



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

RAPORT ANUAL

cu privire la funcția publică și
statutul funcționarului public

2021

CHIȘINĂU, 2022

CUPRINS:

| | |
|--|-----------|
| LISTA ABREVIERILOR..... | 3 |
| CUVÂNT ÎNAINTE..... | 4 |
| SUMAR EXECUTIV..... | 5 |
| ASPECTE METODOLOGICE..... | 6 |
| 1. CADRUL GENERAL PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE..... | 6 |
| 1.1. Cadrul juridic | 6 |
| 1.2. Cadrul instituțional | 7 |
| 2. FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA..... | 8 |
| 2.1. Dimensiunea serviciului public..... | 8 |
| 2.2. Analiza după gen a funcționarilor publici | 10 |
| 2.3. Analiza după vârstă a funcționarilor publici | 12 |
| 2.4. Analiza după vechime în funcția publică | 12 |
| 3. IMPLEMENTAREA CADRULUI NORMATIV ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI..... | 13 |
| 3.1. Managementul funcției publice și a corpului de funcționari publici | 13 |
| 3.2. Ocuparea funcției publice | 14 |
| 3.3. Perioada de probă pentru funcționarii publici debutanți | 17 |
| 3.4. Evaluarea performanțelor profesionale | 18 |
| 3.5. Dezvoltarea profesională | 20 |
| 3.6. Răspunderea disciplinară | 22 |
| 3.7. Raporturile de serviciu | 23 |
| PRIORITĂȚI DE DEZVOLTARE PENTRU ANII 2022-2023..... | 25 |
| ANEXE..... | 26 |

LISTA ABREVIERILOR

| | |
|-----------|--|
| | <i>Categorii de autorități publice</i> |
| AP | <i>Autorități publice</i> |
| APC | <i>Autorități publice de nivel central</i> |
| APL | <i>Autorități ale administrației publice locale</i> |
| | <i>Autorități publice</i> |
| AAP | <i>Academia de Administrare Publică</i> |
| ANI | <i>Autoritatea Națională de Integritate</i> |
| CS | <i>Cancelaria de Stat</i> |
| CNA | <i>Centrul Național Anticorupție</i> |
| MA | <i>Ministerul Apărării</i> |
| MAEIE | <i>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene</i> |
| MIDR | <i>Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale</i> |
| MJ | <i>Ministerul Justiției</i> |
| MAI | <i>Ministerul Afacerilor Interne</i> |
| ME | <i>Ministerul Economiei</i> |
| MC | <i>Ministerul Culturii</i> |
| MAIA | <i>Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare</i> |
| MF | <i>Ministerul Finanțelor</i> |
| MS | <i>Ministerul Sănătății</i> |
| MMPS | <i>Ministerul Muncii și Protecției Sociale</i> |
| MEC | <i>Ministerul Educației și Cercetării</i> |
| MM | <i>Ministerul Mediului</i> |
| | <i>Categorii de funcții/posturi și personal</i> |
| fdp | <i>Funcție de demnitate publică</i> |
| fp | <i>Funcție publică / funcționar public</i> |
| fpc | <i>Funcție publică de conducere / funcționar public de conducere</i> |
| fpcns | <i>Funcție publică de conducere de nivel superior / funcționar public de conducere de nivel superior</i> |
| fpe | <i>Funcție publică de execuție / funcționar public de execuție</i> |
| fpss | <i>Funcție publică cu statut special</i> |
| pcpfdp | <i>Post din cabinetul persoanei ce exercită funcție de demnitate publică</i> |
| ps | <i>Post de specialitate</i> |
| pdt | <i>Post de deservire tehnică ce asigură funcționalitatea autorităților publice</i> |
| pa | <i>Post auxiliar</i> |
| | <i>Organizații și programe internaționale</i> |
| UE | <i>Uniunea Europeană</i> |
| OCDE | <i>Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică</i> |
| | <i>Alte abrevieri</i> |
| DMFPRU | <i>Direcția managementul funcției publice și resurse umane</i> |
| SIA RFPFP | <i>Sistemul informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”</i> |
| SRU | <i>Subdiviziunea resurse umane</i> |
| MRU | <i>Managementul resurselor umane</i> |



CUVÂNT ÎNAINTE

Stimați funcționari publici,

Știm cu toții că un stat funcțional se bazează pe o administrație publică solidă, profesionistă, integră și cu respectul față de lege și față de cetățean. Iar o astfel de administrație, pe care ne-o dorim cu toții, se realizează prin oameni, prin funcționarii publici.

Deja a devenit o tradiție să prezentăm anual Raportul cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Raportul oferă o imagine de ansamblu asupra managementului resurselor umane din serviciul public, prezintă tendințele de dezvoltare și oferă informații relevante pentru luarea unor decizii legate de eficientizarea sistemului și de sporire a capacităților resurselor umane, resursa cea mai valoroasă a administrației publice. Prin urmare, scopul primordial al administrației publice constă în realizarea intereselor cetățenilor, astfel încât să le asigure bunăstarea de care au nevoie, dar și acele condiții necesare pentru ca fiecare cetățean să-și poată valorifica potențialul și să se bucure de drepturile și libertățile pe care i le asigură statul.

O administrație publică funcțională reprezintă o precondiție pentru o guvernare democratică, transparentă și efectivă. Servind drept temelie pentru funcționarea unui stat, aceasta determină capacitatea unui guvern de a oferi servicii publice de calitate și de a stimula competitivitatea și dezvoltarea țării. Administrația publică are un rol fundamental în procesul de integrare europeană prin facilitarea implementării reformelor necesare.

Or, în contextul depunerii cererii de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană și alinierii

la principiile europene ale administrării publice, modernizarea funcției publice reprezintă un criteriu major în evaluarea performanțelor țărilor membre ale Uniunii Europene.

