției situației în domeniul funcției publice și statutului funcționarului public în cadrul autorităților publice pentru perioada 2019-2023, bazată pe indicatori specifici de monitorizare și evaluare, aliniați la scopul și obiectivele politicii în acest domeniu, este prezentată în tabelul de mai jos.

Indicatori	U/M	2019	2020	2021	2022	2023	Situația
<i>Gradul de ocupare a funcțiilor publice conform cadrului normativ</i>	%	85,7	85,0	84,6	81,4	80,5	
<i>Vârsta medie a funcționarilor publici</i>	ani	47,0	44,0	45,0	45,0	45,5	
<i>Ponderea pensionarilor în numărul funcționarilor publici</i>	%	10,5	9,0	9,4	9,3	9,9	
<i>Ponderea funcțiilor publice ocupate în bază de merit:</i>	%	69,0	67,2	68,0	72,7	69,8	
<i>a) concurs</i>	%	55,1	53,7	54,5	52,7	52,3	
<i>b) promovare</i>	%	13,9	13,5	13,5	20,1	17,5	
<i>Rata funcționarilor publici evaluați cu calificativele „foarte bine” și „bine”</i>	%	99,4	99,1	99,3	99,2	99,2	
<i>Ponderea funcționarilor publici care au fost sancționați disciplinar</i>	%	2,8	1,6	2,1	1,1	0,6	
<i>Rata de instruire a funcționarilor publici</i>	%	68,1	63,1	72,3	71,4	70,8	
<i>Ponderea funcționarilor publici instruiți minimum 40 ore/an</i>	%	80,1	62,6	60,6	73,9	73,9	

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2023

<i>Pondere funcționarilor publici debutanți instruiți minimum 40 ore</i>	%	46,0	38,0	32,3	38,7	60,9	
<i>Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice</i>							
Legendă. Culoarea verde indică situație bună, culoarea galbenă – satisfăcătoare, culoarea roșie – nesatisfăcătoare; săgeata în sus – situația s-a îmbunătățit, săgeata orizontală – situația a rămas aceeași, săgeata în jos – situația s-a înrăutățit comparativ cu anul precedent.							

În 2023, acțiunile întreprinse în domeniul funcției publice și al managementului funcției publice au vizat alinierea progresivă a managementului funcției publice la principiile administrației publice elaborate de către SIGMA¹ și standardele buneii administrări publice care furnizează un cadru de orientare în procesul de reformare a funcției publice.

Totodată, s-a instituit cadru strategic pentru domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, considerat un pilon esențial al Strategiei de reformă a administrației publice pentru perioada 2023-2030. A fost demarată implementarea Programului de acțiuni a acestei strategii, cu concentrarea pe modernizarea practicilor de management în domeniul funcției publice. Obiectivul general al acestor eforturi este de a dezvolta un sistem al funcției publice și al funcționarilor publici integrat și competent, care să administreze cu eficiență și echitate servicii publice de calitate și accesibile. Acest lucru se va realiza prin profesionalizarea funcției publice, sprijinite de un sistem de management al resurselor umane în sectorul public profesionist, transparent, meritocratic și motivant.

Pentru a consolida rolul și capacitățile Cămarilor de Stat în calitate de autoritate cu competențe în elaborarea, coordonarea, promovarea și monitorizarea implementării politicii de stat în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, s-au definit atribuțiile specifice ale acestora în cadrul normativ și s-au consolidat capacitățile instituționale prin extinderea numărului de unități în cadrul Direcției managementul funcției publice.

Atractivitatea, recrutarea și retenția personalului calificat în cadrul serviciului public reprezintă o provocare constantă cu care se confruntă autoritățile publice. Această problemă este evidentă în contextul unui număr limitat de candidați pentru funcțiile publice/posturile disponibile, ceea ce generează dificultăți în identificarea și selectarea celor mai potriviți candidați pentru a ocupa funcțiile publice/posturile vacante.

De asemenea, se observă o eficacitate scăzută a procesului de recrutare, care afectează calitatea personalului angajat și, implicit, performanța autorităților publice. În plus, o proporție semnificativă a funcțiilor publice neocupate pentru perioade îndelungate, poate determina suprasolicitarea personalului existent și întârzieri în implementarea proiectelor și serviciilor publice.

¹ OCDE (2023), Principiile Administrației Publice, OCDE; Paris

Rata înaltă a fluctuației personalului în serviciul public constituie o preocupare majoră, deoarece aceasta afectează stabilitatea organizațională și continuitatea serviciilor publice, determinând costuri suplimentare pentru formarea și integrarea constantă a noilor angajați.

În perioada de raportare, s-au elaborat politici pentru a spori atractivitatea funcției publice prin instituirea și implementarea stagiilor plătite în serviciul public. Scopul acestei politici este să dezvolte abilitățile și să ofere experiență profesională tinerilor, facilitând astfel tranziția acestora de la sistemul educațional către piața muncii. Acest program este un instrument eficient pentru atragerea tinerilor în serviciul public, urmând ca aceștia să fie ulterior angajați printr-o procedură specială în cadrul autorităților publice. În cadrul acestui program, 29 de tineri au efectuat stagii în 13 autorități publice centrale, incluzând ministerele, aparatul Parlamentului, Președinției și Cancelariei de Stat.

În cursul anului 2023, nu s-au remarcat modificări semnificative în ceea ce privește nivelul de satisfacere a nevoilor de instruire identificate de sistemul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici, dar nici în structura rețelei de formatori implicați în livrarea serviciilor de instruire, însă s-a observat o îmbunătățire a conținutului programelor de instruire. În prezent, perfecționarea, recalificarea și dezvoltarea competențelor în domenii precum planificare strategică, competențe digitale, politici publice și, în special, dezvoltarea abilităților funcționarilor publici implicați în îndeplinirea criteriilor de aderare la Uniunea Europeană, reprezintă cerințe esențiale pentru funcția publică, impunând necesitatea unor acțiuni și intervenții sistemice. Astfel, devine evidentă importanța profesionalizării personalului din administrația publică, în scopul dezvoltării abilităților și competențelor necesare îndeplinirii sarcinilor în mod eficient și pentru prestarea servicii publice de înaltă calitate cetățenilor.

ASPECTE METODOLOGICE

Raportul cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public este elaborat și prezentat anual de Cancelaria de Stat, în vederea verificării, generalizării și raportării valorii indicatorilor de monitorizare a implementării politicii statutului în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici.

Informațiile colectate și reflectate în Raport sunt bazate pe valori numerice, care sunt analizate în comparație cu valorile de referință identificate în anii precedenți. Scopul prezentării acestor date este de a evidenția situația funcției publice, inclusiv dinamica, evoluțiile și tendințele în domeniul funcției publice și al statutului funcționarului public, precum și de a stabili neconformitățile și problemele în aplicarea prevederilor cadrului normativ.

În anul 2023, indicatorii de monitorizarea și evaluare au fost revăzuți și actualizați conform tendințelor și necesităților de analiză și intervenție, printre care numărul funcțiilor publice cu program flexibil de muncă, numărul contestațiilor depuse/soluționate în cadrul concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice vacante, numărul funcționarilor publici eligibili de a fi evaluați, inclusiv un indicator nou de calcul a ratei fluctuației personalului (%) în autoritățile administrației publice.

Informațiile au fost colectate prin intermediul unui chestionar standard, care a fost elaborat pentru trei categorii de autorități publice de referință: autorități ale administrației publice locale de nivelul I, autorități ale administrației publice locale de nivelul II, autorități ale administrației publice centrale.

Într-o abordare inovatoare, pentru prima dată, chestionarul a fost distribuit și completat electronic prin intermediul portalului guvernamental www.cariere.gov.md de către toate autoritățile administrației publice, inclusiv aparatele primăriilor. Acest nou mod de colectare a datelor a înlocuit procedura anterioară de centralizare și raportare a informațiilor de către consiliile raionale.

Scopul acestui exercițiu a fost de a colecta date statistice cât mai precise privind numărul total de funcții publice la nivel național și valoarea principalilor indicatori de monitorizare în domeniul funcției publice în anul 2023.

Procesul de colectare a datelor a implicat 1034 de autorități publice, dintre care 103 autorități ale administrației publice centrale, cu o rată de completare de 100 % și 931 de autorități ale administrației publice locale de nivel I și II, cu o rată de completare de 99,8 %².

Informațiile furnizate de autoritățile publice privind managementul funcției publice și al funcționarului public au fost integrate în tabele și diagrame prezentate în Raport. Datele referitoare la indicatorii de monitorizare au fost analizate longitudinal (în timp), comparativ cu informațiile statistice din rapoartele de referință din ultimii 5 ani.

Prezentarea detaliată a datelor analitice referitoare la domeniul funcției publice a fost facilitată prin utilizarea ponderilor, mediilor și a datelor dezagregate pentru majoritatea indicatorilor. Aceste elemente au stat la baza formulării unor concluzii referitoare la situația actuală, provocările identificate și direcțiile prioritare de acțiune.

² În ceea ce privește autoritățile administrației publice centrale, este important de menționat că raportul nu include datele pentru următoarele autorități: Agenția Națională Antidoping, Agenția Națională pentru Prevenirea și Combaterea Violenței împotriva Femeilor și Violenței în Familie, Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării, Biroul de Investigare a Accidentelor și Incidentelor în Transporturi, Agenția Națională de Îmbunătățiri Funciare, Agenția Feroviară, Agențiile Teritoriale de Asistență Socială, Serviciul de evidență și circulație a bunurilor culturale imobile, Agenția pentru Securitate Cibernetică, entități publice centrale înființate la sfârșitul anului 2022, inclusiv pe parcursul anului 2023, și care nu au avut personal angajat.

În ceea ce privește administrația publică locală, este de menționat că datele nu au fost furnizate doar de către Primăria municipiului Chișinău și de către Direcțiile Generale și preturi din municipiul Chișinău. De asemenea, într-o măsură parțială, informații au fost furnizate și de Consiliul raional Orhei, care a completat informațiile referitoare la Aparatul președintelui, având dificultăți în a generaliza datele pentru direcțiile subordonate Consiliului raional Orhei.

CAPITOLUL I: CADRUL GENERAL PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE

1.1. Cadrul juridic

Cadrul juridic al funcției publice este constituit din ansamblu de acte normative care stabilesc principiile, normele și procedurile aplicabile persoanelor ce ocupă funcții publice, precum și altor categorii de personal din serviciul public. Aceste reglementări sunt concepute pentru a asigura eficiența, transparența și integritatea în administrația publică, conform principiilor statului de drept și standardelor etice. Ele au ca scop crearea unui cadru coerent și clar pentru exercitarea funcțiilor publice, protejând în același timp drepturile și responsabilitățile funcționarilor publici.

Reglementarea juridică a funcției publice, a statutului funcționarului public și a relațiilor juridice dintre funcționarii publici și autoritățile publice este asigurată în principal de Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și de Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În același timp, regimul juridic al funcțiilor de demnitate publică și al personalului din cabinetele acestor demnitari este definit de Legea nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică și Legea nr.80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

La data de 23 iunie 2022, Uniunea Europeană a acordat Republicii Moldova statutul de țară candidată în urma angajamentului de a implementa reforme structurale. Această recunoaștere din partea UE subliniază importanța și necesitatea unor schimbări și îmbunătățiri în administrația publică și managementul finanțelor publice din Republica Moldova.

În continuare, la data de 24 octombrie 2023, a fost prezentat Raportul de monitorizare SIGMA „Administrația publică în Republica Moldova”, în care sunt analizate în detaliu progresele înregistrate de Republica Moldova privind reforma administrației publice și managementul finanțelor publice în anul 2023, conform Principiilor Administrației Publice. Acest raport reprezintă o evaluare importantă a evoluției și a necesității modificărilor cadrului normativ al serviciului public din Republica Moldova, subliniind direcțiile de acțiune și îmbunătățiri necesare pentru a se conforma standardelor europene și pentru a avansa pe drumul reformelor structurale.

Urmare a aspectelor menționate și în scopul îndeplinirii priorităților Guvernului în domeniul serviciului public, care includ adoptarea unor abordări moderne în cadrul sistemului național de management al funcției publice și al funcționarilor publici conform standardelor europene și experienței țărilor OCDE, digitalizarea proceselor operaționale specifice managementului funcției publice, îmbunătățirea calității managementului la nivel înalt, dezvoltarea sistemului de acces și avansare în carieră a funcționarilor publici, inclusiv instituirea unei rezerve de

resurse umane în administrația publică și profesionalizarea acestora pentru a putea gestiona eficient sarcinile asociate procesului de aderare a țării noastre la Uniunea Europeană, a devenit necesară elaborarea și adoptarea unei serii de acte normative, după cum urmează.

- *Cadru strategic privind reforma administrației publice, cu primul pilon managementul resurselor umane:*

- Hotărârea Guvernului nr.126/2023, cu privire la aprobarea Strategiei de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030;

- Hotărârea Guvernului nr.352/2023 cu privire la aprobarea Programului de implementare, pentru anii 2023-2026, a Strategiei de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030;

- Hotărârea Guvernului nr.829/2023 cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024-2027.

- *În vederea sporirii atractivității funcției publice, în special pentru atragerea tinerilor specialiști în autoritățile publice centrale ce își doresc o carieră în serviciul public, s-au adoptat următoarele acte normative:*

- Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public;

- Hotărârea Guvernului nr.543/2023 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea și desfășurarea stagiilor plătite în serviciul public.

- *Pentru actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice și în special pentru adaptarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice la exigențele pieței muncii, s-a adoptat:*

- Legea nr.221/2023 pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), prin care a fost adaptat Clasificatorul unic al funcțiilor publice la cerințele pieței muncii, revizuite cerințelor minime ale unor titluri de funcții publice și facilitarea accesului în funcția publică prin reducerea numărului de ani de experiență profesională pentru funcțiile publice de execuție.

- *În scopul realizării obiectivului de dezvoltare profesională a personalului din serviciul public s-a aprobat:*

- Hotărârea Guvernului nr.4/2023 cu privire la comanda de stat privind dezvoltarea profesională a personalului din autoritățile publice în anul 2023.

- *Pentru a clarifica rolul și atribuțiile Cancelariei de Stat în calitate de coordonator al managementului funcției publice și al funcționarilor publici, precum și pentru consolidarea capacității sale instituționale în vederea asigurării unui management eficient al funcției publice și al funcționarilor publici, au fost adoptate următoarele acte normative:*

- Legea nr.310/2023 pentru modificarea unor acte normative (eficientizarea mecanismelor actului de guvernare);

- Hotărârea Guvernului nr.888/2023 cu privire la modificarea și abrogarea unor hotărâri ale Guvernului (reorganizarea structurală a unor autorități publice).

- *În vederea acordării suportului metodologic pentru implementarea procedurilor de personal, au fost actualizate/elaborate următoarele ghiduri metodologice:*

- Ghidul metodic privind evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public;

- Ghidul metodic pentru factorii implicați în procesul de organizare și desfășurare a stagiilor plătite în serviciul public.

1.2. Cadrul instituțional

Cadrul instituțional pentru managementul funcției publice și al funcționarilor publici este definit și asigurat de autoritățile administrației publice centrale și locale, corespunzător competențelor acestora atribuite conform cadrului normativ. Aceste autorități au responsabilitatea de a elabora, implementa, monitoriza și evalua politicile, normele și procedurile care reglementează recrutarea, formarea, promovarea și gestionarea funcționarilor publici, contribuind astfel la instituirea unui sistem eficient și transparent de administrare a funcției publice la nivel național.

În Republica Moldova, atribuțiile specifice pentru managementul funcției publice și al funcționarilor publici sunt în competența următoarele autorități:

Cancelaria de Stat este autoritatea publică responsabilă de elaborarea, promovarea și monitorizarea implementării politicii de stat în domeniul serviciului public și a procedurilor de personal privind planificarea resurselor umane, asigurarea cu personal, formarea și dezvoltarea profesională, motivarea și menținerea personalului, administrarea personalului. De asemenea, are rolul de a coordona implementarea politicilor și procedurilor de personal în cadrul ministerelor, altor autorități administrative centrale subordonate Guvernului și în structurile organizaționale aflate în sfera lor de competență. Cancelaria de Stat are în sarcină și coordonarea și monitorizarea activităților de reformă a administrației publice, precum și implementarea planurilor strategice instituționale.

Ministerul Finanțelor este responsabil de gestionarea finanțelor publice, implementarea principiilor de bună guvernare, elaborarea politicilor eficiente în domeniul salarizării în sectorul bugetar și monitorizarea calității politicilor și actelor normative care reglementează domeniul finanțelor publice. Ministerul propune intervenții justificate ale statului pentru soluționarea eficientă a problemelor legate de salarizarea în sectorul bugetar, analizând situațiile și problemele pentru a asigura cel mai bun raport între rezultatele așteptate și costurile implicate.

Ministerul Justiției exercită atribuții privind elaborare politicii în domeniul integrității în sectorul public și expertizarea juridică a actelor normative.

Centrul Național Anticorupție are ca misiune prevenirea și combaterea corupției în rândul funcționarilor publici, precum și promovarea integrității instituționale.

Autoritatea Națională de Integritate are responsabilitatea de a monitoriza, controla și evalua integritatea funcționarilor publici, inclusiv în ceea ce privește incompatibilitățile, restricțiile, limitările, conflictele de interese, averile și interesele personale ale acestora.

Institutul de Administrare Publică din cadrul Universității de Stat din Moldova realizează activități în domeniul formării și dezvoltării profesionale a personalului din administrația publică.

Subdiviziunile resurse umane din cadrul autorităților publice au ca și atribuții implementarea politicii statului în domeniul serviciului public și a procedurilor de personal, gestionarea administrativă a personalului, furnizarea asistenței informaționale și

metodologice în managementul funcției publice, precum și menținerea evidenței datelor și documentelor referitoare la personalul autorității publice.

Direcția managementului funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat are responsabilitatea de a promova și implementa politica statului în domeniul serviciului public, cu accent pe managementul resurselor umane, funcția publică și funcționarii publici. De asemenea, oferă suport și asistență specializată în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici pentru subdiviziunile de resurse umane din cadrul autorităților publice.

CAPITOLUL II: FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

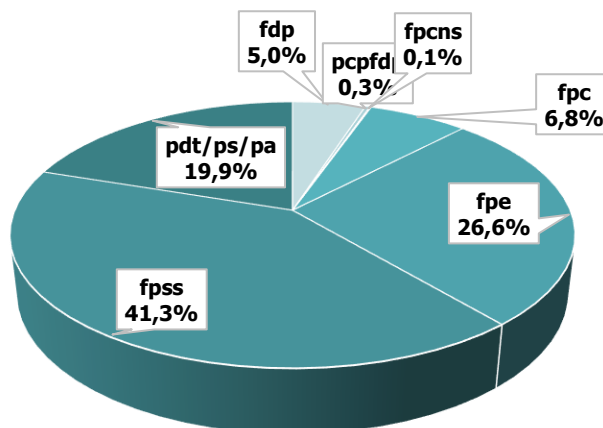
2.1. Dimensiunea serviciului public

La situația din 1 ianuarie 2024, efectivul-limită de funcții publice/posturi în autoritățile publice a totalizat 53 025,41 de unități, din care 17 745,76 unități reprezentau funcții publice cu statut general, 21 897 de unități erau funcții publice cu statut special, iar 13 382,65 unități aparțineau altor categorii de funcții/posturi (de demnitate publică, posturi din cadrul cabinetului persoanelor ce exercită funcții de demnitate publică și posturi de deservire tehnică, auxiliare sau de specialitate).

