



CANCELARIA DE STAT
A REPUBLICII MOLDOVA

RAPORT ANUAL

CU PRIVIRE LA FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI STATUTUL FUNCȚIONARULUI PUBLIC

2020

Chișinău 2021

CUPRINS

LISTA ABREVIERILOR.....	2
SUMAR EXECUTIV	3
1. FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA	5
1.1 Caracteristica funcției publice și a corpului de funcționari publici	5
1.1.1. Dimensiunea serviciului public	5
1.1.2. Analiza funcțiilor vacante	8
1.1.3. Analiza după gen a funcționarilor publici	9
1.1.4. Analiza după vârstă a funcționarilor publici	12
2. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII CADRULUI	
NORMATIV	13
2.1 Ocuparea funcției publice.....	13
2.2 Perioada de probă pentru funcționarii publici debutanți	16
2.3 Evaluarea performanțelor profesionale	17
2.4 Dezvoltarea profesională.....	18
PRIORITĂȚI DE DEZVOLTARE PENTRU ANII 2021-2022	21
ANEXE	22

LISTA ABREVIERILOR*Categorii de autorități publice*

AP	Autorități publice
APC	Autorități publice de nivel central
APL	Autorități ale administrației publice locale

Autorități publice

CS	Cancelaria de Stat
MA	Ministerul Apărării
MAEIE	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene
MADM	Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MECC	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
MEI	Ministerul Economiei și Infrastructurii
MF	Ministerul Finanțelor
MJ	Ministerul Justiției
MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

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 persoanei ce exercită funcție de demnitate publică
ps	Post de specialitate
pdt	Post de deservire tehnică ce asigură funcționarea autorităților publice
pa	Post auxiliar

Organizații și programe internaționale

UE	Uniunea Europeană
----	-------------------

Alte abrevieri

DMFPRU	Direcția managementul funcției publice și resurse umane
SIA RFPFP	Sistemul informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”
SRU	Subdiviziunea resurse umane

SUMAR EXECUTIV

Raportul analizează situația privind implementarea prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (în continuare – *Legea nr. 158/2008*) și a Hotărârii Guvernului nr. 201/2009 cu privire la punerea în aplicare a prevederilor acesteia, după mai multe criterii și pune în context evoluția statutului funcției publice în anul 2020, atât în administrația publică centrală, cât și cea locală.

Astfel, Raportul prezintă tendințele în domeniul managementului resurselor umane din serviciul public și oferă informația relevantă pentru luarea unor decizii legate de eficientizarea managementului și de sporirea capacităților resurselor umane, ca fiind resursa cea mai puternică și valoroasă a administrației publice.

Metodologia. Analiza s-a axat pe datele prezentate de către autoritățile publice pe toate nivelele de administrare, care au răspuns solicitării Cancelariei de Stat. Autoritățile locale de nivelul II au fost responsabile de generalizarea datelor pentru autoritățile publice locale de nivelul I și transmiterea acestora către Cancelaria de Stat. Totodată, au fost utilizate și informații prezentate de Academia de Administrare Publică.

În acest context, prin scrisorile nr.16-77-57-1795 din 12 martie 2021 către autoritățile publice centrale și nr.16-77-58-1788 din 12 martie 2021 către autoritățile publice locale a fost solicitată prezentarea informației respective pentru anul 2020.

Astfel, urmare a generării informațiilor, datele solicitate au fost prezentate de către 97 din 102 autorități publice centrale, ce reprezintă 95%.

Dintre autoritățile publice locale au prezentat datele 29 din 32 autorități publice locale de nivelul II, sau 91%, care au fost responsabile și de prezentarea datelor pentru APL de nivelul I¹.

Urmare celor menționate, în Raport s-a operat mai puțin cu numere absolute, ci s-a recurs mai pe larg la calcularea ratelor și a proporțiilor pe baza datelor furnizate, pentru a identifica tendințele și evoluțiile cele mai pertinente în vederea creării unei imagini cât mai fiabile referitoare la starea serviciului public din Republica Moldova.

Indicatorii de resurse au fost calculați potrivit metodelor de calculare a datelor descrise în Ghidul practic „Monitorizarea și evaluarea implementării cadrului normativ cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public”².

Scopul raportului este de a evalua situația privind implementarea prevederilor *Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* și a *Hotărârii Guvernului nr.201/2009* în autoritățile publice, în vederea stabilirii priorităților de dezvoltare și acțiunilor de intervenție pentru următoarea perioadă.

În tabelul nr.1 este reflectată evoluția principalilor indicatori monitorizați pentru anii 2016-2020.

¹ Din autoritățile publice locale nu au prezentat datele solicitate în formă compilată Primăria mun. Chișinău (suburbiile mun. Chișinău au prezentat doar 5 rapoarte), Consiliul raional Drochia și Adunarea Națională a Găgăuziei

² Anexa nr.1 https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/ghid_me_fp.pdf.

Tabelul nr.1

Indicatorii de performanță	U/M	2016	2017	2018	2019	2020	Situația
Ponderea ocupării funcției publice conforme cadrului normativ	%	90.2	85.0	-	85.7	85.0	 ↓
Vârsta medie a funcționarilor publici	ani	40.4	40.7	47.0	47.0	44.0	 ↓
Ponderea pensionarilor în numărul funcționarilor publici	%	9.3	9.0	10.4	10.5	9.0	 ↓
Ponderea funcțiilor publice ocupate în bază de merit:	%	70.4	65.6	75.0	69.0	67.2	 →
a) concurs	%	48.6	47.6	62.0	55.1	53.7	 →
b) promovare	%	20.8	18.0	13.0	13.9	13.5	 →
Gradul de înnoire a funcționarilor publici	%	4.2	-	-	5.8	5.3	 →
Rata funcționarilor publici evaluați cu calificativele „foarte bine” și „bine”	%	99.1	89.2	94.0	99.4	99.1	 ↓
Ponderea funcționarilor publici care au fost sancționați disciplinar	%	1.9	-	-	2.8	1.6	 ↑
Gradul de instruire a funcționarilor publici	%	75.9	-	46.6	68.1	63,1	 →
Ponderea funcționarilor publici instruiți minim 40 ore/an	%	25.9	58.0	43.6	80.1	62.6	 ↓
Ponderea funcționarilor publici debutanți instruiți minim 80 ore	%	38.6	2.0	17.7	46.0	38.0	 ↑
<i>Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice</i>							
<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.</i>							

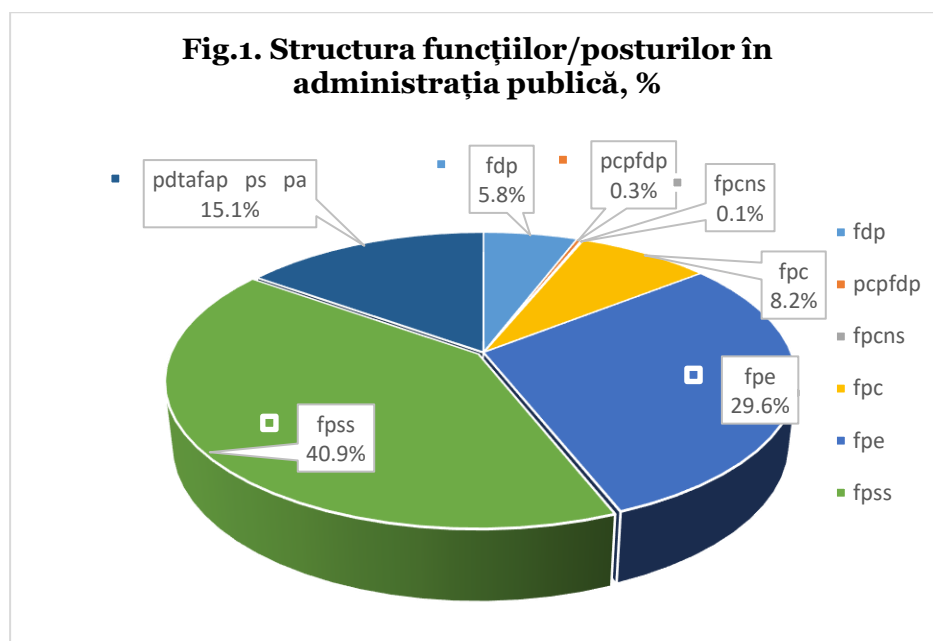
1. FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

1.1 Caracteristica funcției publice și a corpului de funcționari publici

1.1.1. Dimensiunea serviciului public

Efectivul-limită de funcții și posturi în autoritățile publice a constituit 46709,0 unități, dintre care 17694,5 unități erau funcții publice și 19108,0 unități erau funcții publice cu statut special, la situația din 01.01.2020, calculat în baza datelor primite de la autoritățile publice.