În anul 2021, a fost necesar să ne adaptăm unei ere digitalizate, cu provocările crizelor regionale și consecințele pandemiei, demonstrând că administrația publică poate fi profesionistă și eficientă și în aceste condiții. Sunt recunoscător întregului corp de funcționari publici, fie de nivel central sau de nivel local, care indiferent, cât de complicate și necunoscute ar fi fost lucrurile, dar cu eforturi comune și dedicație a reușit să asigure continuitatea activității autorităților publice în serviciul cetățeanului.

Pentru anul 2022, ne propunem să promovăm profesionalismul și să încurajăm funcționarii publici care vor da dovadă de performanță și integritate. Doar prin eforturi comune vom crea o administrație publică modernă, mai eficientă, mai transparentă, în corespundere cu necesitățile și așteptările cetățenilor.

Așadar, vă invit să parcurgeți paginile acestui raport pentru a ne cunoaște mai bine, cu mențiunea că în spatele tuturor datelor se află oameni dedicați muncii lor.













Cu respect,

Dumitru UDREA,
Secretar general al Guvernului

SUMAR EXECUTIV

Raportul descrie situația actuală și în dinamică a serviciului public, al managementului funcției publice și al funcționarilor publici din Republica Moldova, precum și stabilește prioritățile-cheie de dezvoltare pentru următoarea perioadă. Cadrul de referință constituie prevederile Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

Prezentul raport reflectă realizările și provocările privind elaborarea/ajustarea cadrului strategic și normativ al funcției publice; structura de personal în serviciul public; implementarea prevederilor cadrului normativ în autoritățile publice în anul 2021. În tabelul nr.1 este reflectată evoluția principalilor indicatori monitorizați pentru ultimii 5 ani (2017 – 2021)

| Indicatorii de performanță | U/M | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Situația |
|---|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|
| <i>Ponderea ocupării funcției publice conform cadrului normativ</i> | % | 85.0 | 84.0 | 95.6 | 97.6 | 95.86 |  |
| <i>Vârsta medie a funcționarilor publici</i> | ani | 40.7 | 47.0 | 47.0 | 44.0 | 45.0 |  |
| <i>Ponderea pensionarilor în numărul funcționarilor publici</i> | % | 9.0 | 10.4 | 10.5 | 15.0 | 15.4 |  |
| <i>Ponderea funcțiilor publice ocupate în bază de merit:</i> | % | 65.6 | 75.0 | 69.0 | 68.0 | 69.0 |  |
| <i>a) concurs</i> | % | 47.6 | 62.0 | 55.1 | 54.0 | 55.0 |  |
| <i>b) promovare</i> | % | 18.0 | 13.0 | 13.9 | 14.0 | 14.0 |  |
| <i>Gradul de înnoire a funcționarilor publici</i> | % | - | - | 5.8 | 5.3 | 5.0 |  |
| <i>Rata funcționarilor publici evaluați cu calificativele „foarte bine” și „bine”</i> | % | 89.2 | 94.0 | 99.4 | 99.6 | 99.3 |  |
| <i>Ponderea funcționarilor publici care au fost sancționați disciplinar</i> | % | - | - | 2.8 | 1.6 | 2.1 |  |
| <i>Rata de instruire a funcționarilor publici</i> | % | - | 46.6 | 68.1 | 63.8 | 43.8 |  |
| <i>Ponderea funcționarilor publici instruiți minim 40 ore/an</i> | % | 58.0 | 43.6 | 54.6 | 39.5 | 43.8 |  |
| <i>Ponderea funcționarilor publici debutanți instruiți minim 80 ore</i> | % | 2.0 | 17.7 | 30.0 | 48.0 | 16.0 |  |
| <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> | | | | | | | |

În baza constatărilor principale, nivelul de implementare a politicilor și procedurilor de personal în autoritățile publice nu a suferit modificări esențiale comparativ cu anul 2020. Totodată, subliniem sporirea gradului de responsabilizare a conducerii autorităților publice privind aplicarea normelor legate de răspunderea disciplinară a funcționarilor publici. Un

aspect care necesită atenție sporită constituie profesionalizarea funcționarilor publici prin dezvoltarea capacităților în mod sistemic, axat pe necesitățile de instruire și prioritățile în domeniu.

ASPECTE METODOLOGICE

Abordarea metodologică aplicată se bazează pe analiza cantitativă și calitativă a datelor și informațiilor prezentate de către autoritățile publice, care cad sub incidența Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

Conform practicilor aplicate, autoritățile publice de nivelul II au fost responsabile de generalizarea datelor pentru autoritățile publice locale de nivelul I și transmiterea acestora Cancelariei de Stat. La consolidarea Raportului au fost utilizate și datele prezentate de către Academia de Administrare Publică (AAP).

În vederea analizei informațiilor privind calitatea implementării politicii și procedurilor de personal de către autoritățile publice, a fost completat Chestionarul de evaluare a percepției privind eficacitatea implementării procedurilor de personal, elaborat de Direcția managementul funcției publice și resurse umane. La acest exercițiu au participat aproximativ 90% din APC și 20% din APL.

Analiza și interpretarea datelor s-a axat pe identificarea tendințelor și evoluțiilor principale în vederea creării unei imagini cât mai obiective referitoare la situația actuală în serviciul public din Republica Moldova.

CAPITOLUL I: CADRUL GENERAL PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE

1.1. Cadrul juridic

Cadrul juridic care guvernează funcția publică presupune un set de principii și norme aplicabile funcționarilor publici, dispoziții mai restrânse sau mai numeroase aplicabile și altor categorii de personal din serviciul public. Reglementările exercitării funcției publice sunt reflectate mai jos, grupate în dependență de categoriile de agenți publici, exponenți ai puterii din cadrul autorităților publice.

Reglementarea activității demnitarilor și a personalului din cabinetul persoanelor cu funcție de demnitate publică:

- Legea nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor de demnitate publică;
- Legea nr.80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcție de demnitate publică.