În anul 2023, efectivul-limită de personal din autoritățile publice a înregistrat o creștere de 2 225,21 unități în comparație cu anul 2022. Această creștere a fost remarcată în principal de numărul mai mare de posturi de deservire tehnică, posturi de specialitate și posturi auxiliare, cu un total de 1961,45 unități suplimentare, precum și în creșterea funcțiilor cu statut special cu 2 246 unități. În același timp, s-a observat o scădere de 9,97% a numărului de funcții publice în autoritățile administrative, față de anul 2022. Aceste modificări au fost determinate de reorganizarea unor autorități publice, fie prin transformare în instituții publice, fie prin reducerea numărului de unități. De asemenea, numărului de funcții publice raportate de autorități a fost influențat de reconfigurarea sistemului de asistență socială la nivel teritorial, prin înființarea, organizarea și funcționarea Agențiilor teritoriale de asistență socială conform Hotărârii Guvernului nr.956/2023. În perioada colectării datelor pentru Raport (15.04.2024 - 29.04.2024), autoritățile raionale au întâmpinat dificultăți în prezentarea datelor referitoare la direcțiile de asistență socială și protecție a familiei, care erau în proces de reorganizare. Totodată, noua metodologie de raportare individuală a datelor de către toate aparatele autorităților administrației publice locale de nivelul I, care a substituit raportarea centralizată prin intermediul autorităților administrației publice locale de nivelul II, a avut un impact semnificativ asupra valorii indicatorilor de bază care caracterizează serviciul public.

Structura funcțiilor/posturilor din autoritățile publice este prezentată în figura 1.

Fig. 1 Structura funcțiilor/posturilor din administrația publică, %

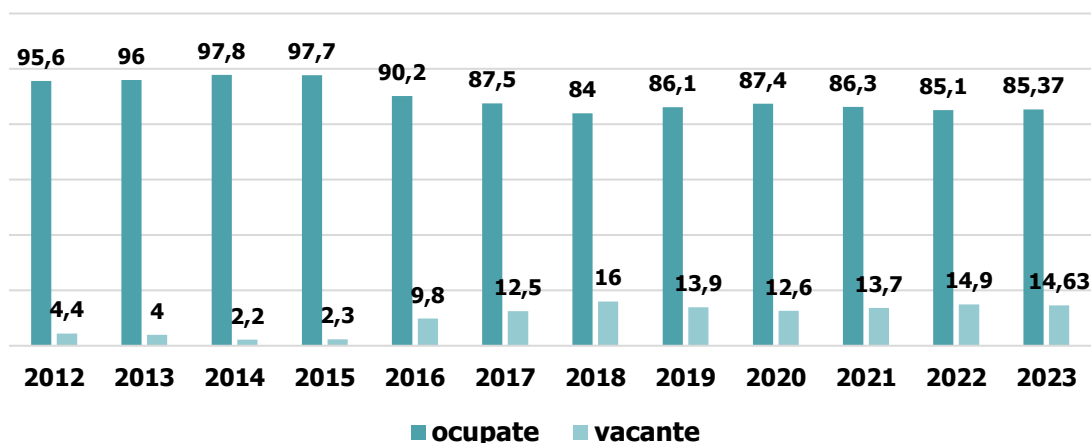


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Distribuția funcțiilor/posturilor din autoritățile publice pe categorii reflectă o predominanță a funcțiilor publice cu statut general (33,5%) și a celor cu statut special (41,3%), în timp ce funcțiile de demnitate publică reprezintă 5,0% din total, iar categoriile posturilor din autoritățile publice care susțin activitatea instituțională reprezintă 19,9%.

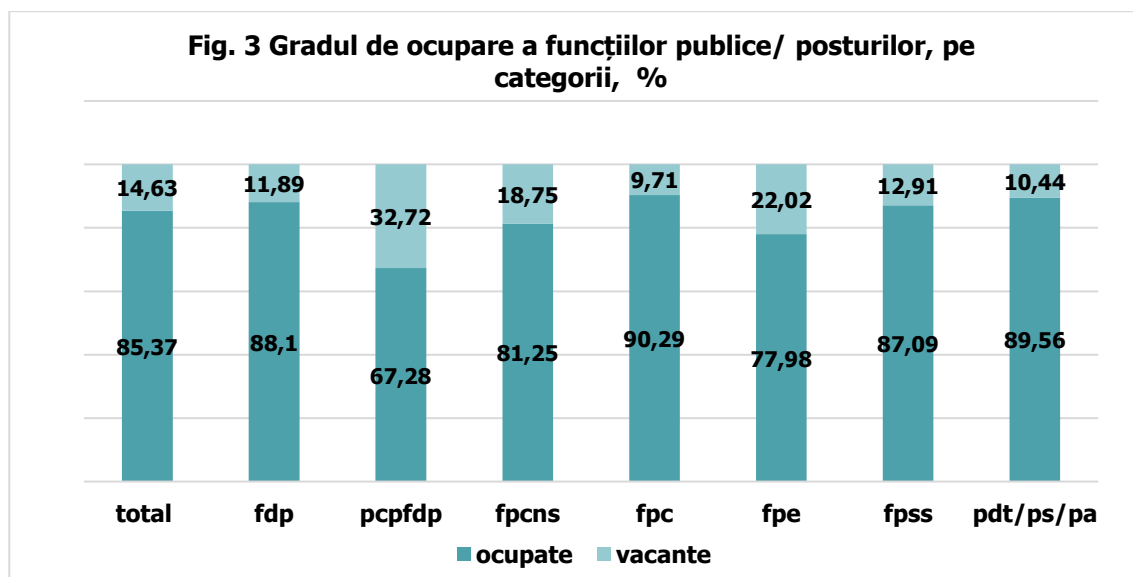
Gradul de ocupare a funcțiilor și posturilor din autoritățile publice a atins nivelul de 85,37% în anul 2023, înregistrând o creștere de 0,3% față de anul 2022. Această evoluție indică o utilizare eficientă a resurselor umane disponibile în serviciul public, reflectând o mai mare implicare și eficacitate în activitățile desfășurate de către autoritățile publice.

Fig. 2 Dinamica gradului de ocupare a funcțiilor/posturilor în AP, 2014- 2023,%



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

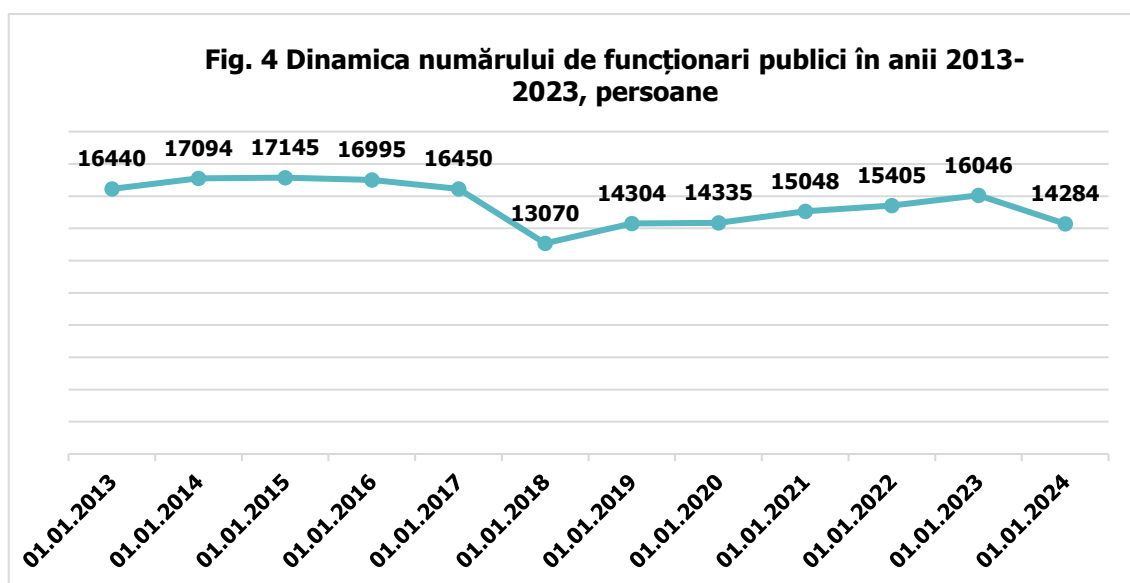
Cel mai înalt grad de ocupare s-a înregistrat în anul 2014, iar ulterior acesta a înregistrat o scădere continuă. Cu toate acestea, începând cu anul 2018, acest indicator s-a stabilizat, cu variații anuale de aproximativ 1 %. Situația în cauză indică o anumită stabilitate în ceea ce privește gradul de ocupare al funcțiilor/posturilor din autoritățile publice în ultimii ani, reflectând o anumită echilibrare a necesităților de personal și a resurselor umane disponibile în acest domeniu.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În anul 2023, se constată că cel mai înalt grad de ocupare este înregistrat pentru funcțiile publice de conducere, atingând valoarea de 90,29%, în timp ce cel mai scăzut grad de ocupare este înregistrat pentru posturile din cabinetele persoanelor cu funcții de demnitate publică - 67,28%.

La începutul anului 2024, numărul total al funcționarilor publici în autoritățile administrației publice centrale și locale a fost de 14 284 de persoane.

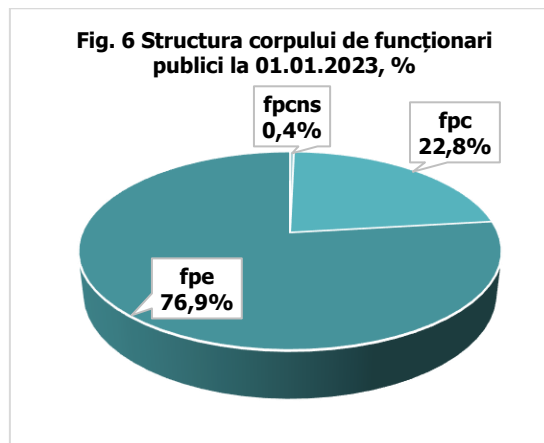
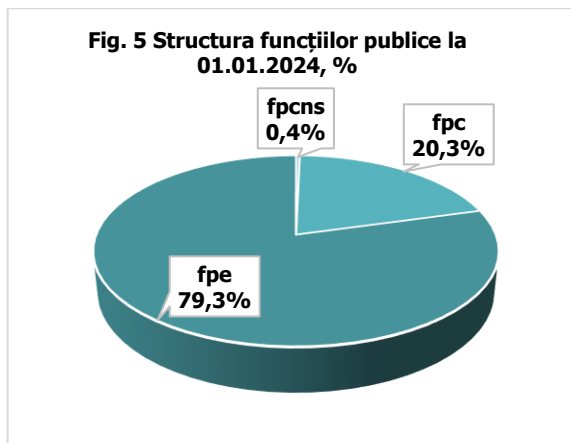


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În ceea ce privește evoluția numărului de funcționari publici în perioada 2013-2023, este important de menționat că cea mai semnificativă scădere a fost înregistrată în anul 2018. Această scădere a fost determinată de reforma administrativă realizată în anul 2017, care a implicat fuzionarea mai multor ministere și o reducere cu peste 30% a efectivului de personal.

În decursul ultimilor 5 ani, s-a observat o tendință de creștere a numărului de funcționari publici la nivel național, determinată de extinderea numărului de funcții publice, ca rezultat al consolidării capacităților instituționale ale unor autorități din administrația publică centrală.

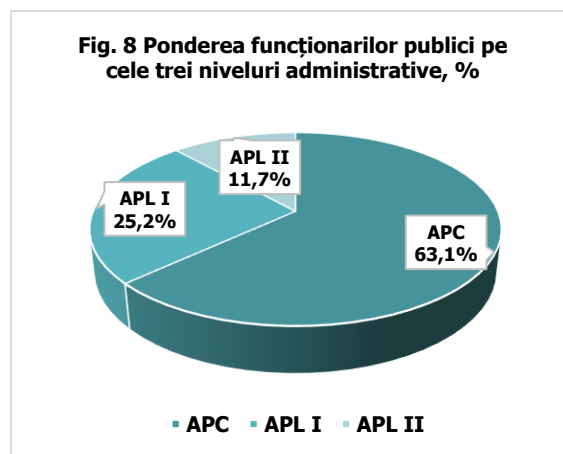
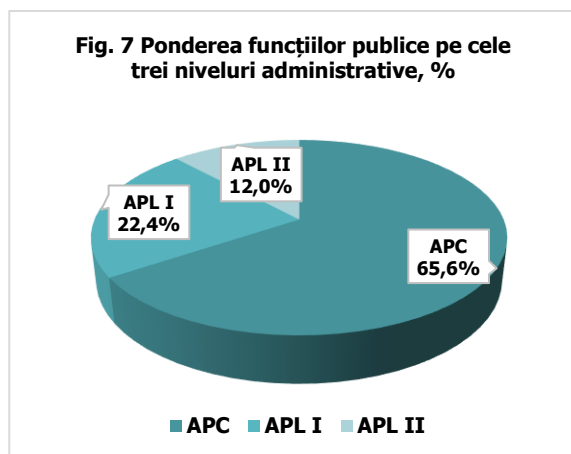
În același timp, în anul 2023 s-a înregistrat o diminuare a numărului de funcționari publici în comparație cu anul 2022, de aproximativ 11%. Această situație a fost influențată de aceleași cauze menționate anterior, referitoare la analiza numărului de funcții publice în autoritățile administrative.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

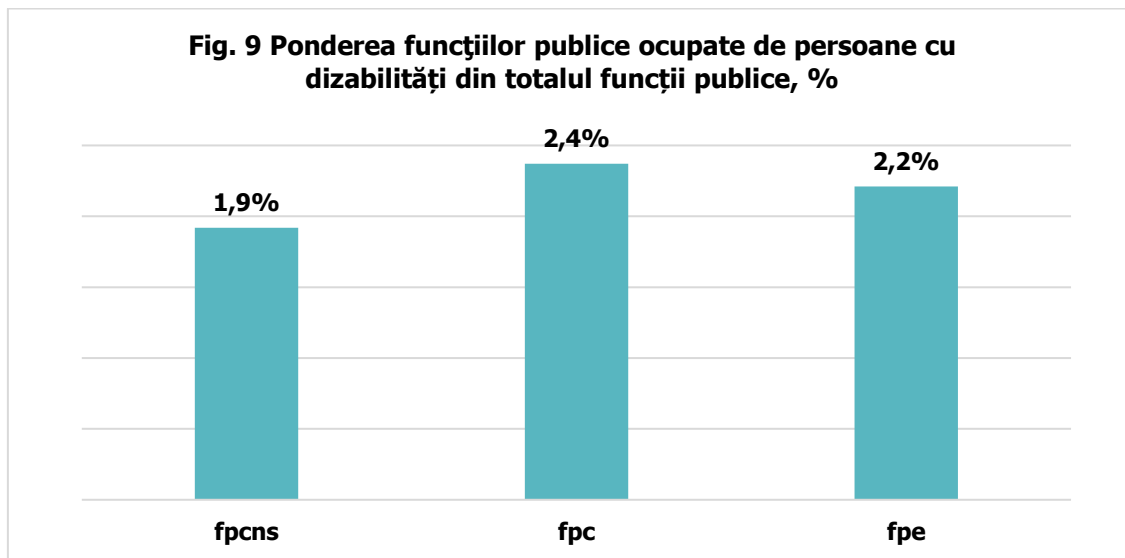
Conform datelor prezentate de autoritățile publice, se constată că funcțiile publice de execuție, precum și funcționarii publici de execuție, reprezintă majoritatea din numărul total al funcțiilor publice și al funcționarilor publici: 79,3% pentru funcțiile publice și 76,9% pentru funcționarii publici. Acestea sunt urmate de funcțiile publice de conducere și funcționarii publici de conducere, care însumează 20,3% pentru funcțiile publice și 22,8% pentru funcționarii publici. În același timp, cea mai mică pondere se înregistrează pentru funcțiile publice de conducere de nivel superior și funcționarii publici de conducere de nivel superior, de doar 0,4%.

Distribuția funcțiilor publice și a funcționarilor publici pe cele trei niveluri administrative este reflectată în figurile 7 și 8.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Analiza distribuției funcțiilor publice și a funcționarilor publici în autoritățile administrației centrale și locale arată că, în 2023, autorităților administrației centrale le-au revenit 65,6 % din numărul funcțiilor publice și, respectiv, 63,1% din numărul funcționarilor publici.

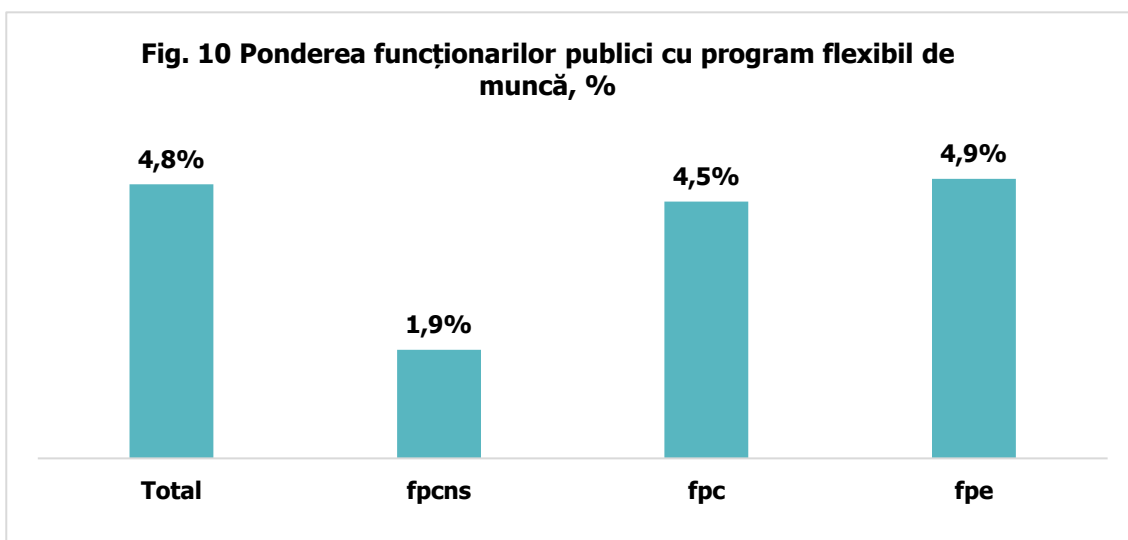


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Pentru anul 2023 s-au colectat date referitoare la un nou indicator, și anume ponderea funcțiilor publice ocupate de persoane cu dizabilități. Analizând informațiile furnizate de autoritățile publice, se constată că din numărul total de funcții publice ocupate, 2,25% sunt ocupate de persoane cu dizabilități. În cadrul autorităților publice centrale, această pondere este de 1,62%, în timp ce în autoritățile publice locale se înregistrează o pondere mai mare - 3,32%.

Din perspectiva categoriilor de funcții publice, se observă că procentul funcțiilor ocupate de persoane cu dizabilități este mai mare în funcțiile de conducere, reprezentând 2,4%, urmate de funcțiile publice de execuție, cu 2,2%, și funcțiile publice de conducere de nivel superior, cu un procent de 1,9.

Aceste date reflectă angajamentul autorităților publice de a promova și asigura incluziunea socială și egalitatea de tratament în ceea ce privește angajare și dezvoltare profesională pentru persoanele cu dizabilități în cadrul administrației publice.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Autoritățile publice au implementat programe de lucru flexibile, care au fost aplicate pentru un număr de 684 de funcționari publici, reprezentând 4,8% din totalul personalului. Din această cifră, 1,9% sunt funcționari publici de conducere de nivel superior, 4,5% sunt funcționari publici de conducere, iar 4,9% sunt funcționari publici de execuție.

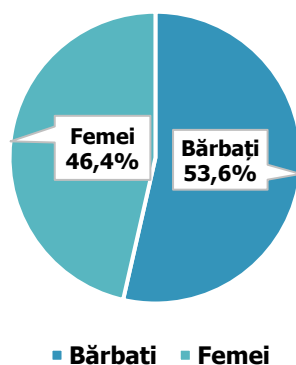
Aceste programe vizează îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea personală și urmăresc să ofere flexibilitate în programul de lucru pentru a ajuta funcționari publici să gestioneze mai bine responsabilitățile profesionale și personale, contribuind astfel la o mai bună satisfacție și la creșterea eficienței în administrația publică.