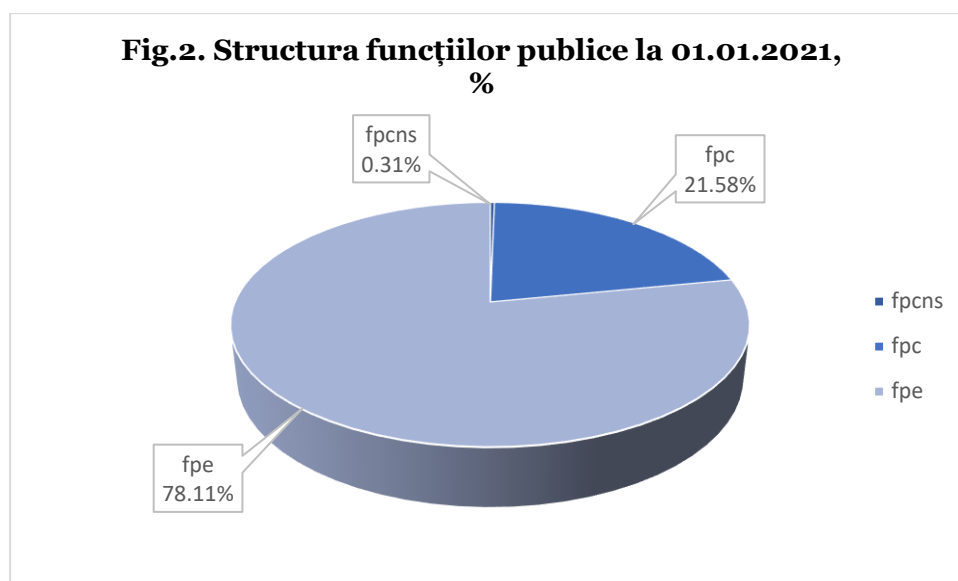
Astfel, funcțiile publice au constituit circa 2 % din forța de muncă, la care se adaugă circa 2,2 % de funcții publice cu statut special. Structura funcțiilor și posturilor din autoritățile publice este prezentată în figura 1.



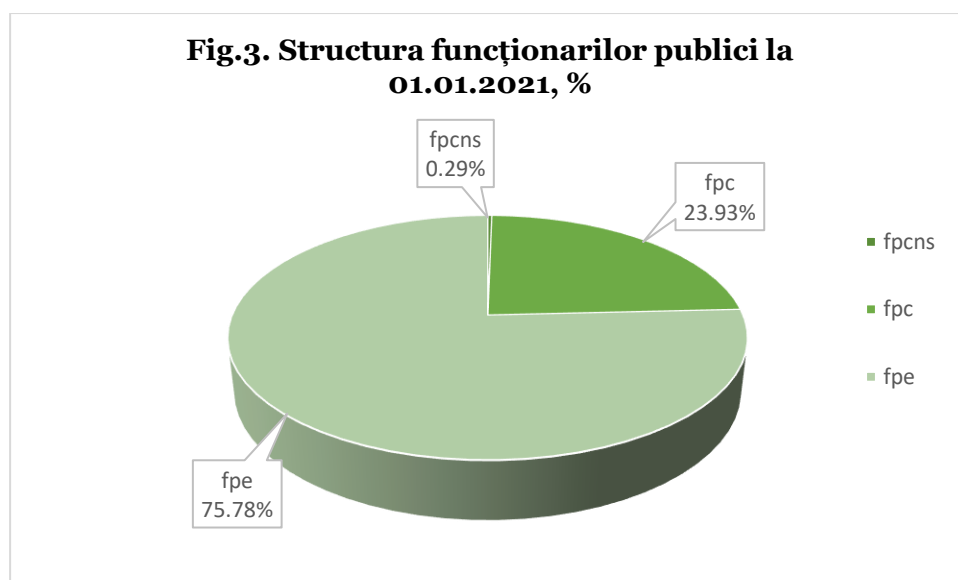
Sursa: Calculat în baza datelor din anexă

Datele prezentate de autoritățile publice relevă faptul că funcțiile publice constituie 37,8% din personalul autorităților publice, la care se adaugă 40,9% funcții publice cu statut special.

Efectivul-limită de funcții publice în autoritățile publice a constituit 17694,5 unități, iar numărul funcționarilor publici a constituit 15048 persoane, la situația din 01.01.2021, calculat în baza datelor primite de la autoritățile publice. Structura funcțiilor publice și a funcționarilor publici este prezentată în figurile 2-3.



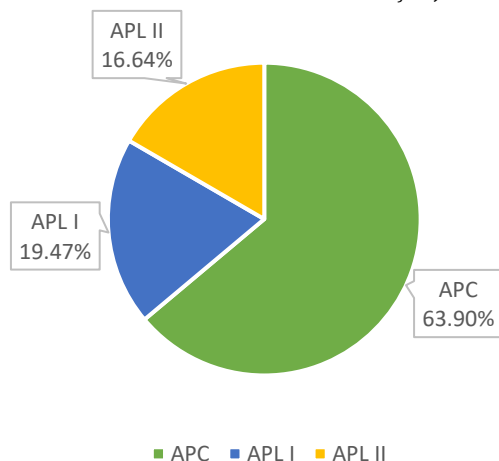
Sursa: Calculat în baza datelor din anexa.



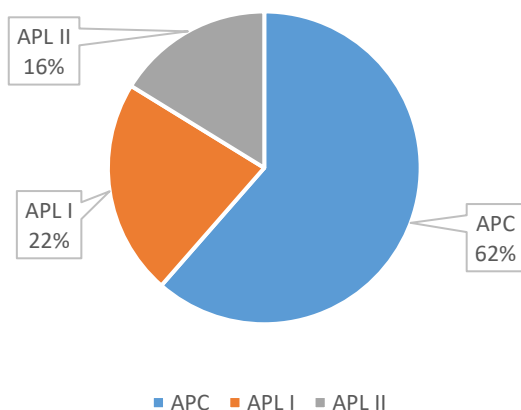
Sursa: Calculat în baza datelor din anexa.

Din datele prezentate de autoritățile publice rezultă faptul că funcțiile publice de execuție/funcționarii publici de execuție dețin ponderea majoritară în numărul total al funcțiilor publice/funcționarilor publici – 78,11% / 75,78%, fiind urmate de funcțiile publice / funcționarii publici de conducere – 21,58% / 23,93% și de funcțiile publice / funcționarii publici de conducere de nivel superior – 0,31% / 0,29%.

Ponderea funcțiilor publice și a funcționarilor publici pe cele trei niveluri de administrație este reflectată în figurile 4-5.

Fig.4. Ponderea funcțiilor publice pe cele trei niveluri de administrație, %

Sursa: Calculat în baza datelor din anexa.

Fig.5. Ponderea funcționarilor publici pe cele trei niveluri de administrație, %

Sursa: Calculat în baza datelor din anexa.

După cum se poate observa din figura de mai sus, la finalul anului 2020, funcțiile publice din administrația publică centrală reprezentau 63,90% din totalul funcțiilor publice, iar cele din administrația publică locală însumau o cotă de 36,11%. Structura ponderii funcționarilor publici pe niveluri de administrare este, practic, similară.

Prin urmare, evoluția efectivului-limită de funcții publice și a numărului de funcționari publici din autoritățile publice arată faptul că acestea sunt în ușoară creștere comparativ cu situația din 01.01.2020.

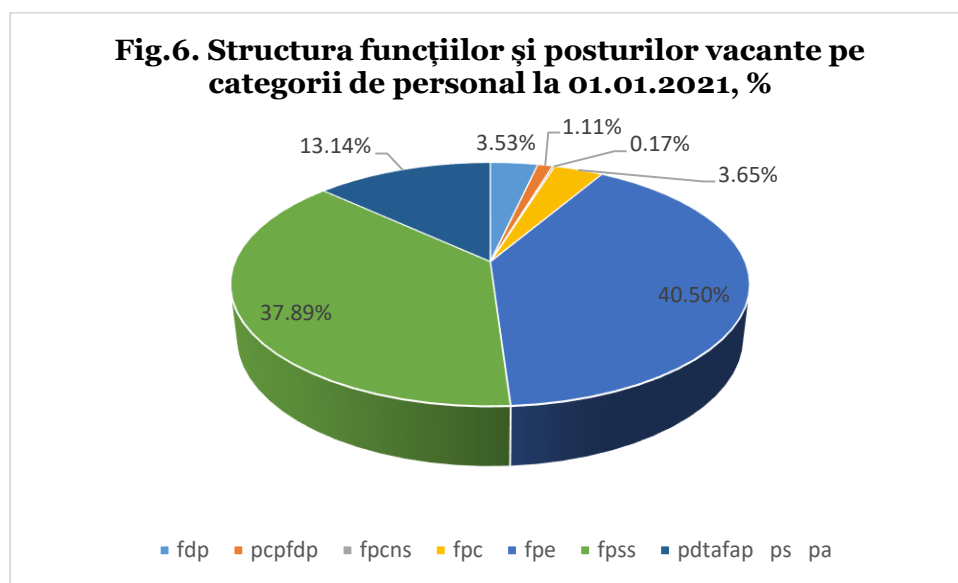
Din datele prezentate de autoritățile publice rezultă o pondere echilibrată a funcțiilor publice/funcționarilor publici de execuție, de conducere și de conducere de nivel superior în structura funcțiilor publice/funcționarilor publici.

Propuneri

- ✚ continuarea realizării reformei administrației publice centrale prin modernizarea administrației publice, inclusiv, profesionalizarea corpului de funcționari publici și excluderea influenței politice față de administrația publică;
- ✚ revizuirea efectivului-limită al autorităților publice, ținând cont de necesitățile acestora pentru realizarea misiunii.

1.1.2. Analiza funcțiilor vacante

Numărul total de funcții și posturi vacante în autoritățile publice a constituit 5972 unități la situația din 01.01.2021, calculat în baza datelor primite de la autoritățile publice. Structura funcțiilor și a posturilor vacante pe categorii de personal în total pe autoritățile publice este prezentată în fig.6.



Sursa: Calculat în baza datelor din anexa.

Gradul de ocupare a funcțiilor și posturilor a fost restricționat de stabilirea moratorului temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.672/2019, prevederile căreia a obligat autoritățile publice să mențină lunar numărul de posturi vacante per autoritate indicat în hotărârea menționată. O hotărâre similară a fost aprobată și la finele anului 2020, privind stabilirea moratorului temporar pentru anul 2021³. Astfel, autoritățile publice au putut să ocupe doar funcțiile care deveneau vacante pe parcursul anului, sau cu anumite excepții în caz de strictă necesitate cu coordonarea în prealabil cu Ministerul Finanțelor.