Reglementarea activității funcționarilor publici cu statut general:

- Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public;
- Hotărârea Guvernului nr.201/2009 cu privire la punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, cuprinde următoarele reglementări:

Regulamentul cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs;

Regulamentul cu privire la perioada de probă pentru funcționarul public debutant;

Modelul și componentele fișei postului și Metodologia cu privire la elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului;

Regulile privind desfășurarea muncii prin cumul a funcționarului public;

Formularul tip al Statului de personal și Metodologia cu privire la completarea și avizarea Statului de personal;

Modul de întocmire a angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională;

Regulamentul cu privire la comisia de disciplină;

Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public;

Regulamentul cadru al subdiviziunii resurse umane din autoritatea publică;

Regulamentul cu privire la dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici;

Instrucțiunea cu privire la gestionarea dosarului personal al funcționarului public.

Reglementarea activității demnitarilor din autoritățile publice locale și a funcționarilor publici din cadrul autorităților publice locale:

- Legea nr.436/2006 privind administrația publică locală;
- Legea nr.136/2016 privind statutul municipiului Chișinău.

Reglementarea integrității funcționarilor publici:

- Codul de Conduită a funcționarilor publici, aprobat prin Legea nr.25/2008, privind Codul de conduită a funcționarului public;
- Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public;
- Legea nr.122/2018 privind avertizorii de integritate;
- Legea integrității nr.82/2017;
- Legea nr.132 din 17/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate;
- Legea nr.133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale;
- Hotărârea Guvernului nr.116/2020 privind regimul juridic al cadourilor.

Reglementarea pentru personal contractual:

Codul Muncii Republicii Moldova nr.154/2003.

Dezvoltarea cadrului juridic aferent funcției publice

În corespundere cu obiectivele și acțiunile prioritare stabilite în Programul de activitate al Guvernului pentru anii 2020-2023 (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.636/2019) și Planul anual de acțiuni al Cancelariei de Stat, în anul 2021 a continuat modernizarea funcției publice și a statutului funcționarului public prin următoarele modificări și completări ale cadrului normativ.

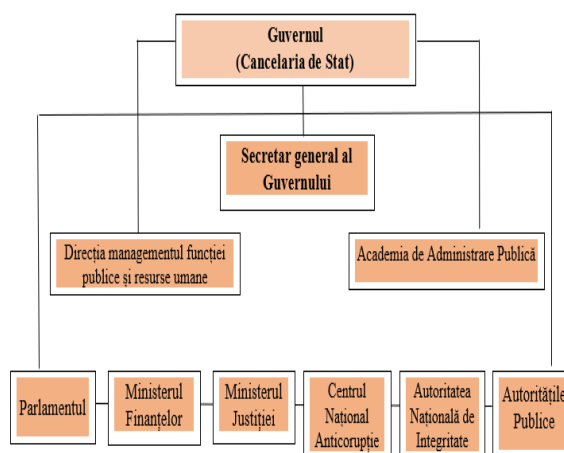
- Legea nr.10/2021 pentru modificarea unor acte normative. Art.II. al legii citate, prevede completarea art.59, alin.(2) al Legii nr.158/2008, în vederea îmbunătățirii procesului aplicării sancțiunilor disciplinare;
- Legea nr.122/2021 pentru modificarea unor acte normative. Art.II. al legii nominalizate, prevede completarea art.8, alin.(2), alin.(2) al Legii nr.158/2008, complinind lista categoriei funcționarilor publici de conducere de nivel superior (art.8, alin.(1), lit.d)), precum și completarea art.9, alin.(1), lit.a).
- Legea nr.156/2021 pentru modificarea unor acte normative. Art.II. al legii nominalizate, reglementează completarea art.25, alin.(2) din Legea nr.158/2008, în vederea clarificării unei noi incompatibilități în exercitarea funcției publice.
- Hotărârea Guvernului nr.17/2021 cu privire la comanda de stat privind dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în anul 2021, prin care a fost

aprobat programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anul 2021.

1.2. Cadrul instituțional

Sistemul de management al resurselor umane include mai mulți actori, implicați direct sau indirect în procesul menagementului funcției publice: Parlamentul, Guvernul (Cancelaria de Stat), alte autorități publice, conducerea autorităților publice, șefii de subdiviziuni, subdiviziunea resurse umane (SRU), funcționarii publici. Fiecare dintre acești actori au rolurile și responsabilitățile sale.

Figura 1



Parlamentul, fiind unica autoritate legislativă a statului, este un actor foarte important în reformele administrației publice și implicat în managementul resurselor umane, deoarece are rolul de a adopta legi în acest domeniu.

Secretarul general al Guvernului are un mandat important în vederea sprijinirii politicilor și reformelor privind managementul resurselor umane în administrația publică, prin rolul său de organism principal de coordonare a planificării strategice la nivel central.

Guvernul (Cancelaria de Stat) elaborează, promovează și implementează politica statului în domeniul resurselor umane în administrația publică și coordonează realizarea managementului resurselor umane în cadrul ministerelor, al altor autorități administrative centrale subordonate Guvernului și al structurilor organizaționale din sfera lor de competență.

Dirjecția managementul funcției publice și resurse umane din cadrul Cancelariei de Stat asigură promovarea și realizarea politicii statului în domeniul serviciului public, în special al managementului resurselor umane, funcției publice și al funcționarilor publici.

Cadrul instituțional implicat în managementul resurselor umane în serviciul public include și alte autorități publice cu anumite competențe specifice:

Ministerul Finanțelor – responsabil de politica salarială, de planificarea bugetară, inclusiv pentru segmentul ce ține de personal (bugetarea costurilor de personal și controlul cheltuielilor);

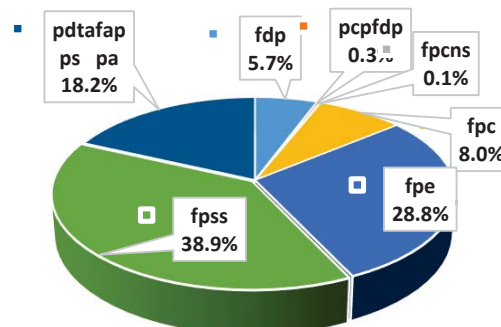
Ministerul Justiției – responsabil de elaborarea politicii în domeniul integrității funcționarilor publici;

Centrul Național Anticorupție – responsabil de prevenirea și combaterea corupției;

Autoritatea Națională de Integritate – responsabilă de monitorizarea, controlul, evaluarea stării de lucruri în unele domenii ce țin de integritatea funcționarilor publici (incompatibilități, restricții, limitări, conflicte de interese, averi, interese personale);

Academia de Administrare Publică – îndeplinește atribuții privind formarea specializată și perfecționarea profesională continuă pentru personalul din administrația publică.