2.2. Analiza de gen a funcționarilor publici

Analiza de gen a funcționarilor publici este un instrument esențial pentru evaluarea și îmbunătățirea egalității de gen în administrația publică. Indicatorii dezagregați pe gen colectați de la autoritățile publice permit examinarea diferitelor aspecte legate de accesul la funcțiile publice, procesele de dezvoltare profesională și promovarea în cadrul autorităților publice. Acești indicatori oferă și o fundamentare pentru elaborarea și implementarea unor politici și măsuri concrete menite să promoveze egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei în domeniul funcției publice.

În anul 2023, distribuția pe gen a resurselor umane în serviciului public a fost relativ echilibrată, cu o pondere de 46,4% femei și 53,6% bărbați. În același timp, în comparație cu anul 2022, procentajul femeilor angajate în serviciul public a înregistrat o scădere de 1,4%.

Fig. 11 Distribuția pe gen în serviciul public, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Pe parcursul anului 2023, structura de gen a funcțiilor publice cu statut general a fost dominată de femei, care au reprezentat aproximativ 75% din totalul funcționarilor. Această pondere a fost constantă încă din anul 2018. În contrast, bărbații au ocupat doar 24,7% din funcțiile publice cu statut general.

Numărul femeilor în funcții publice a constituit 10 753, ceea ce reprezintă aproximativ 75,3% din totalul funcționarilor publici. Această pondere a rămas aproximativ constantă comparativ cu anul 2022, însă raportat la valoarea numerică absolută a indicatorului privind numărul de femei, care a constituit 11 967, se observă o diminuare cu aproximativ 10,14 % a numărului femeilor din 2022 până în 2023, respectiv cu 6,23 % raportat la anul 2021. În contrast, bărbații au ocupat doar 24,7% din funcțiile publice cu statut general, ceea ce a constituit un număr de 3 531 funcționari.

Fig.12 Distribuția pe gen în funcțiile publice, cu excepția funcțiilor publice cu statut special, %

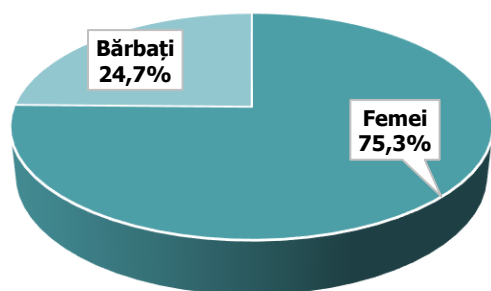
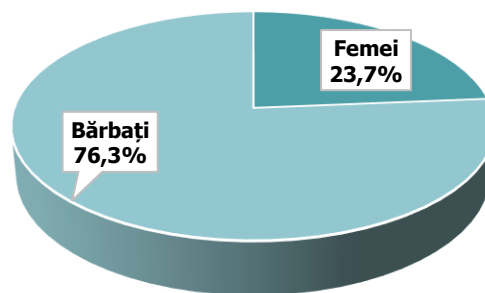


Fig.13 Distribuția pe gen în funcțiile publice cu statut special, %

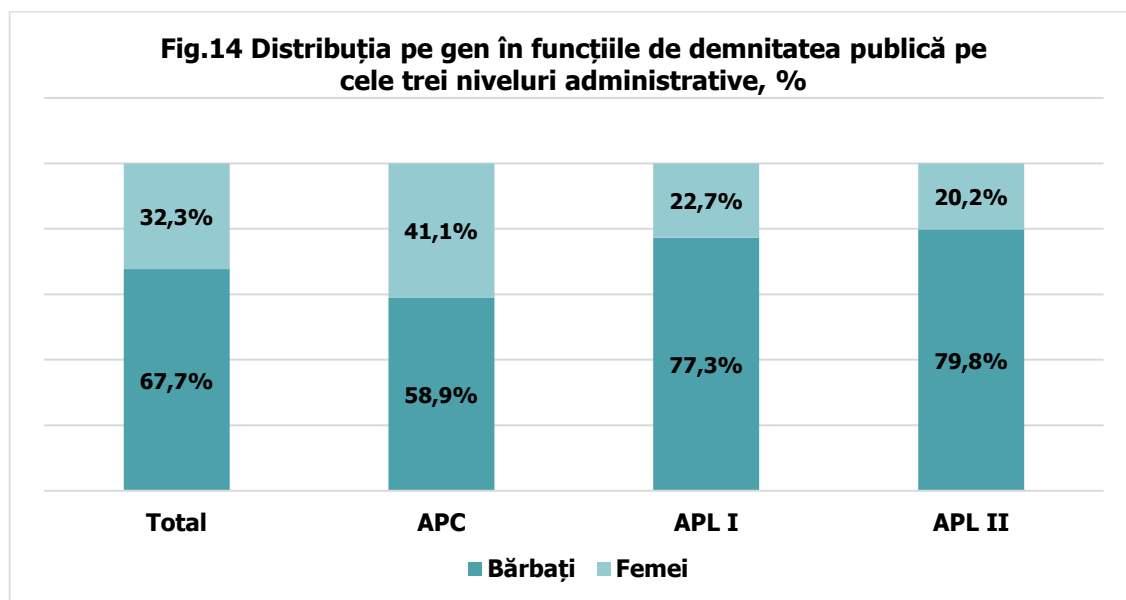


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În ceea ce privește distribuția de gen în funcțiile publice cu statut special, situația este diferită. Bărbații au ocupat majoritatea acestor funcții, reprezentând 76,3% din total. Ponderea femeilor în funcțiile publice cu statut special a fost mai mică, reprezentând 23,7%. Cu toate acestea, ponderea femeilor în aceste funcții a înregistrat o creștere cu 1% în comparație cu anul 2022.

În anul 2023, s-a remarcat o distribuție pe gen diferită în ceea ce privește funcțiile de demnitate publică în comparație cu funcționarii publici cu statut general. Cel mai mare

procentaj al bărbaților în funcțiile de demnitate publică a fost înregistrat în administrația publică locală de nivel al doilea (79,8%), însă în raport cu numărul total de funcții de demnitate publică, cel mai mare dezechilibru de gen a fost identificat în autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi. Astfel, distribuția pe gen cea mai echilibrată la nivelul funcțiilor de demnitate publică a fost la nivel central, unde bărbații reprezentau 58,93%, în timp ce femeile reprezentau 41,07%.

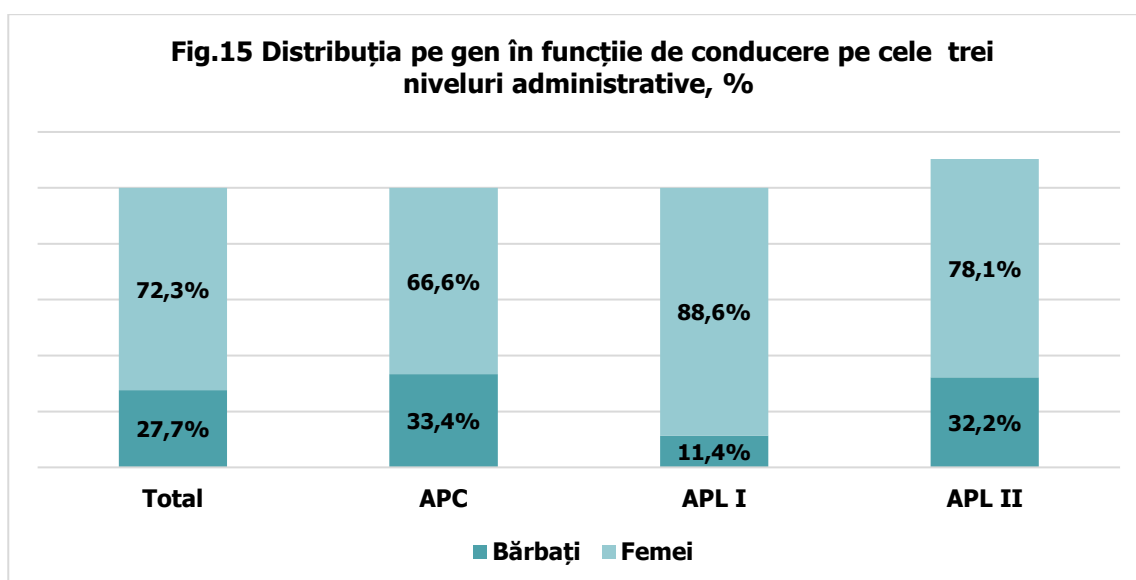


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Datele prezentate de autoritățile publice indică o variație semnificativă a ponderii femeilor în funcțiile de demnitate publică între diferitele niveluri administrative, cu un trend constant defavorabil femeilor. Cu toate acestea, în anul 2023 s-a înregistrat o creștere de 1,5% a prezenței femeilor în funcțiile de demnitate publică la nivelul administrației publice centrale, în timp ce prezența bărbaților a scăzut cu aceleași 1,5% în raport cu valorile de referință din anul 2022.

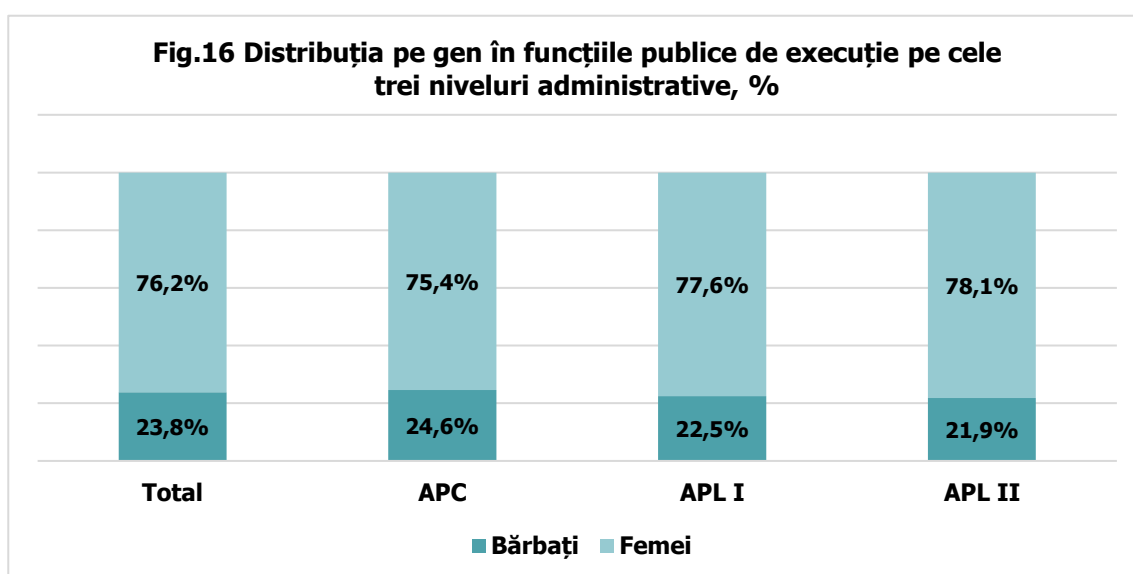
În ceea ce privește categoria funcționarilor publici de nivel superior, se observă că ponderea femeilor în aceste funcții a fost de 59,6%, reflectând o creștere de 3,1% față de anul 2022.

Se remarcă că femeile ocupă în mod predominant funcții de conducere, indiferent de nivelul administrativ. Ponderea cea mai mare a funcțiilor de conducere ocupate de femei este înregistrată în autoritățile administrației publice locale din sate/comune și orașe/municipii. De asemenea, conform datelor raportate, s-a înregistrat o creștere semnificativă a prezenței femeilor în autoritățile administrației publice locale de nivelul I, cu o majorare de 8% față de anul 2022.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Situația este similară și în ceea ce privește funcțiile publice de execuție, unde, la fel ca și în anul precedent, diferența cea mai semnificativă apare la nivelul autorităților administrației publice locale de nivelul al doilea, unde femeile dețin peste 78% din aceste funcții. Cu toate acestea, aceasta pondere, deși în scădere cu 2,6% fata de anul 2022, rămâne semnificativă.

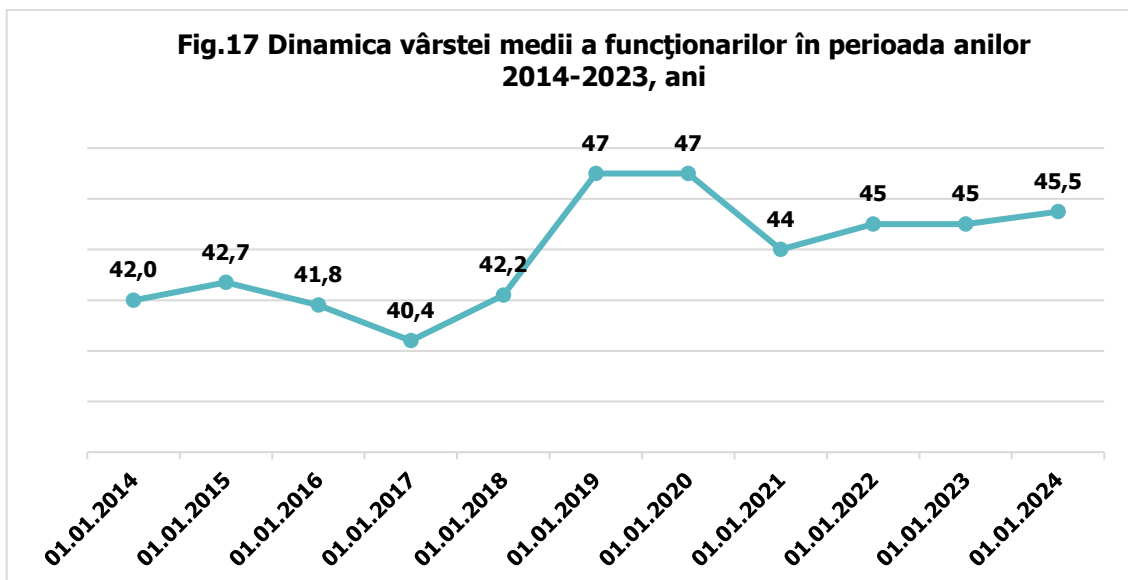


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Analiza de gen relevă extreme în ceea ce privește ponderea bărbaților și a femeilor în anumite categorii de funcții. Cu toate acestea, dacă ne raportăm la o valoare generală în serviciul public, se poate observa un echilibru relativ între cele două genuri. Ponderea bărbaților este cu 7,2 puncte procentuale mai mare decât cea a femeilor, indicând o distribuție relativ echilibrată în ansamblu.

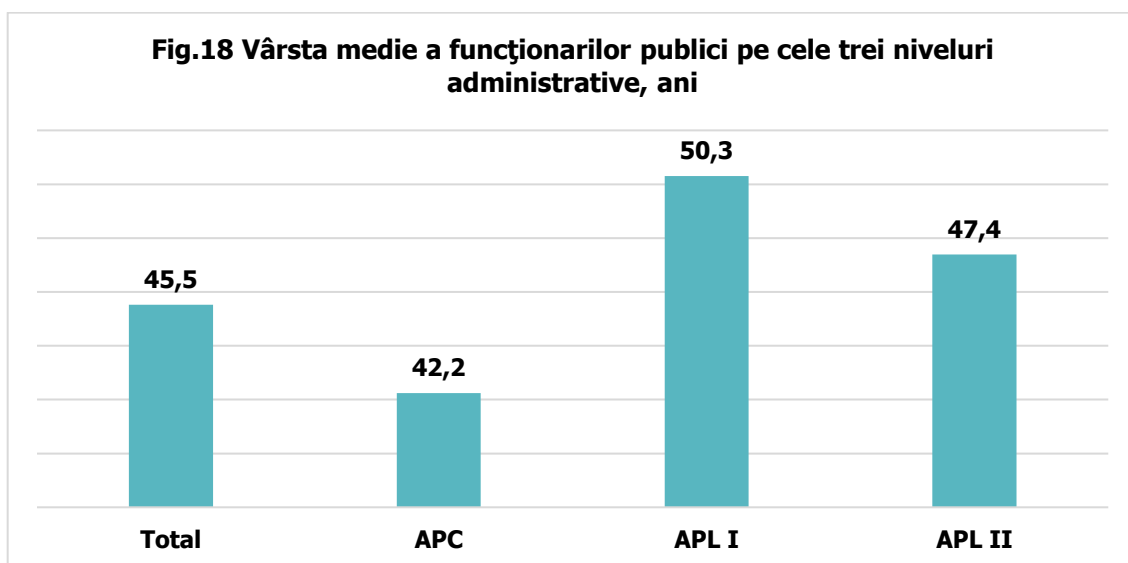
2.3. Analiza după vârstă a funcționarilor publici

În anul 2023, vârsta medie a funcționarilor publici a fost de 45,5 ani, reflectând o creștere ușoară în comparație cu anul precedent. Dinamica vârstelor funcționarilor publici evidențiază valori medii ale vârstei și o creștere relativ constantă pe parcursul întregii serii temporale (de la 42 de ani în 2014, la 45,5 ani în 2023).



Sursa: Rapoartele anuale privind funcția publică și statutul funcționarului public pentru anii 2014-2023, datele prezentate de autoritățile publice pentru anul 2023

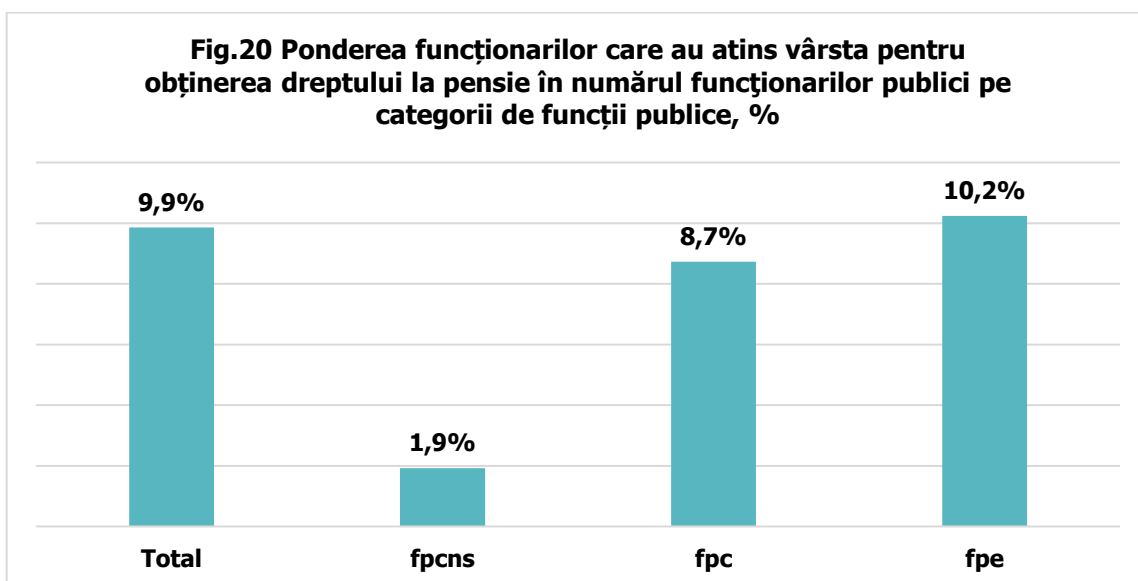
La nivelul autorităților publice, analiza vârstei medii a funcționarilor publici relevă că, în anul 2023, s-au menținut valori peste media vârstei pentru funcționarii publici din autoritățile administrației publice locale – 48,7 ani, iar la nivelul autorităților centrale, vârsta medie a funcționarilor publici este mai mică comparativ cu media generală a corpului de funcționari publici. Cea mai ridicată valoare a acestui indicator se atestă în autoritățile locale de nivel I.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Numărul funcționarilor care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie a fost de 1 409 persoane, reprezentând 9.86% din totalul funcționarilor publici. Dintre aceștia, 437 de persoane activează în autoritățile administrației publice centrale și 972 în autoritățile administrației publice locale.