Datele prezentate de către autoritățile publice prezintă faptul că gradul de ocupare a funcțiilor publice de execuție din APC este mic și reprezintă o vulnerabilitate la nivelul administrației publice centrale, dar, și la nivelul administrației publice locale.

Totodată, analiza relevă că cel mai mic grad de ocupare se atestă pentru posturile din cadrul cabinetului persoanei ce exercită funcție de demnitate publică (53,3%). O cauză posibilă a gradului mic de ocupare pentru posturile din cadrul cabinetului persoanei ce exercită funcție de demnitate publică este legată de demisia la sfârșitul anului 2020 a Guvernului desemnat, aspect care a determinat încetarea contractelor individuale de muncă a personalului din cabinetul demnitarilor, care nu au ales să asigure intermatul funcției.

³ Hotărârea Guvernului nr.942/2020 pentru stabilirea moratorului temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar în funcțiile vacante înregistrate

În scopul promovării și atragerii tinerilor în serviciul public, cu suportul proiectului UE „Sprijin pentru dezvoltarea capacităților profesionale și motivarea angajaților administrației publice în Republica Moldova”, Cancelaria de Stat a inițiat în anul 2020 modernizarea platformei guvernamentale www.cariere.gov.md.

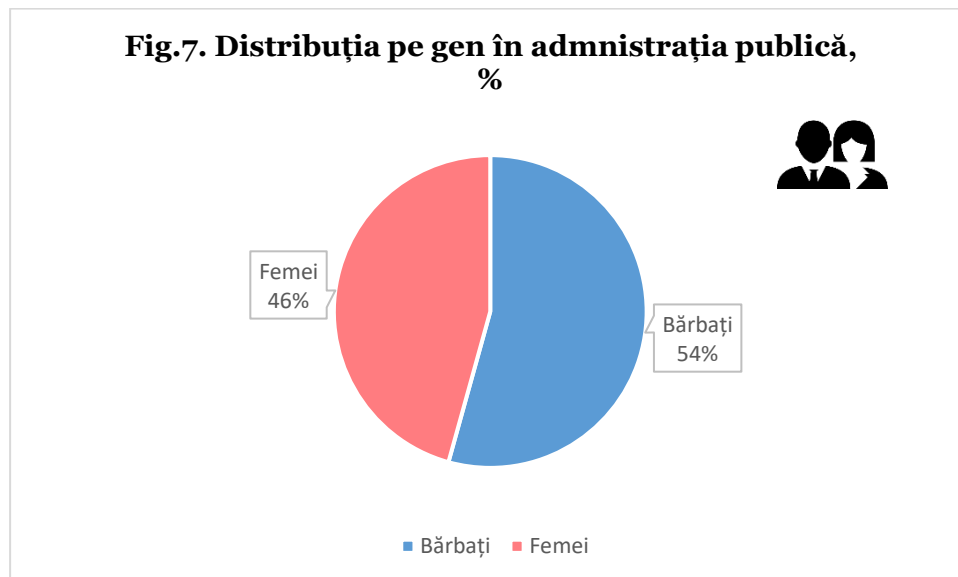
Propuneri

Pentru sporirea gradului de ocupare a funcției publice și în vederea diminuării ponderii locurilor vacante, se propun următoarele măsuri:

- ✚ continuarea promovării și modernizării platformei guvernamentale www.cariere.gov.md, astfel încât aceasta să fie ușor de accesat și utilizat;
- ✚ încetarea aplicării moratoriului privind încadrarea personalului în autoritățile publice și instituțiile finanțate din bugetul de stat pentru a asigura o bună performanță a autorităților publice și pentru evitarea supraîncărcării și demotivării funcționarilor publici;
- ✚ implementarea instrumentelor eficiente de atragere și menținere a persoanelor în funcții publice, precum dezvoltarea profesională continuă, promovarea, aplicarea măsurilor de motivare financiară a personalului, în special din APC;
- ✚ îmbunătățirea condițiilor de muncă și încurajarea muncii la distanță;
- ✚ revizuirea procedurilor de recrutare/selectare și simplificarea acestora.

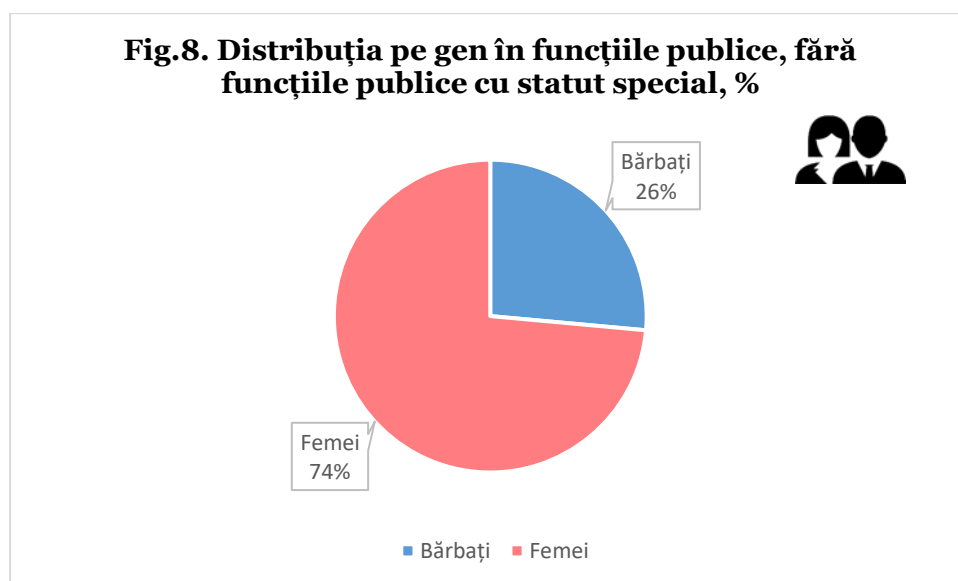
1.1.3. Analiza după gen a funcționarilor publici

Numărul femeilor în toate categoriile de funcții și posturi din administrația publică a însumat 18612 și al bărbaților – 22125 persoane, astfel femeile fiind prezente în proporție de numai 46 % din numărul total de angajați în autoritățile publice (fig.7).



Sursa: Calculat în baza datelor din anexă.

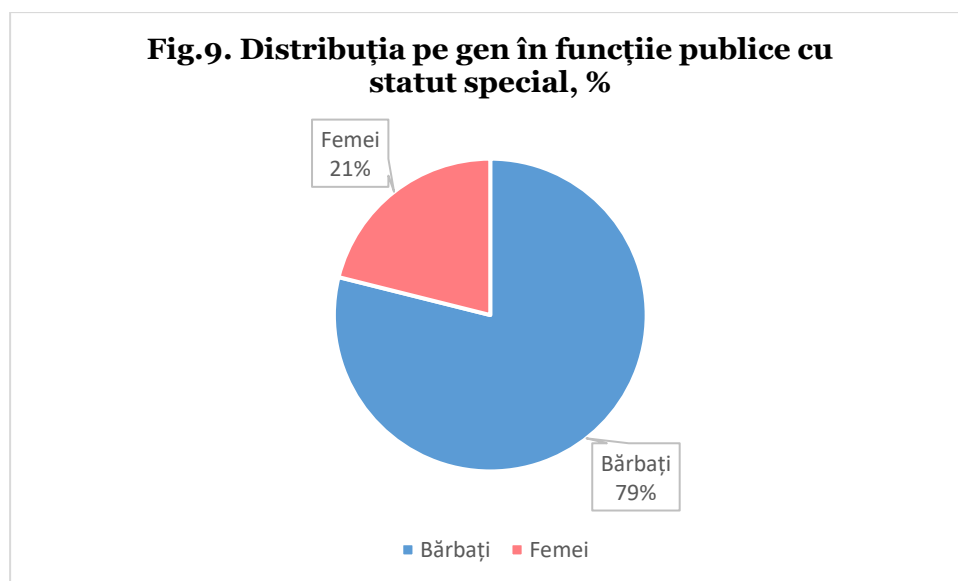
Totodată, numărul femeilor în funcție publică a însumat 11068 și al bărbaților – 3980 persoane. Conform datelor, se observă că funcțiile publice sunt ocupate într-o proporție semnificativă de 74% de către femei (fig.8).



Sursa: Calculat în baza datelor din anexă.

Totuși, pentru o imagine corectă asupra echilibrului de gen în administrația publică este necesară analiza dezagregată a raportului dintre femei și bărbați separat pentru funcțiile publice și pentru cele cu statut special.

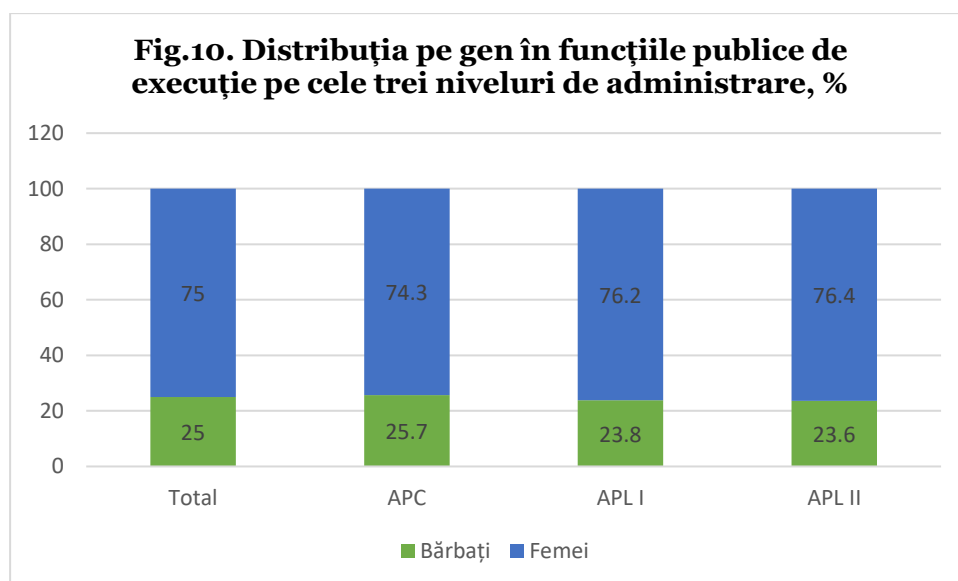
Funcțiile publice cu statut special sunt ocupate în mare parte de bărbați (79%), (fig. 9) și corespund unor autorități de forță și ordine publică (gen poliție, armată etc.).