Fig.2. Structura funcțiilor/posturilor în administrația publică, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Gradul de ocupare a funcțiilor și posturilor (figura 3) relevă un nivel înalt pentru funcțiile de demnitate publică (83,6%) și funcțiile publice de conducere (93,6%). Cel mai scăzut grad de ocupare se atestă pentru posturile din cadrul cabinetului persoanei ce exercită funcție de demnitate publică (65,9%), în creștere comparativ cu anul 2020, datorită stabilității în funcție a demnitarilor.

Totodată, gradul de ocupare a funcțiilor publice constituie **85%**, iar cel mai scăzut nivel se atestă în cazul funcțiilor publice de execuție (**82%**).

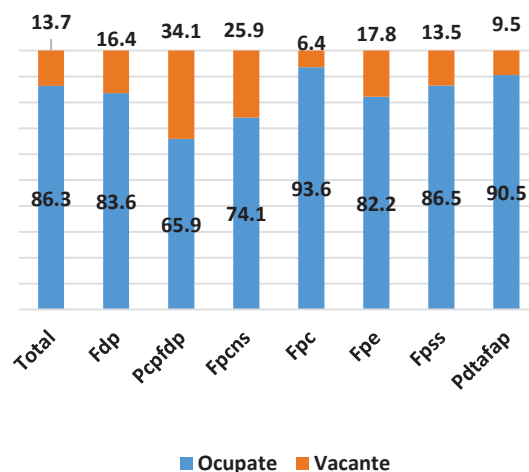
CAPITOLUL II: FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

2.1. Dimensiunea și structura serviciului public

La situația din 01.01.2022, efectivul-limită de personal în autoritățile publice a constituit **49 313** unități, dintre care **18 204** unități de funcții publice cu statut general (37%), **19 204** unități – funcții publice cu statut special (39%), 11 905 unități – alte categorii de personal. Astfel, funcțiile publice constituie circa **4.2%** din forța de muncă și **27%** din personalul antrenat în sectorul bugetar.

Structura funcțiilor/posturilor în autoritățile publice este prezentată în figura 2.

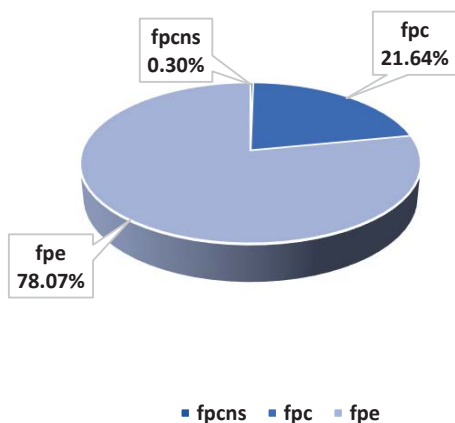
Fig.3. Gradul de ocupare a funcțiilor publice, posturilor, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Structura funcțiilor publice și a funcționarilor publici este prezentată în figurile 4 – 5.

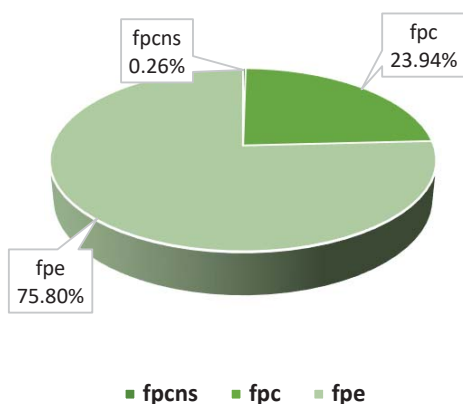
Fig.4. Structura funcțiilor publice la 01.01.2022, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Din datele prezentate de autoritățile publice rezultă că din numărul total de funcții publice, ponderea funcțiilor publice de execuție constituie **78%**, funcțiile publice de conducere – **21,6%** și de funcțiile publice de conducere de nivel superior – **0,3%**; în comparație cu anul 2020 structura acestora nu s-a modificat substanțial.

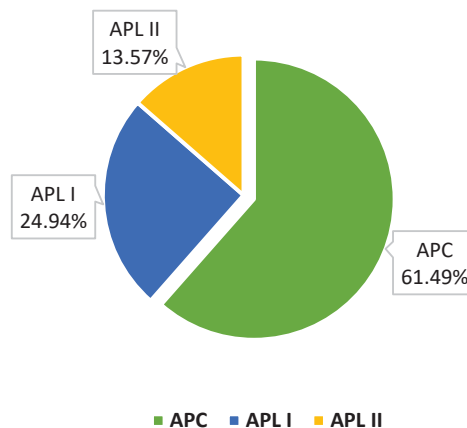
Fig.5. Structura corpului de funcționari publici la 01.01.2022, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Ponderea funcțiilor publice și a funcționarilor publici pe cele trei niveluri de administrație este reflectată în figurile 6 – 7.

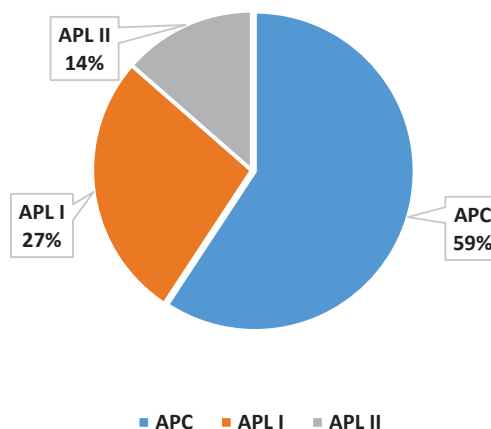
Fig.6. Ponderea funcțiilor publice pe cele trei niveluri de administrație, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

După cum se poate observa din figurile 6 – 7, la situația din 01.01.2022, funcțiile publice din administrația publică centrală reprezentau **59%** din totalul funcțiilor publice, iar cele din administrația publică locală – **41%**.