Pe niveluri administrative, ponderea funcționarilor care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie variază semnificativ: în autoritățile centrale, această pondere fiind de 4.85%, comparativ cu nivelul local unde se atestă o pondere de 18.46%. O remarcă semnificativă este ponderea considerabil mai mare a funcționarilor publici pensionari la nivelul autorităților publice de nivelul I, ajungând la 21.95%, în creștere cu 3,2 % din anul precedent.



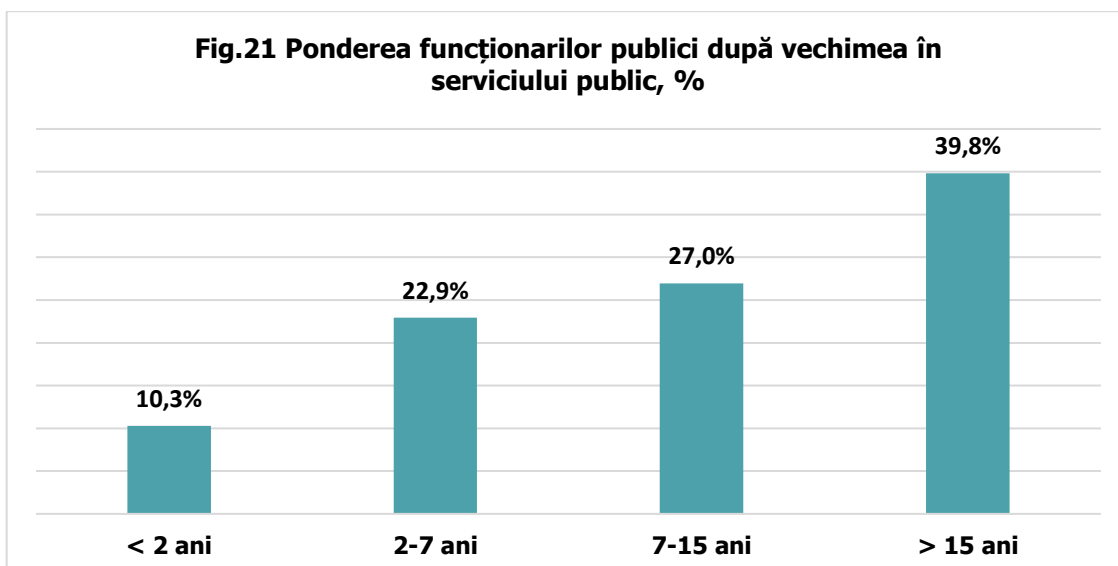
Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Cel mai mare număr de funcționari care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie sunt încadrați în funcțiile publice de execuție – 1 124, de 3 ori mai mulți comparativ cu funcțiile publice de conducere. În autoritățile publice locale de nivelul I, fiecare al 4-lea funcționar public de execuție și fiecare al 6-lea funcționar public de conducere a ajuns la vârsta pentru obținerea dreptului la pensie.

2.4. Analiza după vechime în funcția publică

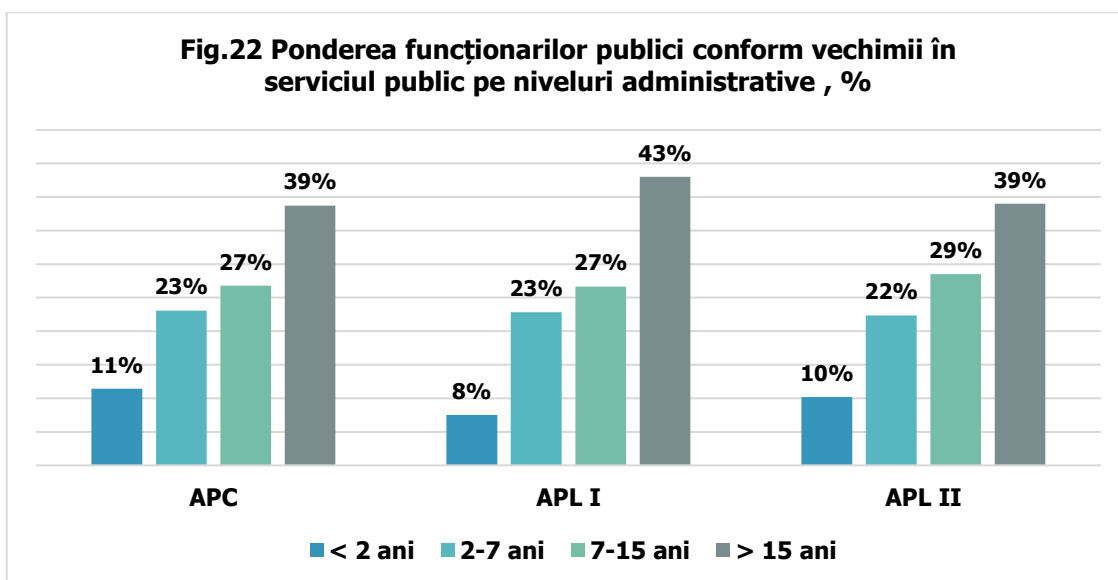
Analiza vechimii în funcția publică reprezintă un aspect important pentru evaluarea gradului de retenție și pentru aprecierea gradului de înnoire a personalului din serviciului public.

În cadrul analizei evoluției ponderilor vechimii în funcția publică pentru anul 2023, conform datelor prezentate, se remarcă o scădere progresivă a proporției funcționarilor publici cu o vechime de până la 2 ani. Această scădere a fost de 1,3% în perioada 2021-2023 și de 0,4% între 2022 și 2023. Tendință care poate fi observată indică o provocare în ceea ce privește atragerea și retenția personalului nou în sectorul public, reflectând totodată un grad redus de înnoire a corpului de funcționari publici.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În perioada 2021-2023, s-a înregistrat o reducere semnificativă a procentului de funcționari publici cu vechime cuprinsă între 2-7 ani, cu un declin de 3,2% în total și o scădere suplimentară de 1,3% între 2022 și 2023. În ceea ce privește funcționarii publici cu o vechime cuprinsă între 7-15 ani, procentajul acestora a rămas constant în ultimii doi ani, dar a înregistrat o scădere de 3% în comparație cu anul 2021. În același timp, ponderea funcționarilor publici cu o vechime de peste 15 ani a înregistrat inițial o tendință de stabilizare urmată de creșterea ponderii cu 7,8% în intervalul de timp menționat și o creștere suplimentară de 1,6% între 2022 și 2023, reflectând o retenție mai mare a personalului cu experiență.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În autoritățile publice de nivelul I, în comparație cu cele de nivelul II și autoritățile publice centrale, funcționarii publici cu o vechime de până la 2 ani au o pondere minimă de 8%, în timp ce cei cu o vechime de peste 15 ani înregistrează o pondere maximă de 43%.

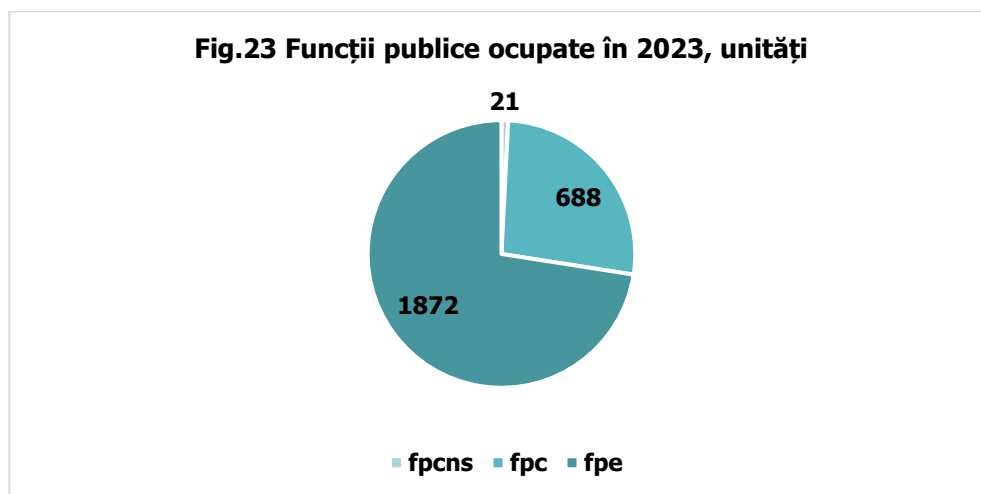
În ceea ce privește administrația publică locală de nivelul II, funcționarii publici cu o vechime cuprinsă între 7-15 ani au cea mai mare pondere, de 29%, comparativ cu celelalte niveluri care se situează la 27%.

Analizând datele din perspectiva nivelurilor administrative, se observă că stabilitatea în cariera funcționarilor publici este mai pronunțată în administrația publică locală de nivelul I, unde se remarcă și un nivel redus a fluctuației personalului. Valorile sunt echilibrate pentru toate nivelurile administrative în ceea ce privește categoria vechimii de 2-7 ani, situându-se în jurul a 22%-23%. Pe de altă parte, valorile ridicate pentru funcționarii publici cu o experiență de peste 15 ani reflectă atât o stabilitate semnificativă a carierei, cât și o tendință către îmbătrânirea personalului în serviciului public.

CAPITOLUL III IMPLEMENTAREA CADRULUI NORMATIV ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

3.1. Ocuparea funcției publice

În decursul anului de raportare 2023, în autoritățile administrației publice, au fost ocupate în total 2 581 de funcții publice vacante și temporar vacante conform modalităților stabilite în art. 28 din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public. Aceste modalități includ concursul, promovarea, transferul, detașarea și asigurarea interimatului în funcția publică de conducere.

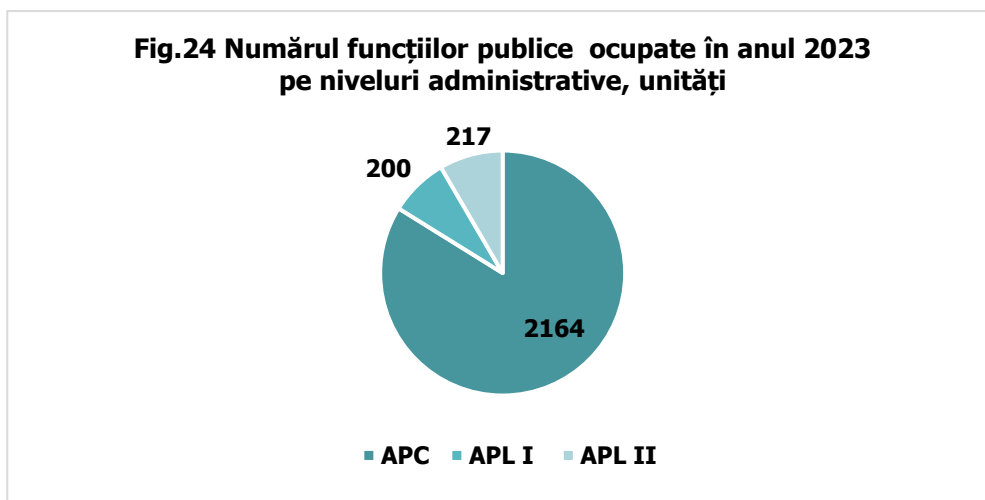


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Prin analiza distribuției acestora în funcție de categorii, se constată că din totalul de 2 581 de funcții publice ocupate, 1 872 au fost de execuție, 688 au fost funcții publice de conducere, iar 21 au fost funcții publice de conducere la nivel superior.

În comparație cu anul 2022, în anul 2023 au fost ocupate cu 578 de funcții publice vacante și temporar vacante mai puține. Această scădere este rezultatul reducerii numărului total de funcții publice în comparație cu anul precedent, contribuind astfel la modificarea situației ocupării funcțiilor publice în autoritățile administrației publice, dar și al moratorului temporar

privind încadrarea personalului în instituțiile și autoritățile publice în funcțiile vacant, instituit prin Hotărârea Guvernului nr.1096/2023.

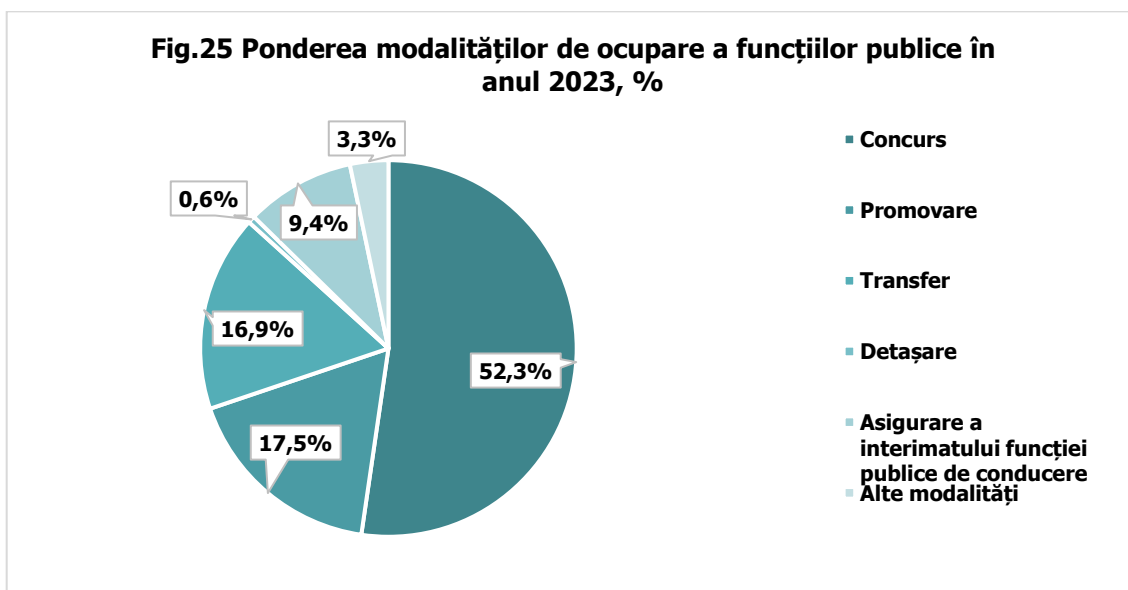


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Conform analizei distribuției funcțiilor publice la nivelul structurilor administrative centrale și locale constatăm că, autorităților administrației publice centrale le revin 83,4% din totalul funcțiilor vacante ocupate, autorităților locale de nivel II - 8,4%, iar celor locale de nivel I – 7,74%.

În anul 2023, gradul de ocupare al funcțiilor publice a fost de 80,49%, înregistrând o ușoară scădere față de anul 2022, când acesta a fost de 81,4%. Cel mai înalt grad de ocupare în ultimii 5 ani a fost înregistrat în anul 2019, fiind de 86,1%. Ulterior, s-a înregistrat o scădere anuală de aproximativ 1-2 puncte procentuale.

Datele generalizate privind modalitățile de ocupare a funcțiilor publice arată că principala metodă de ocupare rămâne concursul, aplicat în peste jumătate din cazuri (52,3%). Aceasta reprezintă o ușoară scădere comparativ cu anul 2022, când concursul era utilizat în 53% din cazuri.



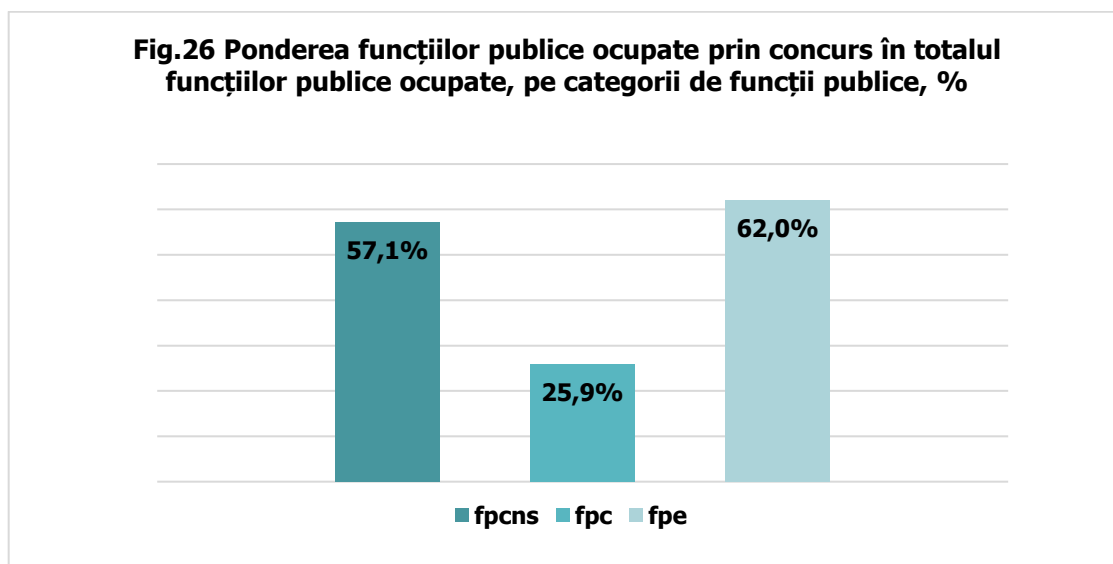
Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În cursul anului 2023, autoritățile publice au anunțat concursuri pentru ocuparea a 3 478 de funcții publice vacante, dintre care 503 pentru o perioada determinată și 2 976 pe perioada nedeterminată.

Predominant autoritățile publice au scos la concurs funcțiile publice de execuție, care dețin o pondere de 88,7%. Acestea sunt urmate de funcțiile publice de conducere, cu o cotă de 10,7%, iar funcțiile de conducere de nivel superior reprezintă doar 0,5% din totalul acestora.

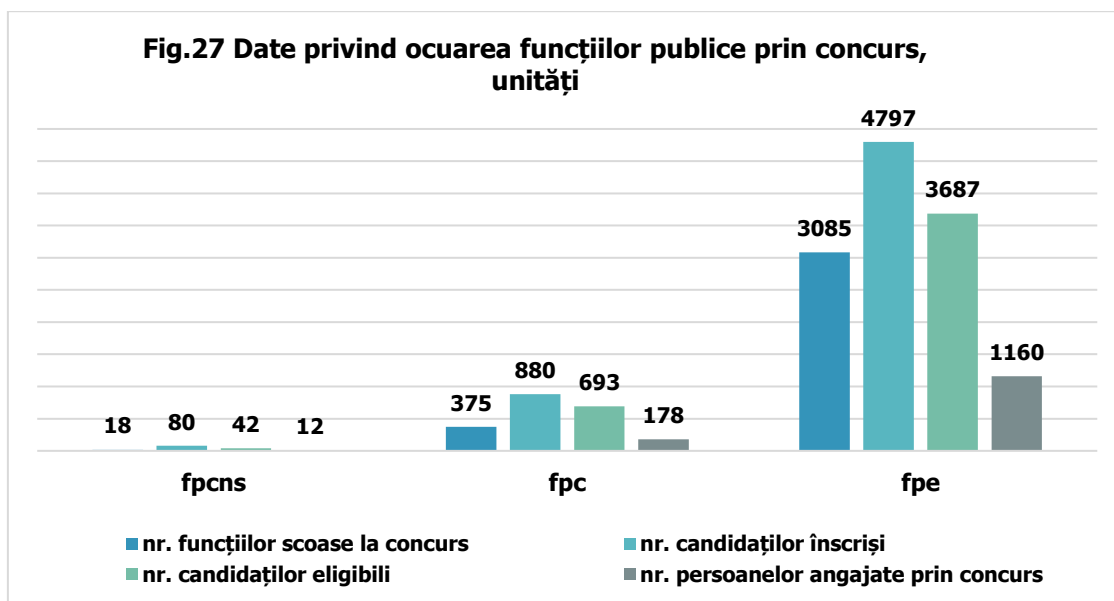
În ceea ce privește profilul teritorial, autoritățile publice centrale au anunțat un total de 2 910 de funcții vacante și temporar vacante pentru a fi ocupate prin concurs, în timp ce autoritățile publice locale au prezentat 349 de astfel de funcții.