Sursa: Calculat în baza datelor din anexa nr.1.

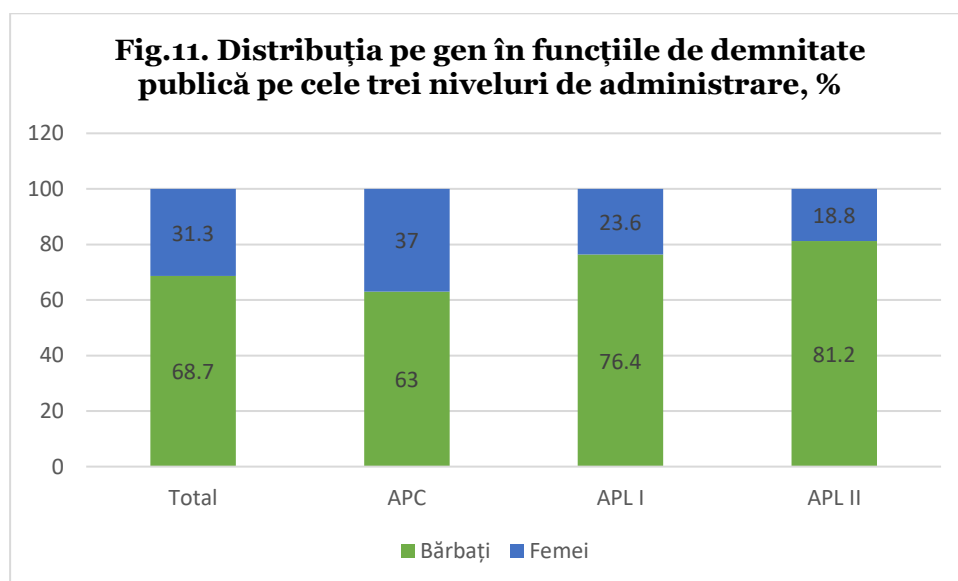
Prin urmare, din datele prezentate de autoritățile publice rezultă o diferență semnificativă între funcțiile publice și cele cu statut special, raportul de reprezentare a femeilor fiind, practic, opus.

Ponderea femeilor în funcțiile publice de execuție este similară cu cea din ansamblul funcțiilor publice: din totalul de funcții publice de execuție, femeilor le revin 75 %, iar bărbaților – 25 %. Distribuția pe gen în funcțiile publice de execuție este similară pe cele trei niveluri de administrație (fig.10).



Sursa: Calculat în baza datelor din anexă.

În ceea ce privește funcțiile publice de demnitate publică, în anul 2020 situația s-a modificat nesemnificativ în favoarea femeilor în raport cu anul 2019⁴, 31,3 % sunt femeile, iar 68,7 % sunt bărbați (fig.11).



Sursa: Calculat în baza datelor din anexă.

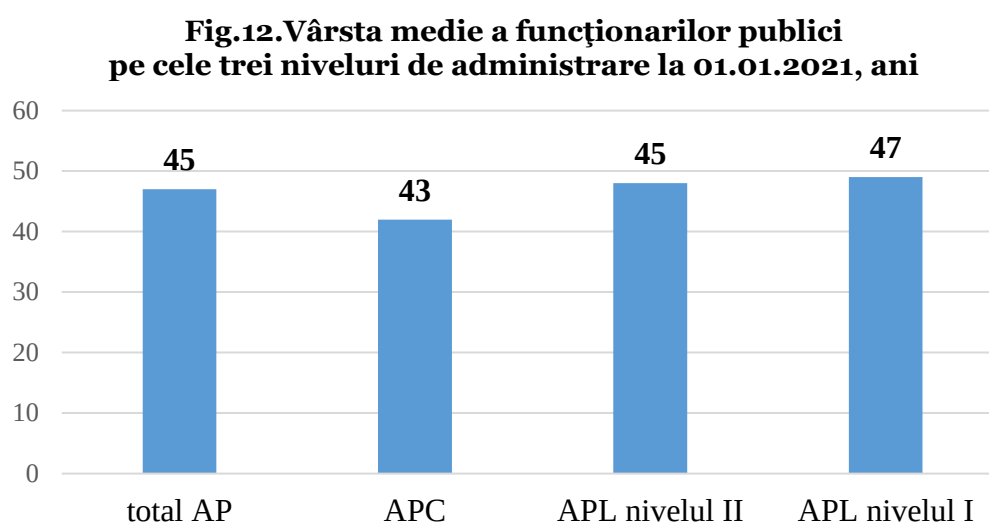
Datele puse la dispoziție de autoritățile publice relevă faptul că în pozițiile de demnitate publică, femeile sunt mai slab reprezentate (fig.11). Această situație corespunde tendinței generale reflectate de proporția bărbaților conducători de toate nivelurile, care este mai mare decât cea a femeilor. De asemenea, această situație se explică prin faptul că angajații sistemului de justiție (judecători/procurori), dar și deputații, primarii, președinții și vicepreședinții de raion, funcții în care femeile sunt net subreprezentate, sunt incluși la categoria funcțiilor de demnitate publică și au o pondere mare în ansamblul acestor funcții. Totuși, se poate observa o mică tendință de creștere a reprezentării femeilor în raport cu anul 2019 (+0,5%). În același timp, datele prezentate de

⁴ Potrivit datelor Raportului anual privind funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2019, în funcțiile de demnitate publică 30,9% erau femeile, iar 69,1% - bărbați.

autoritățile publice denotă faptul că ponderea femeilor în funcții de demnitate publică diferă foarte mult pe niveluri de administrare, în fiecare caz în defavoarea femeilor. Astfel, cel mai mare dezechilibru fiind atestat în APL nivelul II, unde ponderea femeilor în funcțiile de demnitate publică este de numai 18,8 %, bărbații fiind reprezentați în proporție de 81,2 %.

1.1.4. Analiza după vârstă a funcționarilor publici

Vârsta medie a funcționarilor publici a constituit 45 ani, angajații din APL (46 ani) fiind în medie mai în vârstă cu 3 ani decât cei din APC (43 ani), la situația din 1 ianuarie 2021, conform datelor prezentate de autoritățile publice (fig.12).

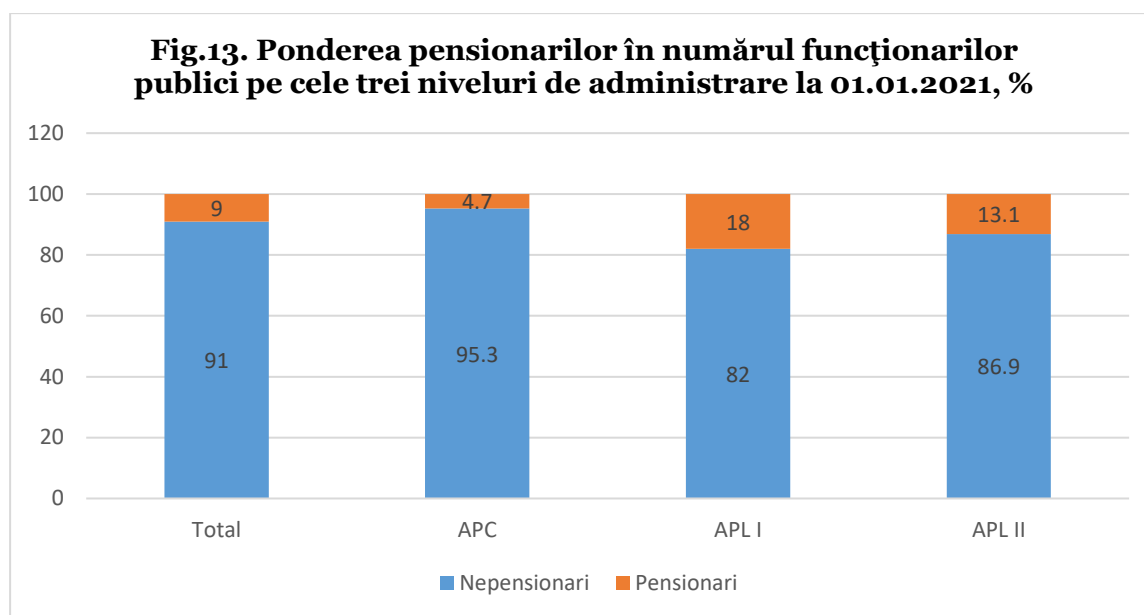


Sursa: Calculat în baza datelor din anexa nr.1.

Numărul pensionarilor care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă a însumat 1360 persoane, în total pe autoritățile publice (9% din numărul total de funcționari publici), dintre care 435 persoane activează în APC și 925 – în APL.