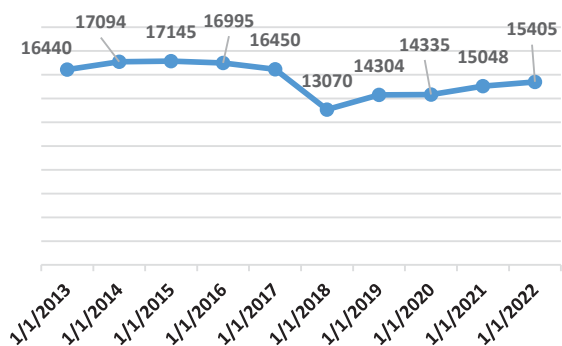
Fig.7. Ponderea funcționarilor publici pe cele trei niveluri de administrație, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Evoluția numărului de funcționari publici arată schimbările în dimensiunea serviciului public în termeni absoluți în anii 2013-2022 (figura 8).

Fig.8. Evoluția numărului de funcționari publici în anii 2013-2022, persoane



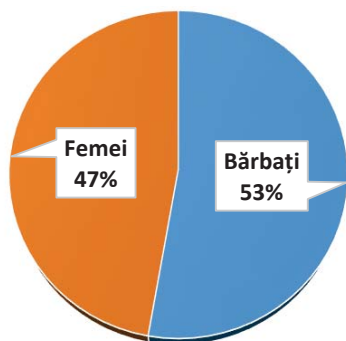
Sursa: Elaborat în baza datelor BNS pentru anii 2013-2017, a Rapoartelor anuale privind funcția publică și statutul funcționarului public pentru anii 2018-2021 (Raportul pentru anul 2021 este prezentat în anexă).

În baza datelor obținute, corpul de funcționari publici a crescut cu **2.3%** față de anul 2020 și cu **15%** față de anul 2018.

2.2. Analiza după gen a funcționarilor publici

Numărul femeilor în toate categoriile de personal din administrația publică a constituit **20 107** și al bărbaților – **22 463** persoane, astfel femeile fiind prezente în proporție de numai **47%** din total (figura 9).

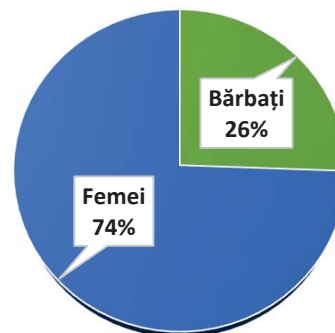
Fig.9. Distribuția pe gen în administrația publică, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Numărul femeilor în funcție publică a constituit **11 467** și al bărbaților – **3 938** persoane. **74%** de femei (figura 10) ocupă funcții publice comparativ cu 60% în țările OECD.

Fig.10. Distribuția pe gen în funcțiile publice, cu excepția funcțiilor publice cu statut special, %

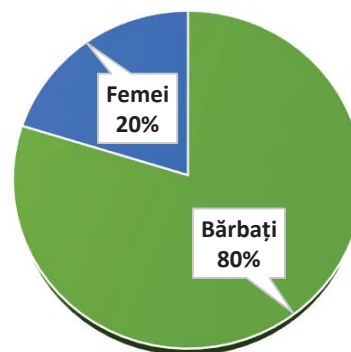


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Pentru o imagine obiectivă asupra echilibrului de gen în administrația publică este necesară analiza dezagregată a raportului dintre femei și bărbați pentru funcțiile publice cu statut general și pentru cele cu statut special.

Funcțiile publice cu statut special sunt în mare parte „masculinizate”, corespunzând unor autorități de forță (poliție, armată etc.), ale căror angajați sunt, în mare parte, bărbați (80%) (figura 11); în ușoară creștere comparativ cu situația din anul 2020 (78,9%).

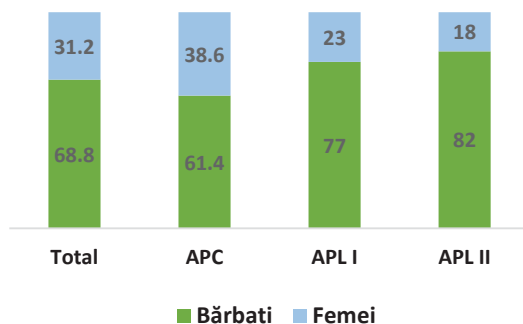
Fig.11. Distribuția pe gen în funcțiile publice cu statut special, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În ceea ce privește funcțiile de demnitate publică, în anul 2021, situația a rămas similară cu cea din anul 2020 și cuprinde 31% femei și, respectiv 69% bărbați (figura 12).

Fig.12. Distribuția pe gen în funcțiile de demnitate publică pe cele trei niveluri de administrare, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

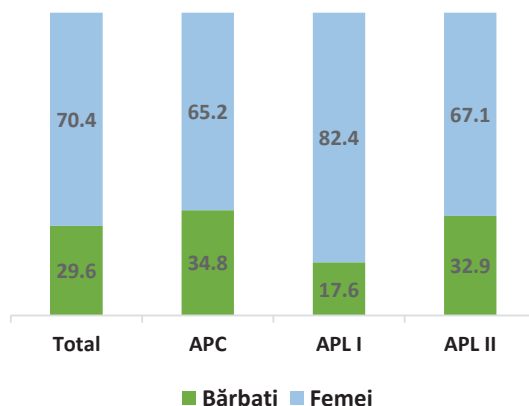
Datele prezentate de autoritățile publice relevă faptul că în pozițiile de demnitate publică, femeile sunt mult mai slab reprezentate. Această situație corespunde tendinței generale reflectate de proporția bărbaților conducători de toate nivelurile, care este mai mare decât cea a femeilor. De asemenea, 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.