Ca valoare absolută, prin concurs au fost ocupate 1 350 de funcții publice, din care 1 160 de funcții de execuție, ceea ce reprezintă 85,9% și 178 de conducere sau 13,2%, în timp ce funcțiilor publice de conducere de nivel superior le revin 0,89 % din cele ocupate. Notabil este că, la nivelul autorităților administrației publice centrale, 49,4% din funcțiile vacante au fost ocupate prin concurs, în timp ce la nivelul autorităților administrației publice locale – 81,5%.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În anul 2023, concursul a reprezentat metoda principală utilizată pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție, acoperind 62% din totalul acestor funcții ocupate. În ceea ce privește funcțiile de conducere de nivel superior, concursul a fost utilizat pentru ocuparea a 57,1% din aceste poziții. În schimb, pentru funcțiile de conducere vacante, doar 25,9% dintre acestea au fost ocupate prin intermediul unui concurs.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Conform raportului general, situația proporției între numărul de funcții publice scoase la concurs și numărul de persoane înscrise a rămas practic neschimbată în ultimii 4 ani. În medie, la un concurs au participat între 1 și 2 candidați, cu un raport specific de 1,65, comparativ cu 2022 când acest raport a fost de 1,55. Acest raport variază în funcție de nivelul autorităților publice, fiind de 1,78 în cazul autorităților publice centrale și de 1,02 în cazul autorităților publice locale.

Din perspectiva nivelului de interes și a competiției pentru diferitele categorii de funcții publice, analiza concursurilor desfășurate în perioada de raportare a evidențiat că cel mai mare număr de participanți s-a înregistrat pentru funcțiile publice de conducere de nivel superior, cu o medie între 4 și 5 candidați înscrși pentru fiecare funcție scoasă la concurs. În ceea ce privește funcțiile publice de conducere, raportul dintre numărul acestora scoase la concurs și candidații înscrși este de 2,3, în timp ce pentru funcțiile publice de execuție acest raport este de 1,5.

Proporția candidaților eligibili pentru funcțiile publice de conducere este de 52,5%. Pentru funcțiile de conducere, 78,8% dintre candidați au fost declarați eligibili, iar în cazul funcțiilor de execuție, 76,9% dintre candidați au fost admiși la concurs.

În anul 2023, aproximativ o treime din numărul funcțiilor vacante scoase la concurs au fost ocupate, rata de ocupare a acestora fiind de 36,7% în autoritățile centrale și de 49,5% în autoritățile locale.

Situația respectivă denotă faptul că funcția publică nu se află printre preferințele candidaților în căutare de un loc de muncă, iar diferența în raportul de participare la concurs între autoritățile publice centrale și cele locale indică diferență de interes față de funcțiile publice la nivel central și local.

Promovarea, ca modalitate importantă de dezvoltare profesională și avansare în carieră prin ocuparea unei funcții publice superioare celei exercitate anterior, a înregistrat o aplicare de

17,5% în anul 2023. Aceasta reprezintă o scădere de 3 puncte procentuale comparativ cu anul 2022, când rata promovărilor a fost de 20,5%.

Cumulativ, prin procedurile meritocratice de ocupare a funcțiilor publice, au fost ocupate 69,8% din funcțiile vacante. Această pondere a cunoscut variații nesemnificative în ultimii cinci ani, situându-se între 67,2% și 72,7%.

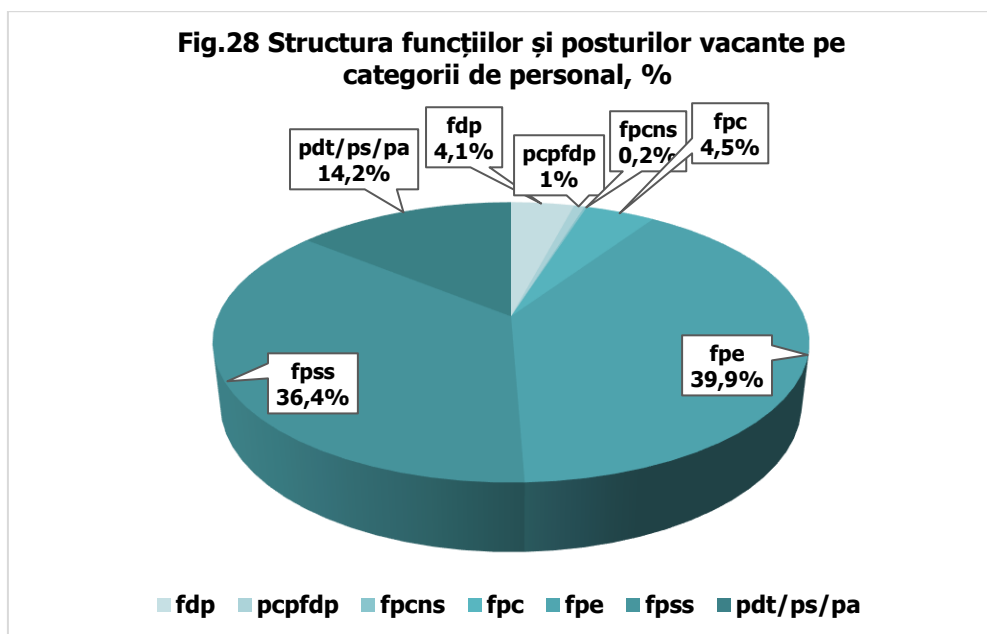
Modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici prin transfer s-a aplicat în proporție de 16,9% raportat la numărul funcțiilor ocupate în 2023. Trecerea într-o funcție publică echivalentă sau de nivel inferior în cadrul aceleiași autorități sau în autorități publice diferite a înregistrat o creștere de aproximativ 2,1 puncte procentuale față de 2022, după o diminuare constantă începând cu 2019.

Analiza datelor demonstrează că, în 2023, modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici prin transfer a fost aplicată cel mai frecvent pentru funcțiile publice de execuție, cu un total de 376 cazuri, iar în cazul funcțiilor de conducere doar pentru 8,4% din funcțiile ocupate. La nivelul autorităților publice centrale, 18,1% din funcțiile ocupate în 2023 au fost ocupate prin transfer, în timp ce în autoritățile publice locale această procedură a fost aplicată în 10,8% din cazuri.

Asigurarea interimatului pentru funcțiile publice de conducere de nivel superior și funcțiile publice de conducere a înregistrat o tendință ascendentă continuă din 2019, când a înregistrat o pondere de 4,3%, ajungând la 9,4% în 2023, creștere care se argumentează prin utilizarea interimatului în scopul acoperirii funcțiilor publice de conducere vacante până la organizarea concursurilor. În 2023 interimatul a fost asigurat pentru 217 funcții publice de conducere și 2 funcții de conducere de nivel superior în autoritățile publice centrale, iar în autoritățile publice locale, interimatul a fost asigurat pentru 23 funcții de conducere.

Conform datelor raportate, s-a observat o scădere a procentului de funcționari publici care și-au modificat raporturile de serviciu prin detașare, de la 1,1% în anul 2022 la 0,6% în anul 2023. În termeni absoluți, în aceeași perioadă de raportare, au fost detașați un total de 10 funcționari de conducere și 6 funcționari de execuție.

În anul 2023, au fost înregistrate 7 759,41 de funcții publice/posturi vacante, ceea ce constituie 14,6 % din totalul acestora, valoare similară anului 2022 (14,9%).



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Ponderea cea mai mare a funcțiilor publice/posturilor vacante în totalul unităților este înregistrată în autoritățile administrației publice locale de nivelul al doilea, reprezentând 18,2% (679,75 unități de funcții/posturi vacante). Urmează autoritățile administrației publice centrale, cu o pondere de 16,5% (6487,5 unități de funcții/posturi vacante), iar autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi înregistrează cea mai mică pondere, de 6,0% (592,16 unități de funcții/posturi vacante).

În comparație cu anul 2022, ambele niveluri de administrare locală au înregistrat o scădere a ponderii funcțiilor publice/posturilor vacante. Această scădere a fost de 1,4% pentru autoritățile de nivelul al doilea și de 2,3% pentru cele de nivelul întâi.

În ceea ce privește funcțiile publice cu statut general, s-au înregistrat 3 461,76 unități de funcții vacante, reprezentând 19,51% din totalul unităților de funcții publice. În autoritățile publice centrale, ponderea acestei categorii a fost de 22,6%, în timp ce în autoritățile publice locale a fost de 13,6%. Pentru categoria funcțiilor publice vacante cu statut special, în anul 2023, se atestă o creștere a numărului celor vacante cu 314 unități (11.1 %).

Problema generală a ocupării funcțiilor publice rămâne o provocare și pentru următorul an. Cauzele obiective ale valorilor funcțiilor publice/posturilor vacante includ lipsa resursei umane pe piața forței de muncă, menținerea moratoriului privind încadrarea personalului în instituțiile/autoritățile publice în funcțiile vacante pe parcursul mai multor ani, numărul mare de funcționari care ating vârsta-standard de pensionare, nivelul salariilor scăzut comparativ cu alte sectoare și mai puțin sunt determinate de anumiți factori ocupaționali sau de alta natură.

Priorități pentru 2023–2024:

- Simplificarea și digitalizarea proceselor de recrutare și ocupare a funcțiilor publice în scopul facilitării accesului candidaților la informații și proceduri, în paralel cu actualizarea

recomandărilor metodice referitoare la ocuparea funcțiilor publice vacante prin concurs și elaborarea altor materiale/instrucțiuni metodologice în domeniu.

- Monitorizarea implementării modificărilor cadrului normativ privind componența comisiilor de concurs și a procedurii de organizare și desfășurare a concursului operate prin Legea nr.47/2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane).

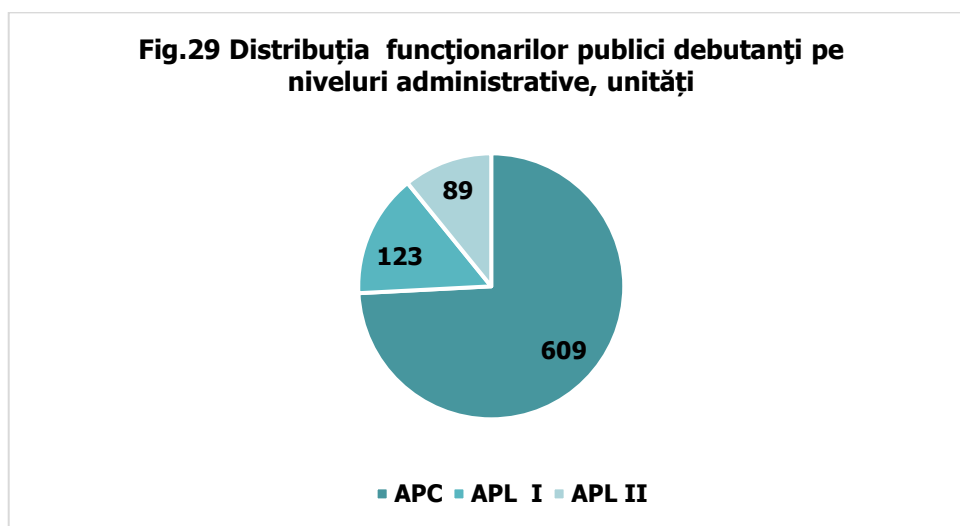
- Revizuirea sistemului de dezvoltare în carieră a funcționarilor publici în conformitate cu principiile de meritocrație, transparență și predictibilitate, pentru a asigura o evoluție profesională echitabilă și bazată pe performanțe.

- Elaborarea cadrului normativ secundar privind corpul de rezervă al funcționarilor publici și planul anual de ocupare a funcțiilor publice.

3.2. Perioada de probă pentru funcționarii publici debutanți

Funcționarii publici debutanți sunt o categorie importantă de funcționari în administrația publică, iar angajarea lor contribuie la asigurarea continuității și reînnoirii corpului de funcționari publici, susținând astfel dezvoltarea sustenabilă a administrației publice.

Conform datelor prezentate în rapoartele autorităților publice, în decursul anului 2023, au fost înregistrați 820 de funcționari publici cu statut de debutanți, din care 609 în cadrul autorităților publice centrale și 212 în cadrul autorităților publice locale.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Începând cu anul 2017, când s-a stabilit o valoare maximă absolută pentru numărul de funcționari publici debutanți angajați în serviciul public de 2 781 persoane, s-a observat o tendință descendentă continuă în următorii ani.

Într-un context comparativ pentru fiecare an de referință, se observă că rata scăderii numărului de funcționari publici debutanți a fost de 9,92% în 2018 față de 2017, urmată de o scădere semnificativă de 43,72% în 2019 comparativ cu 2018. În 2020, s-a înregistrat o

scădere nesemnificativă de 4,26% față de 2019, urmată de o scădere de 11,04% în 2021 raportat la 2020 și de 19,72% în 2022 față de 2021. În final, în 2023 s-a înregistrat o scădere de 14,93% față de anul 2022.

Analizând această descreștere, se constată că ponderea totală a scăderii numărului de funcționari publici debutanți în perioada 2017-2023 este de aproximativ 70,51%. Între anii 2020-2023, diminuarea ponderii este de aproximativ 39,26%, iar între anii 2022-2023, aproximativ 14,94%.

Totodată, se remarcă că în numărul de 821 debutanți în 2023, se regăsesc și funcționarii publici debutanți angajați în funcții publice în semestrul doi al anului 2022, care au fost confirmați în funcții în primul semestrul al anului 2023. Din numărul total de debutanți, 522 de debutanți au fost confirmați în funcție, reprezentând o pondere de 63,58%. Aceste date reflectă rata de retenție a funcționarilor publici debutanți care au trecut cu succes perioada de probă.

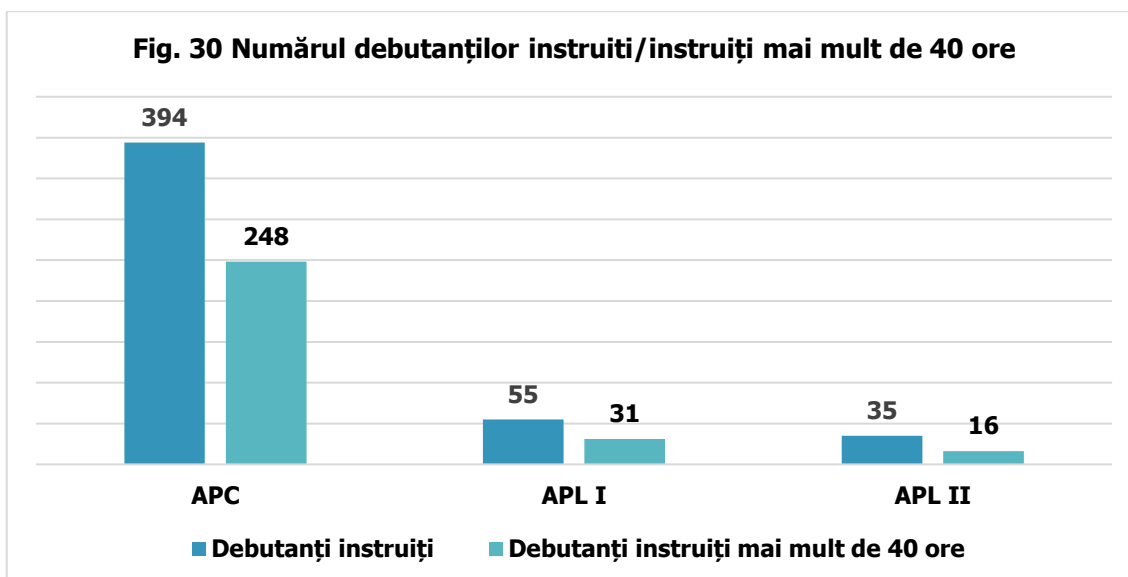
Numărul de funcționari publici debutanți care au fost eliberați din funcție sau și-au încetat raporturile de serviciu pe parcursul anului 2023 a fost de 48, ceea ce reprezintă aproximativ 5,85%. Prin urmare, rata de retenție a fost semnificativ mai mare, indicând o stabilitate rezonabilă a funcționarilor publici debutanți.

Conform analizei datelor, gradul de înnoire a funcționarilor publici, exprimat ca procentul funcționarilor debutanți confirmați în funcție raportat la totalul funcționarilor publici, a fost de 3,65%. Această valoare este similară cu celei din anul 2022, care a fost de 3,7%.

La data de 1 ianuarie 2024, efectivul de funcționari publici debutanți a însumat 251 de persoane. Acești funcționari urmează să fie supuși evaluării și confirmării în funcțiile publice respective, proces ce va avea loc în primul semestru al anului 2024.

Datele prezentate reflectă o stabilitate a gradului de reînnoire a personalului din cadrul funcției publice, evidențiind o proporție semnificativă a funcționarilor debutanți confirmați în funcție. Cu o rată înaltă de retenție (63,58%) și o rată scăzută de eliberare (5,85%), se conturează un cadru de gestionare eficientă a debutanților și un proces eficient de selecție și integrare a acestora.

Conform prevederilor art. 37 alin. (3) lit. b) din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, în ceea ce privește instruirea debutanților, se menționează că în cadrul procesului de dezvoltare profesională continuă a funcționarului public, autoritățile publice sunt obligate să ofere fiecărui funcționar public debutant un curs de inițiere cu o durată minimă de 40 de ore.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Analiza datelor relevă că în anul 2023, din totalul de 821 de funcționari publici debutanți, 484 au fost instruiți, ceea ce reprezintă o rată generală de instruire de 59,0%. Dintre aceștia:

- 394 de debutanți au fost instruiți în cadrul autorităților centrale, dintre care 248 (62,9%) au beneficiat de instruire mai mult de 40 de ore.

- 35 de debutanți au fost instruiți în cadrul autorităților locale de nivelul II, dintre care 16 (45,7%) au beneficiat de instruire mai mult de 40 de ore.

- 55 de debutanți au fost instruiți în cadrul autorităților locale de nivelul I, dintre care 31 (56,3%) au beneficiat de instruire mai mult de 40 de ore.

În comparație cu anul 2022, ponderea funcționarilor debutanți instruiți cel puțin 40 de ore a înregistrat o creștere de 22,2%, ajungând la 60,9%. Deși există o tendință crescută în pregătirea și dezvoltarea profesională a noilor angajați în serviciul public, ponderea totală a debutanților instruiți în anul 2023 depășește cu puțin 50%, indicând un potențial de creștere în pregătirea acestora pentru a asigura un serviciu public mai eficient.

Autoritățile centrale au înregistrat cel mai mare număr de debutanți instruiți, în timp ce autoritățile locale, cu un număr mai mic de debutanți, au indicat limitări în resursele financiare destinate formării profesionale a funcționarilor debutanți. Aceste constatări subliniază importanța acordării unui suport suplimentar pentru formarea debutanților la nivel local, ceea ce ar putea contribui la îmbunătățirea eficienței și competenței acestora în desfășurarea atribuțiilor funcției publice.

De la valoarea maximă absolută înregistrată în 2017, numărul anual de funcționari publici debutanți angajați în sectorul public a scăzut constant, conform datelor raportate pentru anul 2023. Această tendință descendentă subliniază provocările pe care le întâmpină administrația publică în atragerea și reținerea noilor angajați debutanți, în special în contextul dificultăților economice și sociale, inclusiv a percepției reduse de atractivitate a funcțiilor publice pentru tinerii absolvenți, numărului redus de tineri disponibili, precum și a ideii generale de rigiditate și lipsă de inovație în administrația publică.

Priorități pentru 2023–2024:

- Monitorizarea implementării modificărilor cadrului normativ privind perioada de probă a funcționarului public debutant operate prin Legea nr.47/2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane).
- Implementarea și extinderea programului de stagii plătite în serviciul public în toate autoritățile publice centrale.
- Elaborarea și implementarea programelor de mentorat pentru funcționarii publici debutanți.