Datele prezentate de autoritățile publice prezintă faptul că ponderea pensionarilor în funcții publice diferă foarte mult pe niveluri de administrare (fig.13). Astfel, în APC a fost înregistrată o pondere de 4,7%, în timp ce în APL se remarcă menținerea activă a persoanelor care au atins vârsta pensionării în proporție mult mai mare, această pondere fiind de 18% (nivelul I) și 13,1% (nivelul II), dar totuși în descreștere semnificativă în raport cu anul 2019⁵.

⁵ Potrivit datelor Raportului anual privind funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2019, în APC erau 5,2%, în APL nivel I – 19,7% și în APL nivel II – 18,1% pensionari în funcție publică care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă.



Sursa: Calculat în baza datelor din anexă.

Datele prezentate de autoritățile publice relevă faptul că vârsta medie a funcționarilor publici este în ușoară descreștere, după ce a fost pe o tendință de mărire în ultimii trei ani.

În special, se constată micșorarea vârstei medii în APL, 46 ani după tendința de creștere de pînă la valoarea de 49 ani din ultimii ani, respectiv corpul funcționarilor publici este relativ completat cu tineri specialiști.

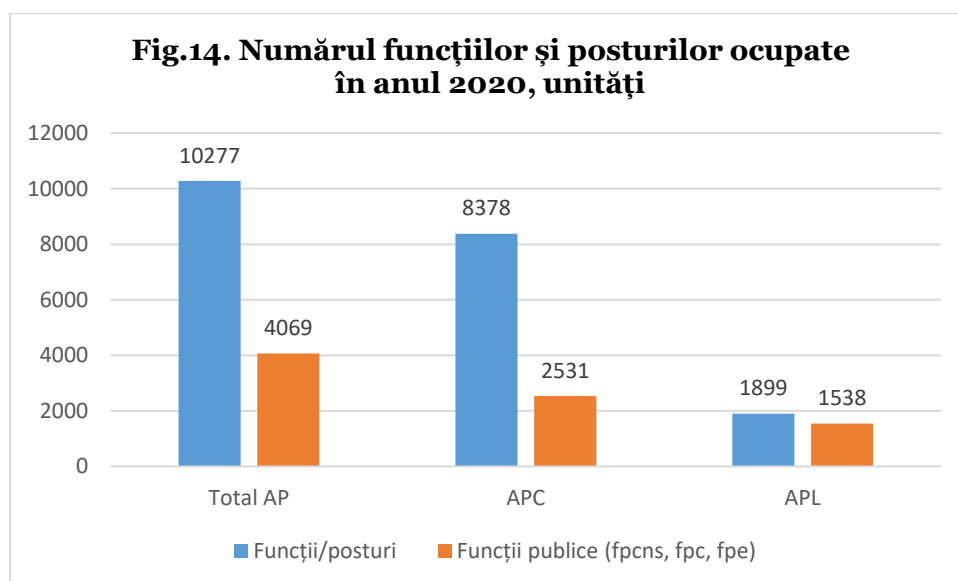
2. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPLEMENTĂRII CADRULUI NORMATIV

2.1 Ocuparea funcției publice

Ocuparea funcției publice vacante sau temporar vacante se efectuează în conformitate cu prevederile art. 28 din Legea 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, prin următoarele modalități:

- concurs;
- promovare;
- transfer;
- detașare;
- asigurarea interimatului funcției publice de conducere.

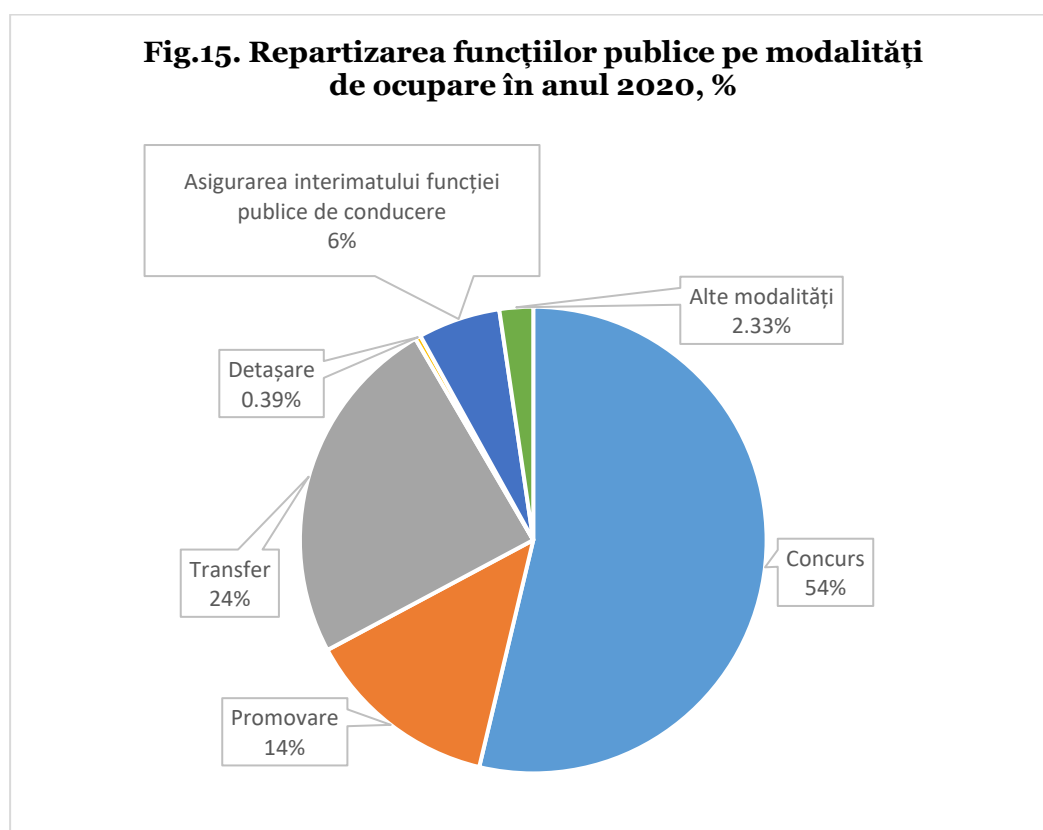
Numărul funcțiilor și posturilor ocupate în anul 2020 pe cele trei niveluri de administrare sunt prezentate în fig. 14.



Sursa: Calculat în baza datelor din anexă.

Pe parcursul anului 2020, în autoritățile publice au fost ocupate 10277 funcții și posturi vacante, inclusiv 4069 funcții publice (fpcns, fpc, fpe).

Din datele prezentate de către autorități, reiese că în APC, pe parcursul anului 2020, au fost ocupate 8378 funcții și posturi vacante, inclusiv 2531 funcții publice sau cu 529 funcții publice mai puțin față de anul precedent. În cadrul APL, pe tot parcursul anului, au fost ocupate 1899 funcții și posturi vacante, inclusiv 1538 funcții publice vacante.



Sursa: Calculat în baza datelor din anexă.

Modalitatea principală de ocupare a funcțiilor publice este prin **concurs** (54%), care reprezintă mai mult de jumătate din modalitățile de ocupare a funcției publice (fig.15).

Concursul are la bază principiile competiției deschise, transparenței, competenței și meritelor profesionale, precum și principiul egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean.

Organizarea și desfășurarea concursurilor ține de competența fiecărei autorități publice, care este responsabilă de publicarea condițiilor de desfășurare a concursului pe portalul guvernamental al funcțiilor publice www.cariere.gov.md, pe pagina web oficială a autorității publice care a inițiat concursul, este afișată pe panoul informațional de la sediul autorității publice respective, într-un loc vizibil și accesibil publicului.

Transferul ca modalitate de ocupare a funcției publice ocupă locul secund, constituind 24% din numărul total de accederi în funcția publică. Transferul presupune trecerea într-o funcție publică echivalentă deținută de funcționarul public sau de nivel inferior, în cadrul aceleiași autorități sau în autorități publice diferite.

Promovarea presupune o modalitate de dezvoltare și creștere în carieră prin ocuparea unei funcții publice superioare celei exercitate și se face pe bază de merit, de către autoritatea publică în care funcția publică respectivă este vacantă. Aceasta poate fi făcută în anumite condiții, inclusiv obținerea calificativului „foarte bine” la ultima evaluare sau calificativul „bine” la ultimele 2 evaluări ale performanțelor profesionale, precum și în lipsa unor sancțiuni disciplinare nestinse. Pe parcursul anului 2020, aplicarea **promovării** este în ușoară creștere, de la 13,9% în anul 2019 la 14,0 % în anul 2020, astfel plasându-se pe locul III între modalitățile de ocupare a funcției publice, după transfer.

Asigurarea interimatului funcției publice de conducere denotă o creștere semnificativă de la 4,3% în anul 2019 la 6,0% în anul 2020. Această modalitate presupune exercitarea temporară a unei funcții publice de conducere în cadrul aceleiași autorități publice. Este necesar ca funcționarul public să îndeplinească condițiile de bază și cerințele specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției publice pentru care se asigură interimatul și să nu aibă sancțiuni disciplinare nestinse.

Modalitatea de ocupare a funcției publice prin detașare reprezintă 0,39 % în anul 2020, fiind în ușoară descreștere față de anul precedent. Din datele oferite de autoritățile publice reiese că 2,2% din funcționarii publici angajați au ocupat funcția publică prin alte modalități decât cele stabilite de lege, constatând existența unor încălcări ale prevederilor legale privind încadrarea în funcție publică.

Rezumând cele expuse supra, consemnăm faptul că angajarea funcționarilor publici prin concurs la nivel de circa 50% păstrează tendința angajării în bază de merit.

Totodată, în autoritățile publice locale, din motiv că structura organizațională este mică, sunt mai puține oportunități de dezvoltare a carierei funcționarilor publici.