În același timp, datele prezentate de autoritățile publice denotă faptul că ponderea femeilor în funcții de demnitate publică diferă foarte mult pe niveluri de administrare, de fiecare dată în defavoarea femeilor. Astfel, cel mai mare dezechilibru se atestă în APL nivelul II - doar 18%, bărbații fiind reprezentați în proporție de 82%, în descreștere cu 0,8% față de anul 2020¹.

În anul 2021, ponderea femeilor în funcțiile publice de conducere de nivel superior a constituit 60%.

Ponderea femeilor în funcțiile publice de conducere a constituit 70% (figura 13).

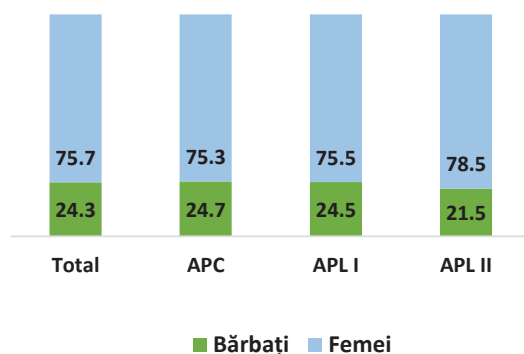
Fig.13. Distribuția pe gen în funcțiile de conducere pe cele trei niveluri de administrare, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Distribuția pe gen în funcțiile publice de execuție este similară pe cele trei niveluri de administrație și a constituit aproximativ 76% (figura 14).

Fig.14. Distribuția pe gen în funcțiile publice de execuție pe cele trei niveluri de administrare, %

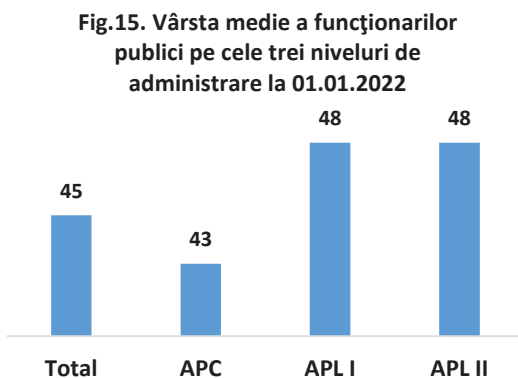


Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

¹ Potrivit datelor din Raportul anual pentru anul 2020 ponderea femeilor în funcții de demnitate publică în APL nivelul II, a constituit 18,8% în raport cu 81,2% față de cea a bărbaților.

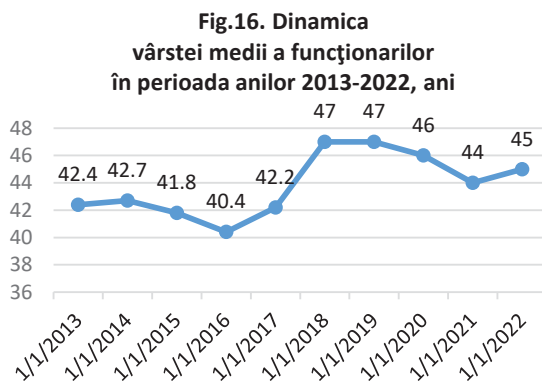
2.3. Analiza după vârstă a funcționarilor publici

La situația din 01.01.2022 vârsta medie a funcționarilor publici a constituit **45 ani**, în APC – 43 ani, în APL – 48 ani (figura 15).



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În figura 16 este relevată dinamica vârstei medii a funcționarilor publici în perioada anilor 2013-2022.

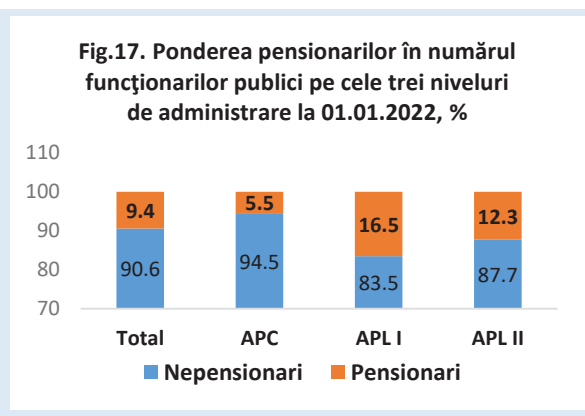


Sursa: Rapoarte anuale privind funcția publică și statutul funcționarului public pentru anii 2013-2020, date prezentate de autoritățile publice pentru anul 2021

Numărul pensionarilor care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă a însumat 1 447 persoane (**9,4%**), dintre care 500 persoane activează în APC și 947 – în APL.

Datele prezentate de autoritățile publice relevă faptul că ponderea pensionarilor în funcții publice diferă foarte

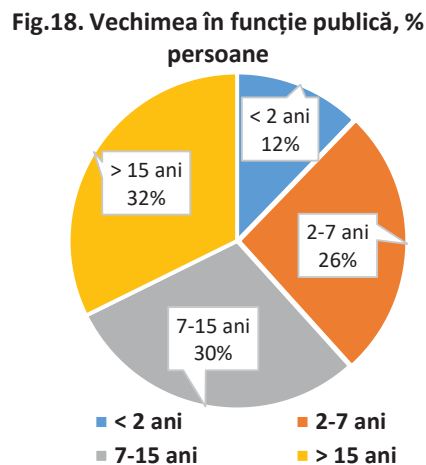
mult pe niveluri de administrare (figura 17). Astfel, în APC a fost înregistrată o pondere de 5,5 %, în timp ce în APL se remarcă menținerea activă a persoanelor care au atins vârsta pensionării – 16,5% (nivelul I) și 12,3% (nivelul II), în creștere pentru APL în raport cu anul 2020².