3.3. Evaluarea performanțelor profesionale

În conformitate cu noile prevederi ale Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, precum și modificările aduse la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 prin Hotărârea Guvernului nr. 942/2022 (privind funcția publică și statutul funcționarului public), referitoare la evaluarea performanțelor profesionale a funcționarilor publici, care au intrat în vigoare la 1 ianuarie 2023, evaluarea performanțelor profesionale se realizează semestrial, înlocuind evaluarea anuală utilizată în 2022. Această schimbare a fost implementată pentru a promova o mai mare eficiență și transparență în administrația publică.

Potrivit normelor din Hotărârea Guvernului nr. 942/2022, prima evaluare semestrială a performanțelor funcționarilor publici a avut loc în luna iulie 2023. Calificativul de evaluare atribuit pentru ultimul trimestru al anului 2022 a fost utilizat pentru acordarea sporului de performanță în perioada ianuarie-iunie 2023.

În anul 2023, atât autoritățile publice centrale, cât și cele locale, au implementat noul mecanism de evaluare semestrială a performanțelor profesionale, prin care s-a evaluat nivelul de îndeplinire a obiectivelor individuale de activitate, gradul de manifestare a abilităților profesionale și caracteristicilor de către funcționarul public, în vederea aprecierii rezultatelor obținute și identificării necesităților de dezvoltare profesională.

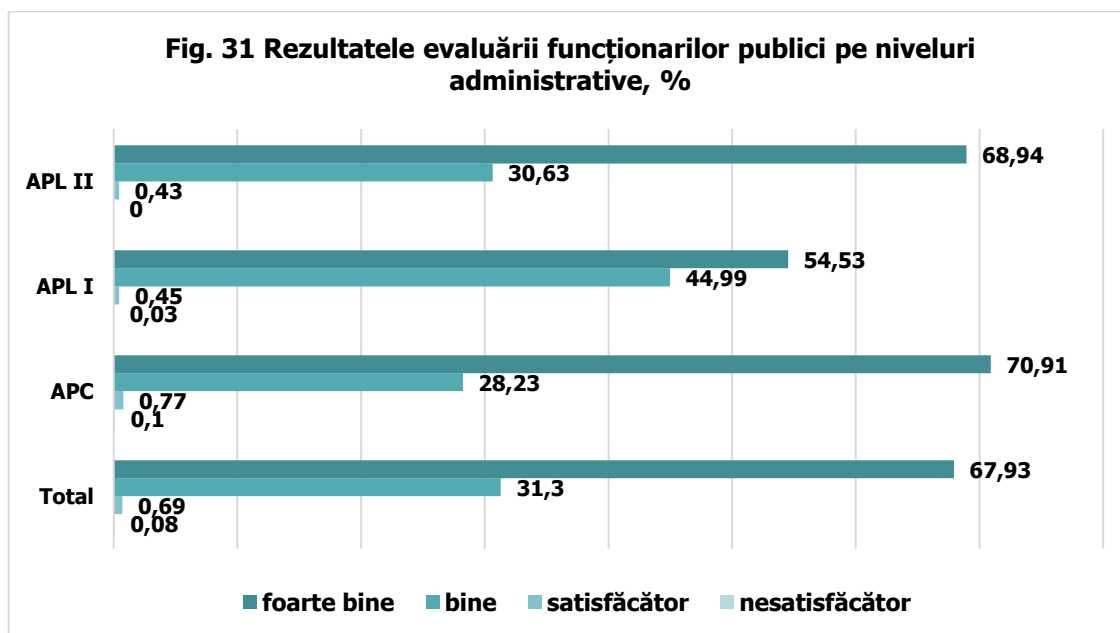
Urmare a analizei datelor prezentate de autorități cu privire la procedura de evaluare a performanțelor profesionale pentru anul 2023, se constată că aproximativ 67,1% dintre funcționarii publici au fost evaluați cu calificativul „foarte bine”, în timp ce 31,3% au primit calificativul „bine”. O proporție de 0,69% din funcționarii publici au obținut calificativul „satisfăcător”, în timp ce un procent nesemnificativ de 0,08% au fost evaluați ca având performanțe „nesatisfăcătoare”.

Comparativ cu anul 2022, procesul de evaluare a performanțelor profesionale în anul 2023 a evidențiat o mai mare obiectivitate. În anul anterior, conform datelor, 99,1% dintre funcționarii publici au fost evaluați cu calificativul „foarte bine” sau „bine”.

Cu toate acestea, este important ca evaluările performanțelor să servească scopului lor de a distinge între performanțele de calitate și cele mai puțin satisfăcătoare. În 2022, mai puțin

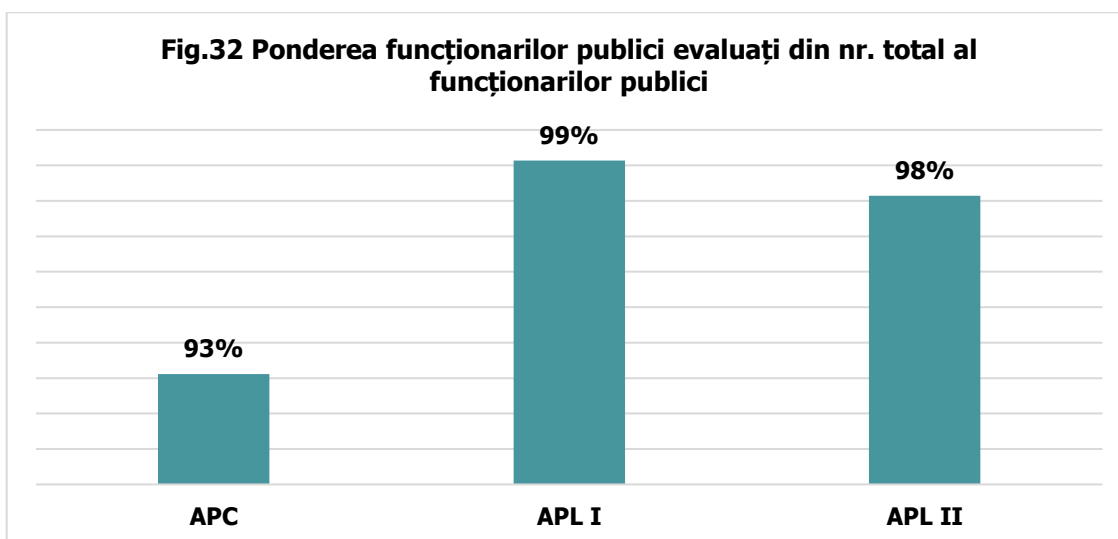
de 1% dintre evaluările performanței s-au clasat în categoria inferioară a distribuției rezultatelor, adică la nivelul „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”. Această situație s-a menținut constantă și pe durata anului 2023.

Conform rezultatelor evaluării pe niveluri administrative, se observă că în cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi, diferența dintre proporția celor evaluați cu calificativul „foarte bine” și cei evaluați cu calificativul „bine” este cea mai mică, în comparație cu autoritățile administrației publice locale de nivelul al doilea și cele centrale.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Cu toate acestea, în autoritățile publice locale de nivelul I și nivelul II, proporția funcționarilor publici evaluați din totalul funcționarilor publici este mai mare decât în cazul autorităților administrației publice centrale.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Acesta situație se explică prin reorganizarea unui număr de autorități publice centrale pe durata anului 2023, precum cele incluse în reforma sistemului de asistență socială RESTART.

De asemenea, au fost înființate noi autorități publice, cum ar fi Centrul pentru Comunicare Strategică și Combaterea Dezinformării, Agenția Națională pentru Prevenirea și Combaterea Violenței împotriva Femeilor și Violenței în Familie, etc.

În urma noilor reglementări care au intrat în vigoare la 1 ianuarie 2023 și care au fost implementate începând cu iulie 2023, o parte din funcționarii nu au fost evaluați din cauza faptului că nu și-au desfășurat efectiv atribuțiile de serviciu în funcția publică respectivă cel puțin de trei luni în perioada de evaluare.

Conform informațiilor disponibile, un număr de 17 funcționari publici au contestat rezultatele evaluării performanțelor profesionale, iar din aceste contestații, 5 au fost soluționate în favoarea acestora. Comparativ cu ultimii 4 ani, se observă o creștere a numărului de contestații, însă procentul contestațiilor soluționate în favoarea funcționarilor reprezintă mai puțin de jumătate din total.

În plus, conform informațiilor furnizate de autoritățile publice, în cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici pentru anul 2023, au fost stabilite obiective individuale de activitate și indicatori de performanță pentru anul 2024 pentru 84,6 % din totalul funcționarilor funcționari publici.

Priorități pentru 2024–2025:

- Monitorizarea implementării modificărilor cadrului normativ privind procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici de conducere de nivel superior conform prevederilor Legii nr.47/2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane).
- Digitalizarea proceselor operaționale prin introducerea posibilității de semnare electronică în procesul de evaluare a performanțelor profesionale.
- Dezvoltarea capacităților instituționale și profesionale ale factorilor implicați în evaluarea performanțelor funcționarilor publici.

3.4. Dezvoltarea profesională

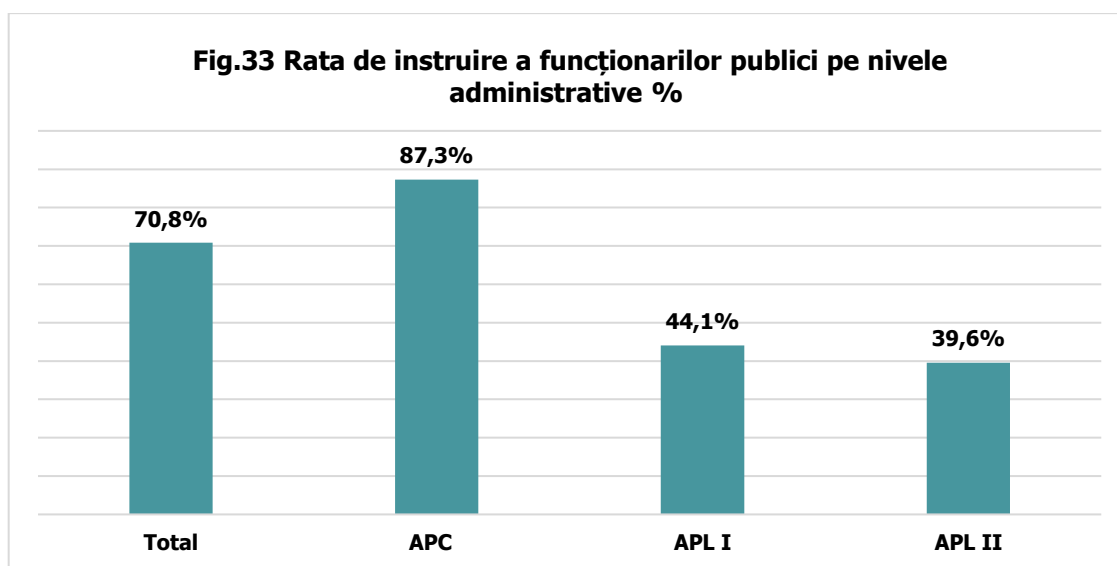
În conformitate cu dezideratul de profesionalizare a personalului din administrația publică, în anul 2023 s-au desfășurat acțiuni concentrate asupra formării și perfecționării profesionale a funcționarilor publici. Aceste acțiuni au avut ca obiectiv dezvoltarea competențelor și abilităților necesare pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor de serviciu și furnizarea de servicii publice calitative cetățenilor.

Conform prevederilor Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, funcționarii publici au atât dreptul, cât și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională. Autoritățile publice sunt obligate să ofere fiecărui funcționar public diverse forme de dezvoltare profesională continuă, cu o durată minimă de 40 de ore pe an. De asemenea, fiecărui funcționar public de conducere de nivel superior și fiecărui funcționar public de conducere li se impune participarea la un curs de inițiere pentru

dezvoltarea competențelor manageriale, cu o durată minimă de 40 de ore, iar fiecărui funcționar public debutant li se cere să urmeze un curs de inițiere cu aceeași durată.

Pentru a finanța procesul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici, fiecare autoritate publică trebuie să aloce anual cel puțin 2% din fondul de salarizare.

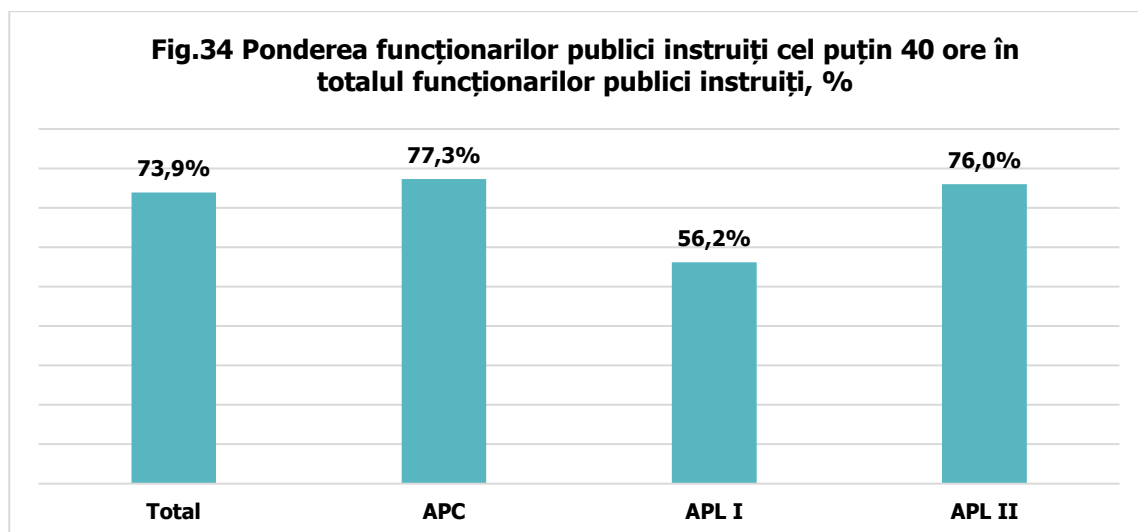
Conform datelor statistice prezentate de autoritățile publice, în anul 2023, un total de 10 118 de funcționari publici au beneficiat de diverse forme de dezvoltare profesională. Acest număr este mai mic cu 1 345 de funcționari publici decât în anul 2022. În același timp, gradul de instruire al funcționarilor publici în general a fost de 70,8% în anul 2023, înregistrând o ușoară scădere de 0,6% față de anul precedent, 2022.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Datele prezentate evidențiază o discrepanță semnificativă de peste 40 de puncte procentuale între rata de instruire a funcționarilor publici la nivel central (87,3%) și rata de instruire a funcționarilor publici în autoritățile administrației publice locale (44,1% pentru autoritățile publice locale de nivelul întâi și 39,6% pentru autoritățile publice locale de nivelul al doilea).

În anul 2023, aproximativ 74% dintre funcționarii publici au participat la programe de instruire cu o durată de minim 40 de ore, procent similar cu cel din 2022. Totuși, această pondere a înregistrat o creștere de aproximativ 21 puncte procentuale în comparație cu anii 2021 și 2020.

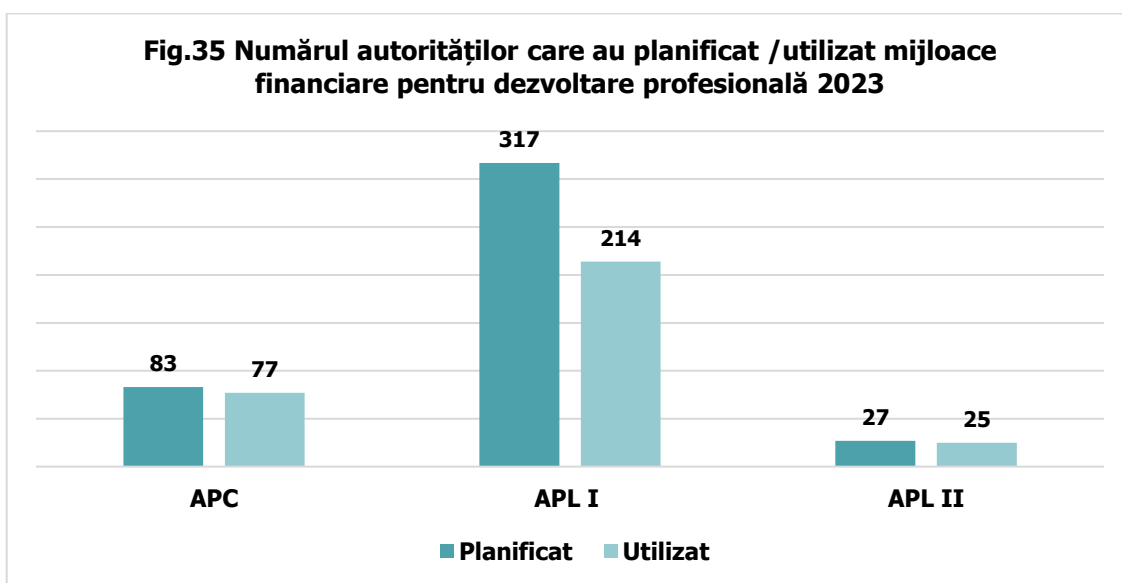


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Autoritățile publice au respectat obligația de a furniza fiecărui funcționar public diverse forme de dezvoltare profesională continuă, cu o durată minimă de 40 de ore pe an. Cu toate acestea, un grad mai mare de conformitate s-a observat la nivelul autorităților administrației publice centrale și al autorităților publice locale de nivelul II.

Majoritatea funcționarilor publici au participat la programe sau sesiuni de instruire internă (49,7%), în timp ce aproximativ o treime din aceștia au beneficiat de instruire externă (30,9%). De asemenea, 19,38% au participat la atât la instruire internă, cât și la instruire externă.

Analiza ponderii funcționarilor publici instruiți, raportată la categoria funcției, arată că aproximativ jumătate din funcționarii publici din fiecare categorie au participat la programe de instruire cu o durată de minim 40 de ore. Astfel, pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior, ponderea este de 53,8%, pentru funcționarii publici de conducere este de 50,2%, iar pentru funcționarii publici de execuție este de 53%.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În anul 2023, din totalul de 103 autorități publice centrale, doar 83 au alocat fonduri pentru instruire și formare profesională, și doar 77 dintre acestea au utilizat efectiv aceste fonduri. La nivelul autorităților publice locale de nivel I, 35,5% dintre autoritățile care au furnizat date au planificat resurse financiare pentru instruire, iar dintre acestea, doar 67,5% le-au și utilizat. Referitor la autoritățile publice locale de nivel II, 77,1% dintre acestea au prevăzut fonduri pentru instruire și formare profesională, iar 92,6% dintre acestea le-au utilizat conform planificării.

În anul 2023, Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova a fost principalul furnizor de instruire externă pentru funcționarii publici, oferind programe de formare și perfecționare profesională conform comenzii de stat pentru dezvoltarea profesională a personalului din autoritățile publice în acel an, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 4/2023.

Cele 8 programe de instruire furnizate de Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova în 2023 s-au concentrat pe diverse tematici relevante și au inclus subiecte precum politici europene, armonizarea legislației naționale cu cea a Uniunii Europene și rolul administrației publice în procesul de pregătire pentru aderarea la Uniunea Europeană, management și leadership organizațional, integrarea profesională în funcția publică, elaborarea și evaluarea politicilor publice, managementul și elaborarea proiectelor, comunicarea în administrația publică, managementul resurselor umane, precum și implementarea Codului administrativ al Republicii Moldova nr.116/2018 etc.

În anul 2023, Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova a desfășurat activități de instruire pentru un total de 1 448 de funcționari din autoritățile publice centrale și locale, în cadrul a 34 de cursuri de dezvoltare profesională incluse în comanda de stat. Numărul celor instruiți depășește cu 598 de funcționari estimarea inițială din comanda de stat. Din cei 1 448 de participanți, 923 au fost din autoritățile administrației publice centrale și 525 din autoritățile administrației publice locale. Împreună cu partenerii de dezvoltare și alte organizații, Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova a organizat 78 activități de instruire pentru 1 370 de funcționari.