Propuneri

Pentru ameliorarea situației în domeniul ocupării funcției publice, se propun următoarele măsuri:

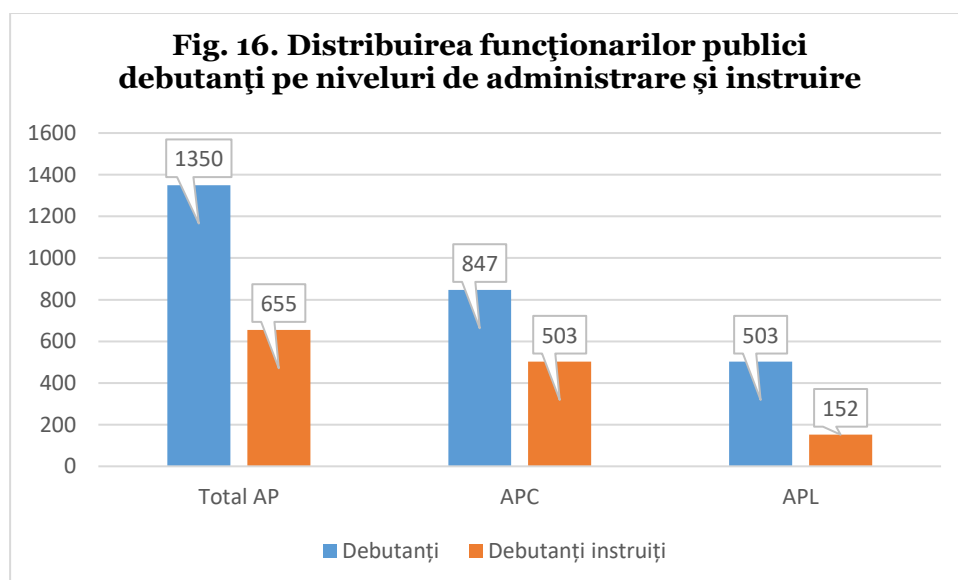
- ✚ Desfășurarea unor ateliere de instruire privind procedurile de personal pentru funcționarii responsabili de resurse umane din cadrul autorităților publice;
- ✚ Promovarea/dezvoltarea continuă a portalului guvernamental www.cariere.gov.md în scopul recrutării/atragerii mai multor candidați la concursurile de ocupare a funcțiilor publice;
- ✚ Perfecționarea procedurii de recrutare și selectare în bază de merit prin introducerea etapei centralizate de verificare a competențelor candidaților (soft computerizat);

- ✚ Dezvoltarea unor soluții electronice privind monitorizarea și evaluarea situației în domeniul gestionării resurselor umane din administrația publică;
- ✚ Implementarea în autoritățile publice a unor programe de dezvoltare a talentelor/sucesiune managerială în scopul pregătirii funcționarilor publici cu potențial pentru a fi promovați în funcție.

2.2 Perioada de probă pentru funcționarii publici debutanți

Reglementarea statutului funcționarului public debutant este prevăzută la art.31 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și în Regulamentul cu privire la perioada de probă pentru funcționarul public debutant (anexa nr.2 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009).

Astfel, conform datelor colectate, pe parcursul anului 2020, au fost 1350 de funcționari publici cărora la încadrarea în funcția publică li s-a stabilit perioada de probă. În acest număr se regăsesc și acei funcționari publici debutanți care au fost încadrați în funcții publice în semestrul doi al anului 2019 și au finalizat perioada de probă în primul semestru al anului 2020. Datele despre funcționarii publici debutanți sunt prezentate în figura 16.



Sursa: Calculat în baza datelor din anexă.

Pe parcursul anului au fost instruiți 655 de funcționari publici debutanți, dintre aceștia 503 fiind din cadrul APC și 152 din cadrul APL. Or, un sistem eficient de instruire este vital pentru orice organizație în scopul dezvoltării și menținerii standardelor profesionale ale conduitei și performanței personalului său.

Datele colectate demonstrează că încadrarea în serviciul public a funcționarilor publici debutanți nu se bazează în toate cazurile pe dezvoltarea competențelor necesare prin organizarea activităților de instruire obligatorii, astfel încât doar 38% din numărul total au beneficiat de minim 80 ore de instruire.

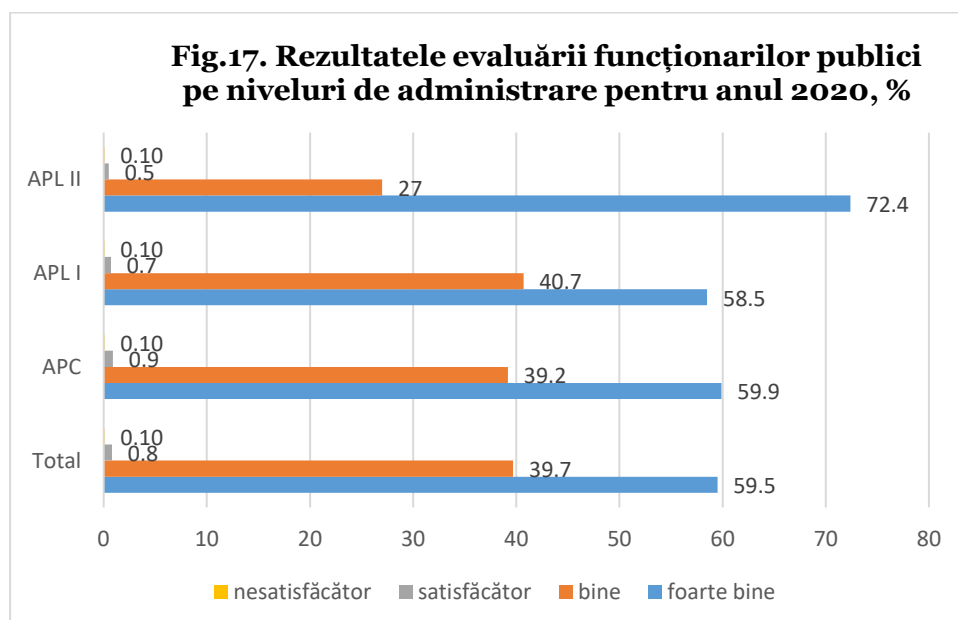
Propuneri

Pentru îmbunătățirea situației în domeniul organizării și desfășurării perioadei de probă pentru funcționarii publici debutanți, se propun următoarele măsuri:

- Identificarea instrumentelor de motivare financiară sau nonfinanciară a mentorilor funcționarilor publici debutanți;
- Responsabilizarea conducătorilor de diferite nivele privind alocarea a cel puțin 2% din fondul de salarizare pentru dezvoltarea profesională, în special pentru programe de instruire pentru debutanți;
- Îmbunătățirea managementului resurselor umane la nivelul fiecărei autorități publice pentru ca acestea să fie capabile să asigure dezvoltarea profesională a funcționarilor publici debutanți atât prin instruire externă, cât și internă.

2.3 Evaluarea performanțelor profesionale

În conformitate cu prevederile Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, evaluarea performanțelor profesionale se realizează anual pentru toți funcționarii publici, care au activat în anul respectiv cel puțin 4 luni (excepție sunt funcționarii publici debutanți). Ponderea rezultatelor evaluării pe niveluri de administrare este prezentată în fig. 17.



Sursa: Calculat în baza datelor din anexă.

Prin urmare, pentru anul 2020, se păstrează tendința de a evalua rezultatele obținute pe parcursul anului cu calificativele „foarte bine” – 59,5% și „bine” – 39,7%. Doar 0,8 % au fost evaluați cu calificativul „satisfăcător” și 0,1% - „nesatisfăcător”, situație similară se atestă și în anii precedenți. Aceste constatări sesizează necesitatea revizuirii procedurii de evaluare a performanțelor profesionale și corelarea acesteia cu alte procese de management al performanțelor (planificarea activității la nivel sectorial, de autoritate publică și subdiviziune).

Totodată, din datele furnizate conchidem că autoritățile publice au inclus în aceste informații și evaluările realizate pe parcursul anului, care nu totdeauna coincid cu evaluările anuale (a se vedea anexa nr.1).

Propuneri

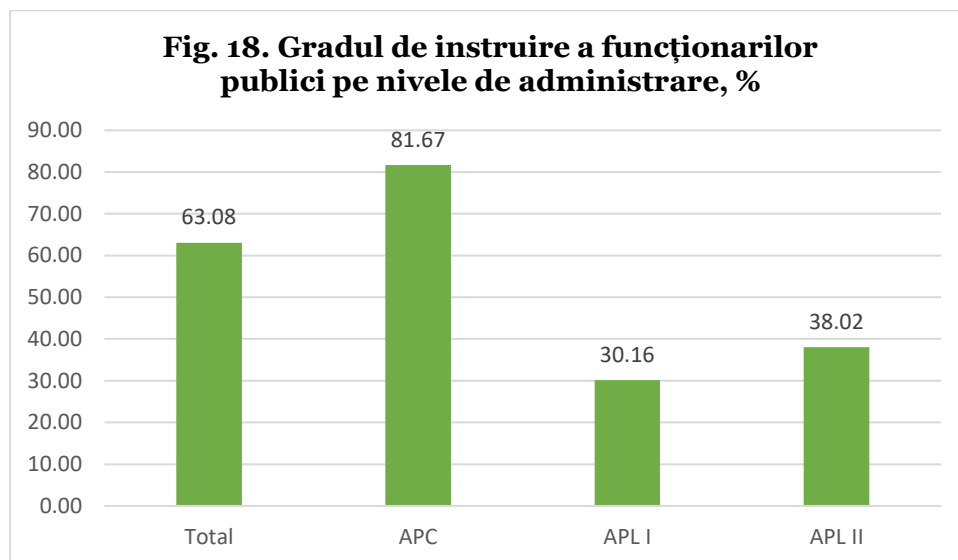
În scopul aplicării obiective a procedurii de evaluare a performanțelor profesionale se propun următoarele măsuri de intervenție:

- ✚ Corelarea obiectivelor individuale de activitate și a indicatorilor cu alte procese de management al performanței (planificarea strategică și operațională la nivel sectorial și instituțional)
- ✚ Corelarea rezultatelor evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici cu rezultatele evaluării trimestriale, implementarea planului anual de acțiuni la nivel de subdiviziune și autoritate publică;
- ✚ Examinarea practicilor pozitive din alte țări și elaborarea propunerilor privind îmbunătățirea obiectivității în procedura de evaluare a performanțelor profesionale la nivel individual.