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

2.4. Analiza după vechime în funcția publică

62% din funcționarii publici din Republica Moldova au mai mult de 7 ani experiență de muncă în funcția publică (figura 18).



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Angajații care au mai puțin de 2 ani experiență se încadrează în limita de 12%, fapt ce corespunde indicatorului de referință în recrutare.

² Potrivit datelor Raportului anual privind funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2020, în APC erau 4,7%, în APL nivel I

– 18% și în APL nivel II – 13,1% pensionari în funcție publică care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă.

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

3.1. Managementul funcției publice și a funcționarilor publici

În Republica Moldova, managementul funcției publice este axat pe gestiunea resurselor umane la două niveluri de administrație, și anume: funcția publică la nivel central și funcția publică la nivel local.

În conformitate cu art.11 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Guvernul, prin intermediul **Cancelariei de Stat**, este responsabil de elaborarea, promovarea, coordonarea, monitorizarea și evaluarea implementării politicii statului și a procedurilor de personal în domeniile:

- planificarea și asigurarea cu personal;
- menținerea personalului;
- dezvoltarea profesională a personalului;
- administrarea personalului.

Unele sarcini aferente politicii statului în domeniile salarizării, eticii și integrității țin de competența altor autorități publice de nivel central (MJ, MF, ANI, CNA).

Sistemul de management al resurselor umane în serviciul public este descentralizat, ceea ce presupune autonomie în implementarea procedurilor de personal de către autoritățile publice. Totodată, raporturile de serviciu ale unor funcționari publici de conducere de nivel superior sunt gestionate de către Guvern (Cancelaria de Stat).

La nivel de fiecare autoritate publică, administrarea funcției publice și a funcționarilor publici se organizează și se realizează prin intermediul **subdiviziunii resurse umane** (SRU), care are misiunea de a contribui la realizarea obiectivelor strategice ale autorității publice prin promovarea și implementarea unui management eficient al resurselor umane în cadrul autorității.

Opinia autorităților publice privind politica statului în domeniul managementului resurselor umane

Doar 35% din autoritățile publice consideră că politica statului în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici încurajează performanța și dezvoltarea în carieră în serviciul public (totalmente de acord), în timp ce 3% consideră politica statului insuficientă pentru promovarea performanței și

încurajarea dezvoltării în carieră a funcționarilor publici (figura 19).

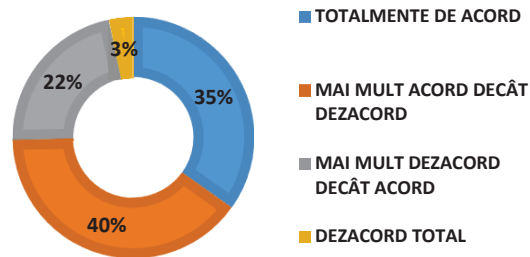


Fig.19.

68% din respondenți consideră că procedurile-cheie de personal sunt aplicate de către personalul de conducere conform legislației în domeniu, comparativ cu 1% din autoritățile publice care au exprimat un dezacord total (figura 20).

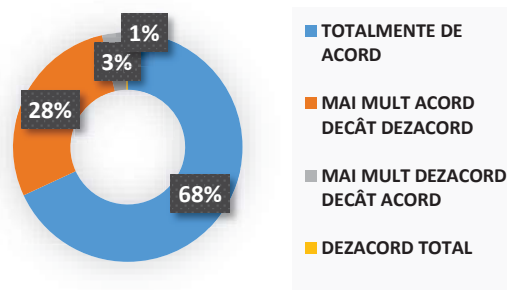


Fig. 20.

66% consideră că funcțiile și atribuțiile în domeniul MRU sunt realizate pe deplin de către SRU în autoritatea publică din care fac parte, în timp nici o autoritate publică nu a exprimat dezacord total (figura 21).

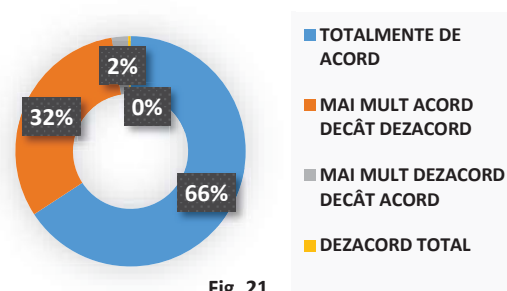


Fig. 21.

Un rezultat care merită atenție este faptul că 41% din autoritățile publice consideră că numărul de unități de personal alocat este suficient pentru realizarea calitativă și cantitativă a funcțiilor/atribuțiilor în domeniul MRU, în timp ce 10% consideră că SRU nu dispune de personal

suficient pentru realizarea deplină și calitativă a funcțiilor/atribuțiilor sale (figura 22).

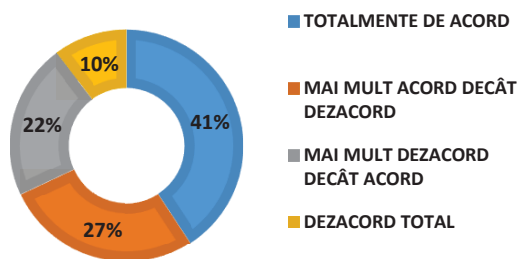


Fig. 22.

Majoritatea autorităților publice au menționat că cele mai semnificative provocări la acest capitol constituie nivelul ridicat de birocratizare a procedurilor de personal, reducerea pachetului de beneficii/garanții sociale ale funcționarilor publici, precum și incapacitatea de a suplini necesarul de personal din cauza moratorului instituit la nivel național pentru ultimii ani.