În vederea satisfacerii nevoilor de instruire profesională ale funcționarilor publici și pentru a răspunde cererii crescânde de servicii de instruire din partea autorităților publice în contextul integrării europene, bugetul alocat pentru instruirea personalului din autoritățile publice pentru anul 2024 prin comanda de stat a fost majorat cu 25%.

Totodată, pentru a răspunde solicitărilor de dezvoltare profesională, s-au identificat oportunități de extindere a ofertei de instruire prin creșterea numărului de cursuri și a participanților. Acest lucru a fost realizat prin stabilirea de parteneriate cu diverse instituții internaționale, precum Agenția Japoneză pentru Cooperare Internațională (cu 10 participanți și 11 programe de instruire), Oficiul Economic și Comercial al Ambasadei Republicii Populare Chineze (cu 96 participanți și 10 cursuri de instruire), Programul de Dezvoltare NATO-RM (cu 120 participanți și 5 cursuri de instruire), Guvernul Republicii Singapore prin intermediul Programului de Cooperare, Programul Indian de Cooperare Tehnică și Economică, UN Women în Moldova, USAID (Programul „Comunitatea Mea”), Agenția de Cooperare

Internațională a Germaniei, Rețeaua Națională LEADER, Oficiul ONU pentru Drepturile Omului în Moldova, etc. Prin intermediul acestor parteneriate, se urmărește furnizarea unei game diversificate de programe de instruire și dezvoltare profesională, având ca obiectiv îmbunătățirea competențelor și abilităților funcționarilor publici.

În scopul profesionalizării personalului din administrația publică Cancelaria de Stat în parteneriat cu Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei a elaborat și implementat Programul de formare specializată pentru funcționarii publici de nivel superior (secretari generali/secretari generali adjuncți ai ministerelor/directori adjuncți ai autorităților administrative centrale) care a avut ca scop dezvoltarea competențelor necesare exercitării funcțiilor publice de conducere de nivel superior, având la bază prioritățile guvernamentale și principiile noului management public.

Necesitatea de instruire a acestei categorii de funcționari a fost determinată de instituirea funcției de secretar general al ministerului și a funcției de secretar general adjunct al ministerului. Programul a avut 96 ore de formare, divizat în 9 module (2-3 sesiuni per modul) și 21 de formatori implicați, fiind absolvit de 16 funcționari publici care ocupă funcții de conducere de nivel superior. Totodată, se menționează că în conformitate cu modificările Legii 158/2008, în vigoare de la 1 iunie 2025, în termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior, titularul funcției este obligat să obțină certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.

Priorități pentru perioada 2024-2025:

- Elaborarea unui Program privind dezvoltarea profesională a funcționarilor publici pentru 2024-2027.
- Formarea și dezvoltarea rețelei de formatori interni din rândul funcționarilor publici, implicați în procesul de formare continuă a funcționarilor din cadrul autorității publice.
- Elaborarea și actualizarea programelor de formare specializată destinate unor categorii specifice de personal din autoritățile administrației publice centrale și locale.
- Implementarea programelor de formare specializată/de dezvoltare profesională pentru diverse categorii de personal din autoritățile administrației publice centrale și locale.
- Monitorizarea și evaluarea nivelului de satisfacție al participanților la instruirile organizate în cadrul programelor de formare specializată și dezvoltare profesională.

3.5. Răspunderea disciplinară

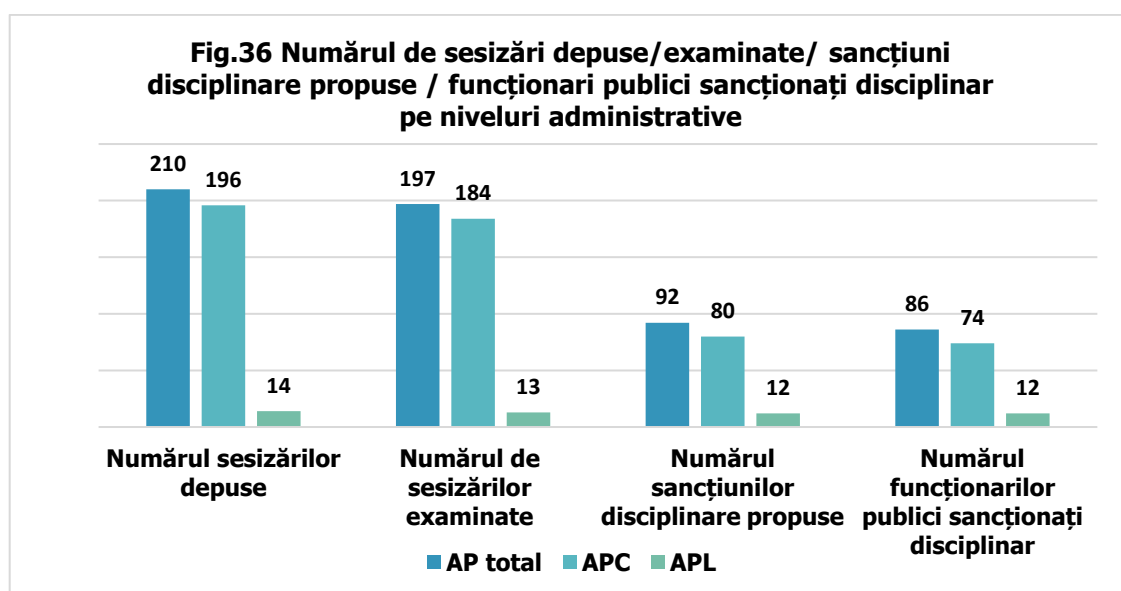
În vederea asigurării unei conduite etice și profesionale exemplare în cadrul autorităților publice, reglementarea distinctă a funcției publice față de relațiile de muncă din sectorul privat a impus implementarea unui sistem sancționator specific, adaptat particularităților exercitării funcției publice. Abaterile disciplinare ale funcționarilor publici sunt reglementate prin normele de la art. 57 al Legii nr. 158/2008, având ca obiectiv prevenirea oricărui act de arbitrar și asigurarea unui tratament echitabil în aplicarea sancțiunilor disciplinare.

Prin analiza abaterilor disciplinare și a acțiunilor corective luate, se promovează buna practică în gestionarea comportamentului profesional al funcționarilor publici, aplicarea consecventă a sancțiunilor disciplinare și menținerea unui standard înalt de etică și conduită profesională în autoritățile publice.

Sancțiunile disciplinare, cu excepția avertismentului, sunt aplicate după cercetarea prealabilă a abaterii imputate și după audierea funcționarului public de către comisia de disciplină - un organism colegial instituit în acest scop în autoritățile publice, conform prevederilor Legii nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public și Regulamentului privind comisia de disciplină, aprobat prin anexa nr.7 a Hotărârii Guvernului nr. 201/2009.

În anul 2023, în autoritățile publice, funcționau un total de 453 de comisii de disciplină, reprezentând 43,8% din numărul total de autorități care au furnizat date pentru raport.

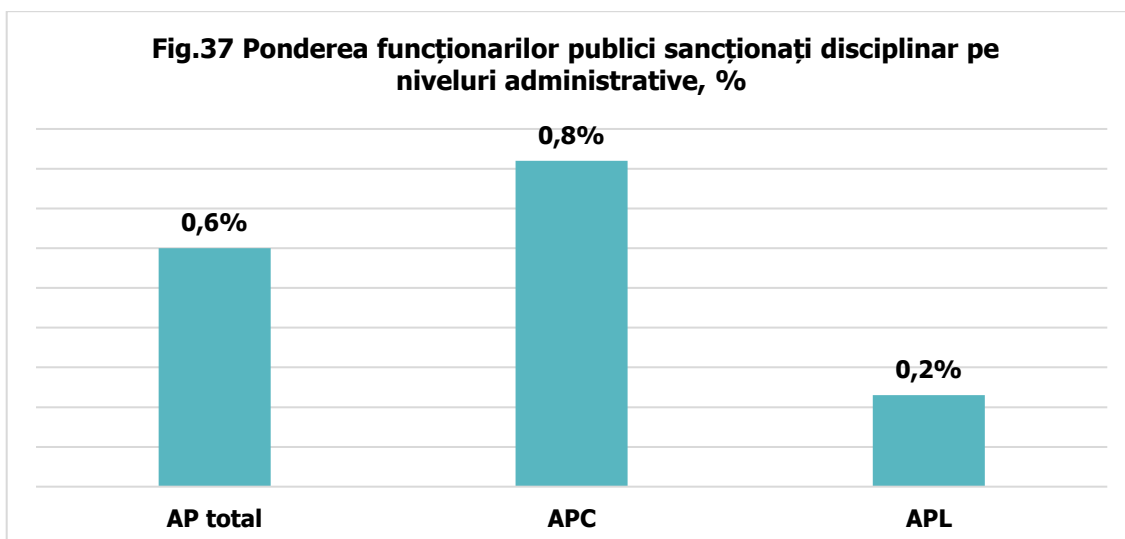
Pe parcursul anului 2023, comisiile de disciplină din autoritățile publice au examinat 197 de sesizări, dintre care 106 au fost clasate.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

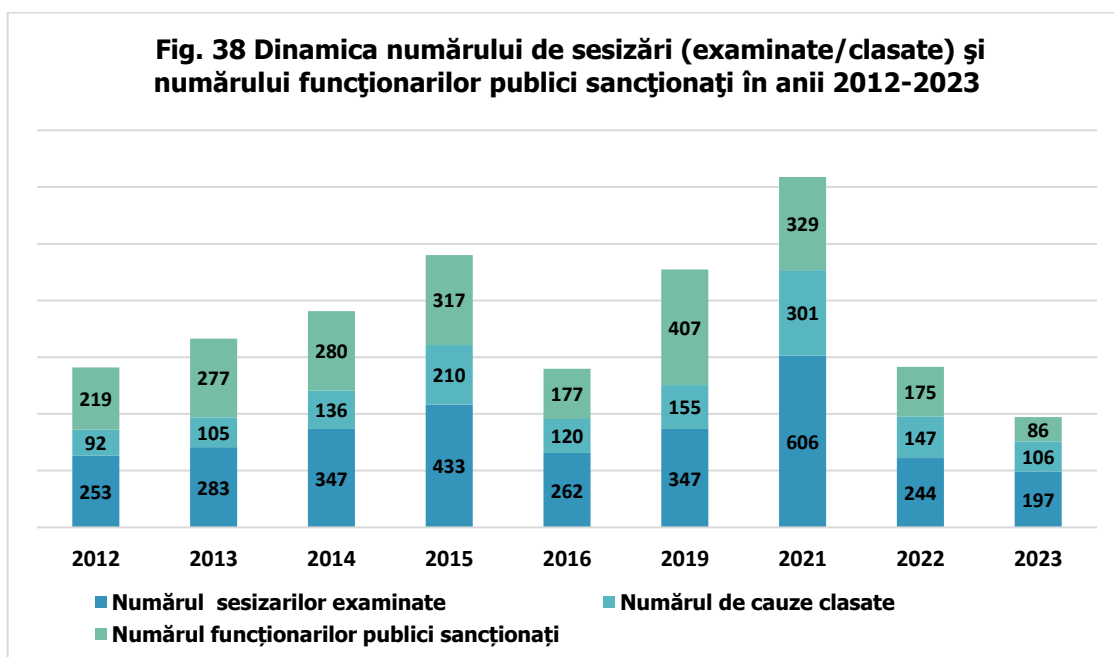
Conform datelor prezentate, se constată că majoritatea sesizărilor depuse, respectiv 93,4%, au fost examinate de către comisiile de disciplină din autoritățile publice centrale, în timp ce doar 6,6% au fost examinate de către comisiile de disciplină din autoritățile locale.

În urma acestor examinări, un număr total de 86 de funcționari publici au fost sancționați disciplinar, din care 74 în cadrul autorităților administrației publice centrale și 12 în cadrul autorităților administrației publice locale. Ponderea funcționarilor sancționați disciplinar din totalul funcționarilor publici este de 0,6%.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Dacă ne referim la ponderea funcționarilor publici sancționați disciplinar pe niveluri administrative, aceștia au o pondere de 0,8% la nivelul administrației publice centrale și 0,2 % la nivelul administrației publice locale.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Analiza dinamică a sesizărilor primite de către comisiile de disciplină în raport cu numărul de funcționari publici sancționați indică o tendință favorabilă, caracterizată prin reducerea atât a numărului de sesizări cât și a numărului de funcționari sancționați. Observăm înregistrarea în anul 2023 a celui mai redus număr de sesizări examinate și, implicit, a celui mai scăzut număr de funcționari publici sancționați disciplinar.

Pe tot parcursul anului 2023, se constată o diminuare a numărului de sesizări examinate și a sancțiunilor aplicate funcționarilor publici în comparație cu ani precedenți, această evoluție poate fi atribuită îmbunătățirii activității desfășurate de către comisiile de disciplină din cadrul autorităților publice și creșterii nivelului de responsabilitate al funcționarilor publici.

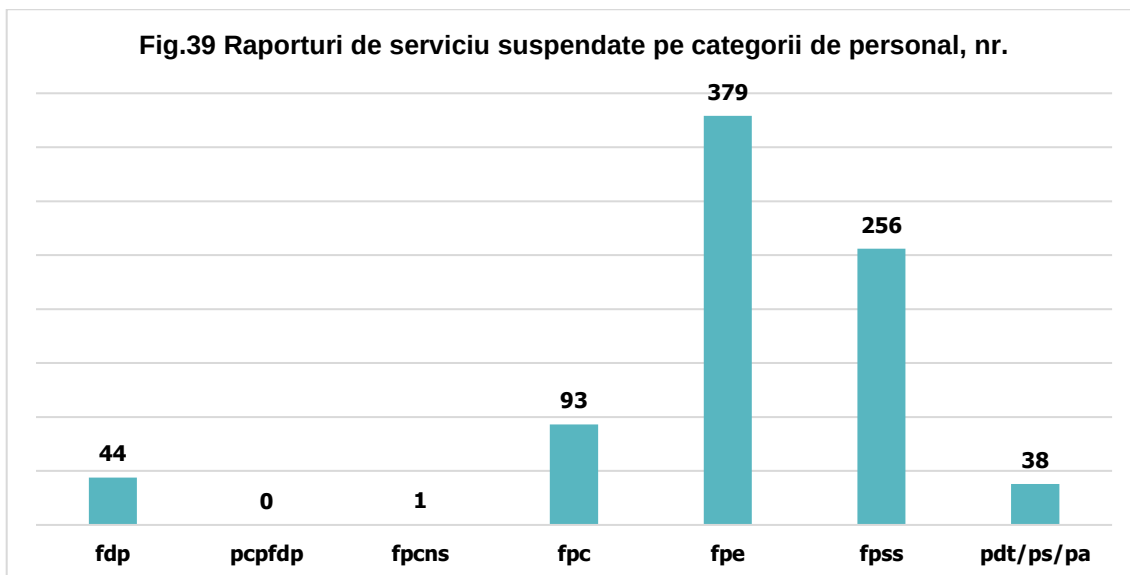
Priorități pentru 2023–2024:

- Elaborarea procedurii standard de operare privind monitorizarea implementării cadrului normativ privind răspunderea disciplinară a funcționarilor publici.
- Monitorizarea implementării modificărilor cadrului normativ privind răspunderea disciplinară conform prevederilor Legii nr. 47/2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane).
- Realizarea instruirilor pentru dezvoltarea competențelor membrilor comisiilor de disciplină din cadrul autorităților publice.
- Monitorizarea implementării procedurilor disciplinare în cadrul autorităților publice în scopul asigurării aplicării uniforme a prevederilor cadrului legal conexe acestui domeniu.

3.6. Raporturile de serviciu

Condițiile, procedura și specificul modificării, suspendării și încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici sunt reglementate de Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public. Modificarea raporturilor de serviciu, fie prin promovare în funcție, detașare, transfer sau interimatul unei funcții publice de conducere, a fost analizată în acest Raport ca modalitate de ocupare a funcțiilor publice vacante sau temporar vacante.

În ceea ce privește suspendarea raporturilor de serviciu, datele colectate indică o proporție constantă a acestora în totalul raporturilor de serviciu. În anul 2023, raporturile de serviciu ale 811 de persoane angajate în autoritățile publice au fost suspendate, reprezentând 1,8% din totalul angajaților, cu 383 de persoane mai puțin decât în anul precedent.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Cea mai ridicată rată de suspendare a raporturilor de serviciu s-a înregistrat printre persoanele care ocupă funcții publice cu statut general, reprezentând 3,3% din totalul funcționarilor cu acest statut. Aceasta pondere este urmat de persoanele care dețin funcții publice cu statut special, unde suspendările au constituit 1,3% din totalul acestor

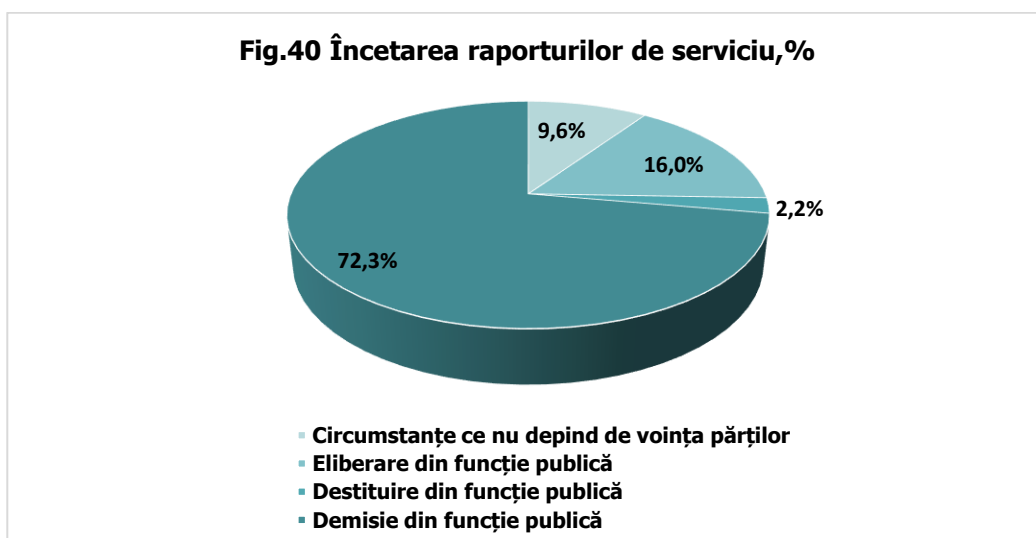
funcționari. Comparativ cu anul precedent celui de raportare se atestă o diminuare a raporturilor suspendate din funcții publice/posturi cu 30,1%.

În anul 2023, raporturile de serviciu au fost încetate pentru un total de 4 296 de persoane angajate în autoritățile publice. Din aceștia, 1600 au fost funcționari publici cu statut general, iar 1 336 au fost funcționari cu statut special.

În același an, raporturile de serviciu au încetat pentru 9,5% din numărul total de personal din autoritățile publice, reflectând o scădere cu 3,5% față de anul 2022.