2.4 Dezvoltarea profesională

Dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici în anul 2020 a fost realizată cu anumite constrângeri ce au ținut de declanșarea stării de urgență în sănătate publică, cauzată de pandemia COVID-19, care a impus măsuri de schimbare a regimului de activitate, suspendarea activității a multor funcționari publici și adaptarea la muncă de la distanță. Această situație a dus și la amânarea sau anularea mai multor activități de instruire. Cu toate acestea, mai multe autorități publice și prestatori de servicii de instruire, în a doua jumătate a anului 2020 și-au adaptat programele de dezvoltare profesională și au implementat instrumente de instruire la distanță, utilizând diferite platforme de comunicare și învățare virtuală (zoom, google classroom, platforme e-learning ș.a.).

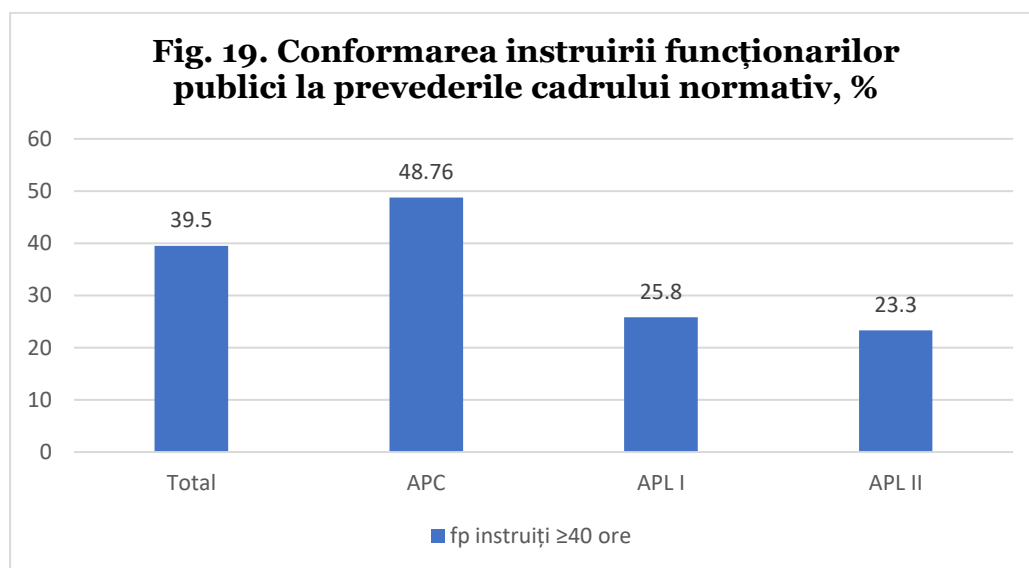
Implementarea instruirii la distanță a avut și unele avantaje. Astfel, funcționarii publici nu erau nevoiți să se deplaseze la o anumită locație, dar puteau participa la seminare, ateliere, conferințe de la locul de muncă sau de acasă. Totodată, instruirea la distanță a oferit posibilitatea aplicării instruirilor de scurtă durată, dar mai multe zile, astfel încât funcționarii publici reușeau să îmbine munca cu studiile. Conform datelor prezentate de autoritățile publice, în perioada de raportare au beneficiat de diverse activități de instruire **9492** funcționari publici, aproximativ ca și în anul 2019 (9763 funcționari publici), chiar dacă în trimestrul II și III al anului 2020, majoritatea instruirilor au fost anulate. Gradul de instruire a funcționarilor publici este reflectat în fig. 18



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Conform cadrului normativ, autoritățile publice au obligația să asigure fiecărui funcționar public diverse forme de dezvoltare profesională continuă cu o durată de cel puțin 40 de ore anual, să prevadă în buget mijloace pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare.

Gradul de conformare a instruirii funcționarilor publici la cerințele cadrului normativ este prezentat în fig. 19.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în cadrul Academiei de Administrare Publică

Pentru anul 2020 Academia de Administrare Publică a fost responsabilă de realizarea cursurilor de instruire a funcționarilor publici conform Hotărârii Guvernului nr.18/2020 cu privire la comanda de stat privind dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în anul 2020.

Astfel, AAP a realizat 12 programe de instruire din 13 planificate. Nu a fost realizată o singură tematică „Utilizarea noilor tehnologii informaționale la locul de muncă în administrația publică” pentru 60 de persoane, din motivul lipsei formatorului. Totodată, din cauza restricțiilor impuse de situația epidemiologică din țară și condițiile stabilite de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, atelierelor de instruire au fost adaptate pentru a putea fi desfășurate la distanță. În acest sens, Academia de Administrare Publică a îmbinat instruirea în sala de curs cu instruirea la distanță, în funcție de evoluția situației epidemiologice. Astfel, în pofida situației pandemice provocată de virusul COVID-19, numărul persoanelor instruite a constituit 97,5% din numărul de persoane planificat (1034 din 1060). Este necesar de menționat că se atestă un grad mai scăzut de participare din partea autorităților publice locale.

Informația detaliată despre activitățile de instruire realizate de către AAP în anul 2020 poate fi accesată la adresa: www.aap.gov.md.

Instruiri organizate cu suportul partenerilor de dezvoltare

În anul 2020, Cancelaria de Stat, prin intermediul proiectului UE „Sprijin pentru dezvoltarea capacităților profesionale și motivarea angajaților administrației publice în Republica Moldova”, a elaborat și implementat un **Program de instruire managerială**, în cadrul căruia au fost instruiți 45 funcționari publici de conducere din cadrul a 6 ministere și a Cancelariei de Stat.

Programul a oferit o combinație unică de expertiză internațională și practică locală, și a ajutat participanții să își îmbunătățească abilitățile manageriale. Totodată, pentru pregătirea elaborării Programului de instruire managerială, au fost desfășurate 7 zile de instruire pentru **formare de formatori**, la care au participat 16 persoane – funcționari publici și formatori cu experiență. Participanții la Program au apreciat pozitiv implementarea acestuia și au susținut continuitatea Programului, pentru alți participanți din cadrul autorităților publice centrale.

De asemenea, cu suportul proiectelor UE „Sprijin în Procesul de reformare a administrației publice” și „Motivare”, în perioada 15 ianuarie -21 februarie 2020, Cancelaria de Stat în parteneriat cu Consiliile raionale a organizat instruirii de informare în scopul consolidării capacităților profesionale ale celor peste 2 mii de angajați de la nivelul unu și doi (funcționari publici și demnitari) din toate unitățile administrativ teritoriale ale țării.

Din cauza situației provocate de pandemia de COVID-19, cursurile de instruire în alte țări au fost anulate (China, Japonia, Singapore). Astfel, din numărul total de activități planificate au reușit să participe doar 2 persoane la cursurile organizate în Japonia.

Mai multe date statistice despre implementarea implementarea procedurilor de personal se găsesc în anexele la Raport.

Propuneri

În scopul sporirii gradului de instruire a funcționarilor publice, se propun următoarele măsuri de intervenție:

-  Valorificarea anuală a celor 2% din fondul de salarii pentru formarea profesională și monitorizarea utilizării acestora conform destinației (prin mecanisme de control intern managerial, misiuni de audit);
-  Diversificarea metodelor de instruire și încurajarea instruirii la distanță (costuri reduse);
-  Identificarea și stabilirea relațiilor de colaborare cu alte autorități publice/organizații din țară și peste hotare pentru desfășurarea unor instruirii pe subiecte specifice sau împărtășirea bunelor practici (protecția datelor cu caracter personal, control intern managerial, managementul resurselor umane, integritatea funcționarilor publici ș.a.);
-  Promovarea și actualizarea informației cu privire la oportunitățile de instruire a personalului, oferite de diferiți prestatori de servicii de instruire din țară și de peste hotare, și diseminarea acesteia în autoritățile publice.

PRIORITĂȚI DE DEZVOLTARE PENTRU ANII 2021-2022

-  Continuarea activităților privind ajustarea și perfecționarea cadrului normativ necesar îmbunătățirii managementului resurselor umane din administrația publică (Legea nr.158/2008, Legea nr.199/2010, Legea nr.80/2010, Hotărârea Guvernului nr.201/2009, cadrul de reglementare a funcționarilor publici cu statut special ș.a), inclusiv, promovarea proiectului de Lege nr.311/2020 în lectură finală;
-  Elaborarea unui document/program de dezvoltare profesională a funcționarilor publici privind stabilirea priorităților de instruire pentru următoarea perioadă;
-  Consolidarea capacităților manageriale prin implementarea programelor obligatorii de instruire a funcționarilor publici de conducere de nivel superior și conducere;
-  Corelarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale anuale cu sistemul de management al performanțelor la nivel instituțional, prin completarea cu evaluarea performanței organizaționale a autorităților publice.
-  Evaluarea impactului aplicării Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și identificarea soluțiilor de intervenție în vederea asigurării principiilor care stau la baza sistemului unitar de salarizare, inclusiv nediscriminarea, echitatea și coerența (asigurarea tratamentului egal și a remunerării egale pentru munca de valoare egală, revizuirea procedurii de evaluare trimestrială, premiul anual, ajutorul material, sporul pentru muncă suplimentară, diferența claselor de salarizare pentru aceleași funcții ș.a);
-  Dezvoltarea unui sistem informațional integrat de management al resurselor umane bazat pe funcționalități moderne, informații complete și actualizate, inclusiv gestionarea sistemului de salarizare, utilizând informația din SIA RFPFP prin migrarea datelor.