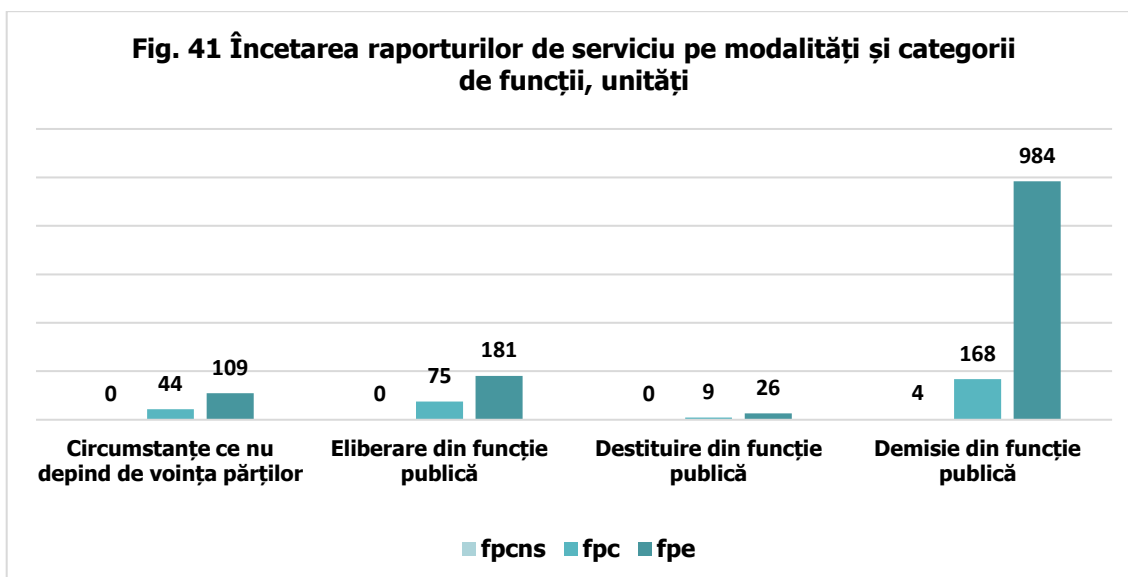
La nivelul autorităților publice, raporturile de serviciu au încetat pentru 11,2% din funcționarii publici, reprezentând o cotă de 13,2% în autoritățile administrației publice centrale și de 7,7% în autoritățile administrației publice locale.

Analiza funcționarilor publici cu statut general prin corelare cu condițiile de încetare prevăzute în articolele 62-65 din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, se constată că principala cauză a încetării raporturilor de serviciu a fost demisia, reprezentând 72,3% din total raporturilor de serviciu încetate, urmată de eliberarea din funcție, cu 16%.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În anul 2023, în cadrul categoriilor funcțiilor publice cu caracter general, s-au înregistrat următoarele rate de demisie: 9% dintre funcționarii publici de execuție, 5,2% dintre funcționarii publici de conducere și 7,7% dintre funcționarii care ocupau funcții de conducere de nivel superior.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

La nivelul autorităților centrale, 9,5% dintre funcționarii publici au demisionat. În ceea ce privește autoritățile administrației publice locale, 4,3% dintre funcționarii de nivelul întâi și 8,5% dintre cei de nivelul al doilea și-au prezentat demisia.

În anul 2023 au fost eliberați din funcții 256 de funcționari, 70,7% din aceștia fiind funcționari publici de execuție.

PROVOCĂRI ȘI PRIORITĂȚI (2024–2025)

Modernizarea administrației publice reprezintă o prioritate fundamentală pentru Republica Moldova, în special în contextul parcursului său către integrarea europeană. Respectiv, pentru a se asigura nivelului de pregătire necesar pentru aderarea Republicii Moldova la UE sunt realizate acțiuni pentru modernizarea serviciului public prin prisma valorilor și standardelor buneii administrări publice.

Conform Strategiei Naționale de Dezvoltare „Moldova Europeană 2030”, viziunea strategică referitoare la dezvoltarea domeniului funcției publice se concentrează pe reforma sistemului de recrutare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici, precum și pe monitorizarea și evaluarea performanței acestora, împreună cu o revizuire a sistemului de salarizare și motivare.

Strategia de reformă a administrației publice pentru perioada 2023-2030, prin acțiunile stabilite, urmărește soluționarea celor mai importante probleme ale managementului resurselor umane din administrația publică, având ca obiectiv general dezvoltarea unui sistem al funcției publice și al funcționarilor publici integrat și competent, care să gestioneze servicii publice de calitate și accesibile într-un mod eficient și echitabil, prin profesionalizare, stabilitate, susținere printr-un sistem profesionist, meritocratic, transparent și motivant de management al resurselor umane în sectorul public.

Raportul de față surprinde eforturile și acțiunile realizate pentru crearea unei funcții publice responsabile, eficiente, transparente și meritocratice și un sistem de management integrat al resurselor umane în administrația publică, cu scopul modernizării acesteia, al creșterii calității serviciilor și al atragerii și păstrării tinerelor talente.

Totodată, Raportul reflectă demersurile și inițiativele întreprinse în vederea instituirii unei funcții publice responsabile, eficiente, transparente și bazate pe merit, precum și a unui sistem de management al funcționarilor publici eficient.

Principalele provocări ale managementului funcției publice și al funcționarilor publici pentru perioada 2023-2024 sunt:

1) Integrarea insuficientă a tehnologiilor informaționale în administrarea resurselor umane din serviciul public;

2) Atractivitatea redusă a funcției publice și a serviciului public, în special pentru tinerii profesioniști;

3) Eficacitatea insuficientă a sistemului de dezvoltare profesională a funcționarilor, care reflectă o corelare slabă cu satisfacerea nevoilor de instruire individuale și instituționale, precum și axarea insuficientă pe dezvoltarea competențelor.

În conformitate cu direcțiile de intervenție trasate în Strategia de reforma a administrației publice și Programul de implementare a acesteia, pentru perioada 2024-2025, se evidențiază următoarele acțiuni prioritare pentru a sprijini o administrație publică modernă, eficientă, incluzivă și inovatoare:

- Realizarea acțiunilor incluse în Programul de implementare a Strategiei de reforma a administrației publice pentru obiectivul general I. Managementul funcției publice și al funcționarului public.

- Digitalizarea proceselor operaționale aferente domeniului managementului funcției publice și utilizarea soluțiilor tehnologiilor informaționale în managementul resurselor umane din autoritățile publice.

- Elaborarea cadrului normativ secundar pentru punerea în aplicare a normelor din Legea nr. 158/2008 care reglementează corpul de rezervă al funcționarilor publici și planul anual de ocupare a funcțiilor publice.

- Dezvoltarea capacităților subdiviziunilor responsabile de managementul resurselor.

- Consolidarea capacităților instituționale în domeniul formării și dezvoltării profesionale a personalului din administrația publică.

- Dezvoltarea și implementarea programelor de formare specializată și de dezvoltare profesională pentru diferite categorii de personal din administrația publică.

Date cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public în anul 2023

I. Date generale despre personalul din autoritățile publice din Republica Moldova în anul 2023 (situația la 01.01.2024)

Nr.	Indicator	Total	Total funcții publice (E+F+G)	Funcție de demnitate publică	Post din cadrul cabinetului persoane care exercită funcție de demnitate publică	Funcție publică de conducere de nivel superior	Funcție publică de conducere	Funcție publică de execuție	Funcție publică cu statut special	Post de deservire tehnică/ post de specialitate / personal auxiliar
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
1.	Efectivul limită de personal, unități	53 025,41	17 745,76	2 674	162	64	3 602,88	14 078,88	21 897	10 546,65
2.	Funcții publice/posturi ocupate, persoane	45 266	14 284	2 356	109	52	3 253	10 979	19 071	9 446
2.1	bărbați	24 245	3 531	1 595	51	21	900	2 610	14 555	4 513
2.1.1	bărbați, procente (%)	53,6	24,7	67,7	46,8	40,4	27,7	23,8	76,3	47,8
2.2	femei	21 021	10 753	761	58	31	2 353	8,369	4 516	4 933
2.2.1	femei, procente (%)	46,4	75,3	32,3	53,2	59,6	72,3	76,2	23,7	52,2
3.	Funcții publice/posturi ocupate, persoane cu dizabilități	513	321	35	0	1	77	243	2	155
3.1	bărbați	222	111	28	0	0	23	88	2	81
3.2	femei	291	210	7	0	1	54	155	0	74
3.3	Pondere funcțiilor publice ocupate de persoane cu dizabilități din totalul funcții publice, procente (%)	1,1	2,3	1,5	0,0	1,9	2,4	2,2	0,0	1,6
4.	Numărul funcționarilor publici cu program flexibil de muncă, persoane	684	684			1	147	536		
4.1	bărbați	127	127			0	26	101		
4.2	femei	557	557			1	121	435		
5.	Gradul de ocupare a funcțiilor publice, procente (%)	85,4	80,5	88,1	67,3	81,3	90,3	78,0	87,1	89,6
5.1	Funcții publice/posturi vacante, persoane	7 759,41	3 461,76	318	53	12	349,88	3 099,88	2 826	1 100,65
5.2	Pondere funcțiilor publice/posturilor vacante în total unități, procente (%)	14,6	19,5	11,9	32,7	18,8	9,7	22,0	12,9	10,4
6.	Vârsta medie a funcționarilor publici, ani	45,5	45,5			43,5	46,6	45,2		
6.1	bărbați	46,8	46,8			41,3	47,3	46,6		
6.2	femei	45,1	45,1			44,9	46,4	44,8		
7.	Numărul pensionarilor în funcție publică (fpcns, fpc, fpe) care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă, persoane	1 409	1 409			1	284	1 124		
7.1	bărbați	366	366			0	63	303		
7.2	femei	1 043	1 043			1	221	821		
7.3	Pondere pensionarilor în funcție publică în numărul	3,1	9,9			1,9	8,7	10,2		

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2023

	funcțiilor publice ocupate, procente (%)									
8.	Vechime în funcția publică, număr de funcționari publici	14 284	14 284			52	3 253	10 979		
8.1	până la 2 ani	1 469	1 469			8	176	1 285		
8.1.1	bărbați	427	427			5	53	369		
8.1.2	femei	1 042	1 042			3	123	916		
8.2	între 2-7 ani	3 275	3 275			6	536	2 733		
8.2.1	bărbați	919	919			2	181	736		
8.2.2	femei	2 356	2 356			4	355	1 997		
8.3	între 7-15 ani	3 850	3 850			15	958	2 877		
8.3.1	bărbați	1 021	1 021			9	301	711		
8.3.2	femei	2 829	2 829			6	657	2 166		
8.4	peste 15 ani	5 690	5 690			23	2	4 084		
8.4.1	bărbați	1 291	1 291			5	415	871		
8.4.2	femei	4 399	4 399			18	1 168	3 213		
9.	Ocuparea funcției publice, persoane prin:	2 581	2 581			21	688	1 872		
9.1	concurș	1 350	1 350			12	178	1 160		
9.2	promovare	452	452			5	168	279		
9.3	transfer	436	436			0	58	378		
9.4	detașare	16	16			0	10	6		
9.5	asigurare a interimatului funcției publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior	242	242			2	240			
9.5.1	până la 6 luni	179	179			2	177			
9.5.2	până la 12 luni	63	63			0	63			
9.6	alte modalități	85	85			2	34	49		
10.	Suspendare din funcții publice/posturi, persoane	811	473	44	0	1	93	379	256	38
11.	Încetarea raporturilor de serviciu, relațiilor de muncă, persoane	4 287	2	618	64	4	296	1 300	1 336	669
11.1	Legea nr.158/2008, art. 62	153	153			0	44	109		
11.2	Legea nr.158/2008, art. 63	256	256			0	75	181		
11.3	Legea nr.158/2008, art. 64	35	35			0	9	26		
11.4	Legea nr.158/2008, art. 65	1 156	1 156			4	168	984		
11.5	Codului muncii nr.154/2003, art.82, 83, 85, 86	671		0	2					669
11.6	Legilor speciale: nr.80/2010; nr.199/2010 ș.a.	2 016		618	62				1 336	
12.	Rata de fluctuație a funcționarilor publici, procente (%)	11,4	11,4			8,8	9,3	12,1		
12.1	numărul funcționarilor publici activi la începutul anului, persoane	13 728	13 728			39	3 122	10 567		

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2023

12. 2	numărul funcționarilor publici activi la sfârșitul anului, persoane	14 284	14 284			52	3 253	10 979		
13.	Numărul actelor administrative de încetare a raporturilor de serviciu, contestate în instanța de judecată	96	49	0	1	0	23	26	38	8
13. 1	Hotărâri judecătorești în favoarea contestatarului	14	12	0	0	0	7	5	1	1
13. 2	Hotărâri judecătorești în defavoarea contestatarului	7	6	0	0	0	4	2	0	1

II. Date despre aplicarea procedurilor de personal (HG nr.201/2009) în anul 2023

Nr.		Indicator	Valoarea indicatorilor
			A
14.	Ocuparea funcției publice prin concurs	Numărul funcțiilor publice scoase la concurs, pe categorii, total	3 478
14.1		Funcții publice de conducere de nivel superior	18
14.2		Funcții publice de conducere	375
14.3		Funcții publice de execuție	3 085
15.		Numărul funcțiilor publice scoase la concurs, pe perioadă, total	3 479
15.1		Perioadă determinată	503
15.2		Perioadă nedeterminată	2 976
16.		Numărul de persoane (dosare) care au aplicat la concurs, total	5 757
16.1		funcții publice de conducere de nivel superior	80
16.11		bărbați	52
16.12		femei	28
16.2		funcții publice de conducere	880
16.21		bărbați	366
16.22		femei	514
16.3		funcții publice de execuție	4 797
16.31		bărbați	1 764
16.32		femei	3 033
17.		Numărul candidaților eligibili care au aplicat la concurs, total	4 422
17.1		funcții publice de conducere de nivel superior	42
17.11		bărbați	26
17.12		femei	16
17.2		funcții publice de conducere	693
17.21		bărbați	261
17.22		femei	432
17.3		funcții publice de execuție	3 687
17.31		bărbați	1 338
17.32		femei	2 349
18.		Numărul persoanelor angajate în funcție publică prin concurs, total	1 350
18.1		funcții publice de conducere de nivel superior	12
18.11		bărbați	6
18.12		femei	6
18.2		funcții publice de conducere	178
18.21		bărbați	63

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2023

18.22		femei	115
18.3		funcții publice de execuție	1 160
18.31		bărbați	370
18.32		femei	790
19.		Numărul contestațiilor depuse cu privire la concurs, total	3
19.1		funcții publice de conducere de nivel superior	0
19.2		funcții publice de conducere	0
19.3		funcții publice de execuție	3
20.		Numărul contestațiilor soluționate în favoarea candidatului, total	0
20.1		funcții publice de conducere de nivel superior	0
20.2		funcții publice de conducere	0
20.3		funcții publice de execuție	0
21.		Numărul contestațiilor soluționate în defavoarea candidatului, total	3
21.1		funcții publice de conducere de nivel superior	0
21.2		funcții publice de conducere	0
21.3		funcții publice de execuție	3
22.	Perioada de probă pentru funcționarul public debutant	Numărul total de funcționari publici debutanți pe parcursul anului 2023	821
22.1		Numărul de funcționari publici debutanți care au fost confirmați în funcție, total	522
22.11		Pondere funcționarilor publici confirmați în funcție din numărul total de debutanți pe parcursul anului, procente (%)	63,6
22.12		Gradul de înnoire a funcționarilor publici (funcționari publici debutanți confirmați către funcționarii publici în fpc, fpe), %	3,7
22.2		Numărul de funcționari publici debutanți care au fost eliberați din funcție	48
22.3		Numărul funcționarilor publici debutanți la 01 ianuarie 2024	251
23.	Elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului pentru funcțiile publice	Numărul fișelor postului existente în autoritate la 01 ianuarie 2024	15 164
23.1		Numărul fișelor postului revizuite pe parcursul anului, conform pct.16 din Anexa nr.3 a Hotărârii Guvernului nr.201/2009.	4 019
24.	Completarea și avizarea statului de personal	Stat de personal avizat de Cancelaria de Stat	
24.1		DA	785
24.2		NU	249
25.	Întocmire a angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională	Numărul de angajamente semnate în anul 2023, total	32
25.1		Numărul de angajamente semnate de funcționarii publici care au studiat sau studiază în cadrul programelor de masterat din mijloace bugetare	12
26.	Activitatea comisiei de disciplină	Comisie de disciplină (creată)	
26.1		DA	453
26.2		NU	581
27.		Numărul sesizărilor depuse (pe categorii de abateri disciplinare conform Legii nr.158/2008), total	210
27.1		art.57 lit.a)	24
27.2		art.57 lit.c)	7
27.3		art.57 lit.d)	3
27.4		art.57 lit.e)	6
27.5		art.57 lit.f)	32
27.6		art.57 lit.g)	15
27.7		art.57 lit.h)	43
27.8		art.57 lit.i)	0
27.9		art.57 lit.j)	38

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2023

27.10		art.57 lit.k)	1
27.11		art.57 lit.l)	29
27.12		art.57 lit.m)	12
28.		Numărul sesizărilor examinate	197
29.		Numărul de cauze clasate	106
30.		Numărul sancțiunilor disciplinare propuse (pe categorii de sancțiuni disciplinare conform Legii nr.158/2008), total	92
30.1		art.58 lit.a)	53
30.2		art.58 lit.b)	19
30.3		art.58 lit.c)	9
30.4		art.58 lit.d)	0
30.5		art.58 lit.g)	9
30.6		art.58 lit.h)	2
31.		Numărul funcționarilor publici sancționați disciplinar, total	86
31.1		bărbați	52
31.2		femei	34
33.		Ponderea funcționarilor publici sancționați disciplinar din numărul total de funcționari publici, procente (%)	0,60
34.	Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public	Numărul funcționarilor publici eligibili pentru a fi evaluați (pe categorii de funcționari), total	20 704
34.1		funcții publice de conducere de nivel superior	77
34.11		semestrul 1	31
34.12		semestrul 2	46
34.2		funcții publice de conducere	4 738
34.21		semestrul 1	1 536
34.22		semestrul 2	1 821
34.3		funcții publice de execuție	15 889
34.31		semestrul 1	5 536
34.32		semestrul 2	6 531
35.		Numărul funcționarilor publici neeligibili pentru a fi evaluați (pe categorii de funcționari), total	1 234
35.1		funcții publice de conducere de nivel superior	9
35.11		semestrul 1	3
35.12		semestrul 2	6
35.2		funcții publice de conducere	149
35.21		semestrul 1	60
35.22		semestrul 2	70
35.3		funcții publice de execuție	1 076
35.31		semestrul 1	430
35.32		semestrul 2	570
36.		Numărul funcționarilor publici evaluați, total. <i>Inclusiv care au obținut calificativul:</i>	20 704
36.1		foarte bine	14,065
36.11		semestrul 1	4 916
36.12		semestrul 2	6 075
36.13		Ponderea foarte bine, procente (%)	68
36.2		bine	6 481
36.21		semestrul 1	2 123
36.22		semestrul 2	2 253

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2023

36.3		Ponderea bine, procente (%)	31
36.31		satisfăcător	142
36.32		semestrul 1	56
36.33		semestrul 2	63
36.34		Ponderea satisfăcător, procente (%)	1
36.4		nesatisfăcător	16
36.41		semestrul 1	8
36.42		semestrul 2	7
36.43		Ponderea nesatisfăcător, procente (%)	0
37.		Numărul contestațiilor depuse de funcționarii publici evaluați, total	17
38.		Numărul contestațiilor depuse de funcționarii publici evaluați care au fost soluționate în favoarea acestora	5
39.		Numărul de funcționari publici pentru care au fost stabilite obiectivele individuale de activitate și indicatorii de performanță pentru anul 2024	12 082

III. Date despre dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în anul 2023

Nr.	Indicator	Total	Instruire internă	Instruire externă	Instruire internă și externă (mixtă)
		A	B	C	D
40.	Numărul net de funcționari publici instruiți (fără fpss), persoane	10 118	5 029	3 128	1 961
41.	Numărul net de funcționari publici instruiți cel puțin 40 ore (fără fpss), persoane	7 478	3 701	2 233	1 544
41.1	Pondere în total, %	73,9	73,6	71,4	78,7
41.2	funcționari publici de conducere de nivel superior	28	5	17	6
41.3	funcționari publici de conducere	1 632	636	509	487
41.4	funcționari publici de execuție	5 818	3 060	1 707	1 051
42.	Numărul net de funcționari publici cu statut special instruiți, persoane	11 462	5 684	4 569	1 209
43.	Numărul de funcționari publici debutanți instruiți (fără fpss), persoane	484	192	180	112
43.1	Numărul de funcționari publici debutanți instruiți cel puțin 40 ore, persoane	295	101	121	73
44.	Planul anual de dezvoltare profesională aprobat de conducătorul autorității publice (instruire internă, instruire externă) pentru anul 2023				
44.1	DA	218			
44.2	NU	816			