ANEXE

I. Date generale despre personalul din autoritățile publice din Republica Moldova în anul 2020 (situația la 01.01.2021)										
Nr.	Indicatori	Total	Total funcții publice (D+E+F)	Funcție de demnitate publică	Post din cadrul cabinetului persoanei ce 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 ce asigură funcționarea autorității publice/pa/ps
		A	A1	B	C	D	E	F	G	H
1	Efectivul limită de personal, unități	46709,0	17694,5	2701	142,5	54	3819	13821,5	19108	7063,0
2	Funcții publice / posturi ocupate, persoane	40737	15048	2490	76	44	3601	11403	16845	6278
2.1	Bărbați	22125	3980	1710	25	26	1103	2851	13291	3119
2.1.1	Bărbați, procente	54,3%	26,4%	68,7%	32,9%	59,1%	30,6%	25,0%	78,9%	49,7%
2.2	Femei	18612	11068	780	51	18	2498	8552	3554	3159
2.2.1	Femei, procente	45,7%	73,6%	31,3%	67,1%	40,9%	69,4%	75,0%	21,1%	50,3%
3	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor, %	87,2%	85,0%	92,2%	53,3%	81,5%	94,3%	82,5%	88,2%	88,9%
3.1	Funcții publice / posturi vacante, unități	5972,0	2646,5	211,0	66,5	10,0	218,0	2418,5	2263,0	785,0

3.2	Ponderea funcțiilor publice/posturilor vacante în total unități, %	12,8%	15,0%	7,8%	46,7%	18,5%	5,7%	17,5%	11,8%	11,1%
4	Vârsta medie a funcționarilor publici, ani		44			45	46	43		
5	Numărul pensionarilor în funcție publică (fpcns, fpc, fpe) care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă, persoane		1360			2	362	996		
5.1	Ponderea pensionarilor în funcție publică în numărul funcțiilor publice ocupate (fpcns, fpc, fpe), %		9,0%			4,5%	10,1%	8,7%		
6	Vechime în funcție publică, persoane		15048			44	3601	11403		
6.1	<i>până la 2 ani</i>		2167			5	235	1927		
6.2	<i>între 2-7 ani</i>		3749			9	687	3053		
6.3	<i>între 7-15 ani</i>		3654			6	923	2725		
6.4	<i>peste 15 ani</i>		5478			24	1756	3698		
7	Ocuparea funcției publice / postului	10277	4069	789	70	28	858	3183	4276	1073
7.1	Ocuparea funcției publice prin:									
7.1.1	<i>Concurs</i>		2186			10	367	1809		
7.1.2	<i>Promovare</i>		548			5	226	317		

7.1.3	Transfer		992			7	93	892		
7.1.4	Detașare		16				6	10		
7.1.5	Asigurare a interimatului funcției publice de conducere		232			1	153	78		
7.1.6	Alte modalități		95			5	13	77		
	A se specifica modalitățile de angajare, text									
8	Suspendare funcții publice/posturi, persoane	1092	808	47	21	1	82	725	165	51
9	Încetarea raporturilor de serviciu/ relațiilor de muncă, persoane Inclusiv în baza:	3173	1382	125	80	12	240	1130	865	721
9.1	Legii nr.158/2008, art. 62		190			2	35	153		
9.2	Legii nr.158/2008, art. 63		178				40	138		
9.3	Legii nr.158/2008, art. 64		38			1	8	29		
9.4	Legii nr.158/2008, art. 65		976			9	157	810		
9.5	Codului muncii nr.154/2003, art.82, 83, 85, 86	739		12	6					721
9.6	Legilor speciale: nr.80/2010; nr.199/2010 ș.a.	1052		113	74				865	

II. Date despre aplicarea procedurilor de personal (HG nr.201/2009) în anul 2020				
Nr.	Denumirea reglementărilor în conformitate cu HG nr.201 din 11.03.2009	Indicatori de progres și rezultat privind aplicarea		Comentarii
		Indicatori	Valoarea indicatorilor	
10	Ocuparea funcției publice prin concurs	Numărul funcțiilor publice scoase la concurs în total <i>Inclusiv pe categorii:</i>	2870	<i>(se vor include informații despre realizarea activităților și aspectul calitativ al indicatorilor)</i>
10.1		<i>funcții publice de conducere de nivel superior</i>	8	
10.2		<i>funcții publice de conducere</i>	410	
10.3		<i>funcții publice de execuție</i>	2452	
11		Numărul de persoane (dosare) care au aplicat la concurs în total <i>Inclusiv pe categorii:</i>	4527	
11.1		<i>funcții publice de conducere de nivel superior</i>	29	
11.2		<i>funcții publice de conducere</i>	8	
11.3		<i>funcții publice de execuție</i>	4490	
12		Numărul persoanelor angajate în funcție publică prin concurs în total <i>Inclusiv pe categorii:</i>	2162	
12.1		<i>funcții publice de conducere de nivel superior</i>		
12.2		<i>funcții publice de conducere</i>	349	
12.3		<i>funcții publice de execuție</i>	1813	

13	Perioada de probă pentru funcționarul public debutant	Numărul total de funcționari publici debutanți pe parcursul anului 2020	1350	
13.1		<i>Numărul de funcționari publici debutanți care au fost confirmați în funcție</i>	793	
13.1.1		<i>Pondere, %</i>	58,7%	
13.1.2		<i>Gradul de înnoire a funcționarilor publici (funcționari publici debutanți confirmați către funcționarii publici în fpens, fpc, fpe), %</i>	5,3%	
13.2		<i>Numărul de funcționari publici debutanți care au fost eliberați din funcție</i>	68	
13.3		<i>Numărul funcționarilor publici debutanți la 01.01.2020</i>	598	
14	Elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului pentru funcția publică	Numărul fișelor postului existente în autoritate la 01.01.2021	15680	Se prezintă numărul fișelor postului numai pentru funcțiile publice.
15	Întocmirea angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională cu o durată ce depășește 90 zile	Numărul de angajamente semnate în anul 2020 în total <i>Inclusiv:</i>	218	
15.1		<i>Numărul de angajamente semnate de funcționarii publici care au studiat sau studiază în cadrul programelor de masterat din mijloace bugetare</i>	24	Se specifică instituțiile de învățământ în care funcționarii publici își fac studiile în cadrul programelor de masterat. [Introduceți text]
16	Activitatea comisiei de disciplină	Comisie de disciplină:		
		DA	81	
		NU	18	
		Nu este indicat	71	
16.1		<i>Numărul sesizărilor examinate</i>	340	
16.2		<i>Numărul de cauze clasate</i>	182	

16.3		<i>Numărul sancțiunilor disciplinare propuse</i>	272	<i>Se indică natura abaterilor / încălcărilor comise, tipul sancțiunilor aplicate.</i>
16.4		<i>Numărul funcționarilor publici sancționați disciplinar</i>	248	
16.4.1		<i>Pondere în total, %</i>	1,6%	
17	Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public	Numărul funcționarilor publici evaluați. <i>Inclusiv care au obținut calificativul:</i>	16218	
17.1		„foarte bine”	9643	
17.1.1		<i>Pondere, %</i>	59,5%	
17.2		“bine”	6432	
17.2.1		<i>Pondere, %</i>	39,7%	
17.3		“satisfăcător”	133	
17.3.1		<i>Pondere, %</i>	0,8%	
17.4		“nesatisfăcător”	10	
17.4.1		<i>Pondere, %</i>	0,1%	
17.5		Numărul contestațiilor depuse de funcționarii publici evaluați	10	
17.5.1		<i>Numărul contestațiilor depuse de funcționarii publici evaluați care au fost soluționate în favoarea acestora</i>	2	
17.6		Numărul de funcționari publici pentru care au fost stabilite obiectivele individuale de activitate și indicatorii de performanță pentru anul 2020	17099	

III. Date despre dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în anul 2020					
* Numărul net de persoane instruite: persoana instruită se ia în calcul doar o singură dată, chiar dacă a fost instruită de două sau mai multe ori					
Nr.	Indicatori de progres și rezultat	Total	Inclusiv:		
			Instruire internă	Instruire externă	Instruire internă și externă (mixtă)
18	Numărul net de funcționari publici instruiți (fără fpss), persoane	9492	5770	2673	1049
19	Numărul net de funcționari publici instruiți cel puțin 40 ore (fără fpss) Inclusiv:	5945	3214	1886	845
19.a	Pondere funcționarilor publici instruiți cel puțin 40 ore, în total, %	39,5%	21,4%	12,5%	5,6%
19.1	funcționari publici de conducere de nivel superior	77	55	13	9
19.2	funcționari publici de conducere	1285	602	440	243
19.3	funcționari publici de execuție	4583	2557	1433	593
20	Numărul net de funcționari publici cu statut special instruiți, persoane	8680	5688	2128	864
21	Numărul de funcționari publici debutanți instruiți (fără fpss), persoane Inclusiv:	655	366	198	91
22.1	Numărul de funcționari publici debutanți instruiți cel puțin 80 ore (fără fpss)	249	149	74	26