Propuneri de îmbunătățire

Pentru a asigura realizarea prevederilor legale și îmbunătățirea managementului resurselor umane în autoritățile publice, sunt necesare de întreprins următoarele măsuri:

- stabilirea clară și exhaustivă a competențelor Cancelariei de Stat privind elaborarea, promovarea și implementarea politicii statului în domeniul resurselor umane în administrația publică;
- delimitarea clară a funcției de elaborare a politicilor publice de administrare a resurselor umane în cadrul Direcției managementului funcției publice și resurse umane din cadrul Cancelariei de Stat;
- consolidarea capacităților instituționale ale Cancelariei de Stat în domeniul managementului funcției publice prin alocarea unităților de personal necesare și dezvoltarea instrumentariului necesar;
- fortificarea capacităților profesionale ale personalului din cadrul Direcției responsabile de elaborarea politicilor publice în serviciul public;
- integrarea principiilor ale administrației publice moderne în legislația privind serviciul public, inclusiv prin prisma aderării la Uniunea Europeană;
- digitalizarea proceselor operaționale, inclusiv dezvoltarea unui sistem informatic unic, cu

funcționalități moderne pentru gestionarea personalului din serviciul public;

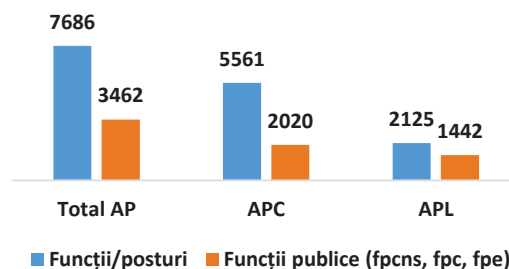
- dezvoltarea programelor specializate de instruire a personalului SRU din AP pentru manifestarea rolului de partener strategic al conducerii în domeniul MRU;
- relansarea întrunirilor trimestriale ale SRU pentru schimb de experiență, familiarizare/informare privind realizările/bunele practici în domeniu, colectare de feedback privind procedurile de personal, validarea propunerilor de modificare a cadrului normativ etc.;
- formarea rețelei de practicieni în resurse umane pentru implicarea acestora în implementarea programelor de formare pentru diferite categorii de funcționari publici în domeniul MRU.

3.2. Ocuparea funcției publice

În conformitate cu prevederile art.28 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, ocuparea funcției publice vacante sau temporar vacante se efectuează prin: *concurș, promovare, transfer, detașare și asigurarea interimatului funcției publice de conducere.*

Din datele prezentate se constată că pe parcursul anului 2021, în autoritățile publice au fost ocupate 7 686 funcții și posturi vacante, inclusiv 3 462 funcții publice. În cadrul APL, în perioada de raportare, au fost ocupate 2 125 funcții și posturi vacante, inclusiv 1 442 funcții publice vacante, cu 96 funcții publice vacante mai puțin decât în anul precedent. Numărul funcțiilor și posturilor ocupate în anul 2021 pe cele trei niveluri de administrare sunt prezentate în figura 23.

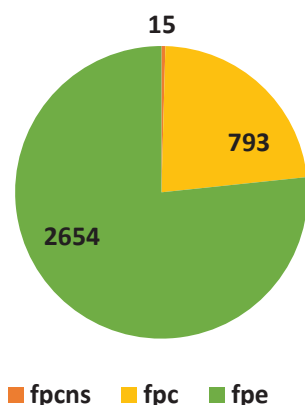
Fig. 23. Numărul funcțiilor și posturilor ocupate în anul 2021, unități



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Din datele generalizate se constată că în anul de referință au fost ocupate 15 funcții publice de conducere de nivel superior, 793 funcții publice de conducere și 2654 funcții publice de execuție.

Fig. 24. Funcții publice ocupate în 2021, unități



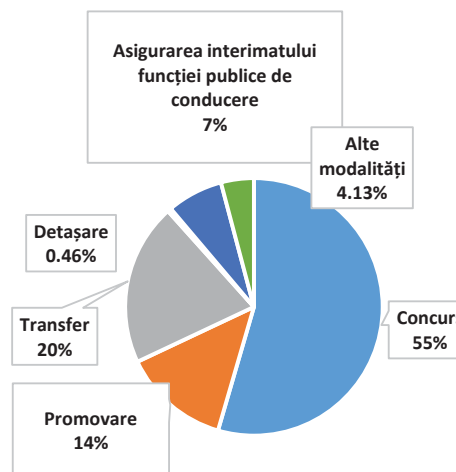
Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Din datele generalizate se constată că în anul de referință au fost ocupate 15 funcții publice de conducere de nivel superior, 793 funcții publice de conducere și 2654 funcții publice de execuție.

Totuși, pentru o imagine de ansamblu a repartizării funcțiilor publice pe modalități de ocupare în anul 2021, se remarcă că modalitatea principală de ocupare a funcțiilor publice este **concursul (55%)**, care indică o creștere neînsemnată în comparație cu anul precedent (54%).

Prin art.29 alin.(3) din Legea nr.158/2008 autoritățile publice au obligația de a publica pe portalul guvernamental al funcțiilor publice pentru ocuparea cărora autoritățile publice organizează concurs www.cariere.gov.md în scopul respectării principiilor de bază ale procedurii de concurs competiției deschise, transparenței, competenței și meritelor profesionale, precum și principiul egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean.

Fig. 25. Modalitatea de ocupare a funcțiilor publice în anul 2021, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Pe locul secund, în topul modalităților de ocupare a funcțiilor publice în anul 2021 este **transferul**. Trecerea într-o funcție publică echivalentă deținută de funcționarul public sau de nivel inferior, în cadrul aceleiași autorități sau în autorități publice diferite constituind **20%** din total și cu 4% mai puțin decât anul precedent. Totuși, acest tip de transfer presupune că managerul unei subdiviziuni/autorități este conștient de calitățile, calificările și experiența unui funcționar public dintr-o altă subdiviziune/autoritate care poate fi interesat să fie transferat la o altă subdiviziune / autoritate.

Promovarea ca modalitate de dezvoltare și creștere în carieră prin ocuparea unei funcții publice superioare celei exercitate, pe bază de merit, își păstrează procentul constant față de anul trecut, având același indice – **14%**. Procedura poate fi aplicată 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. Această modalitate se aplică doar în cazul existenței unor funcții publice vacante disponibile. Or, în APL se estimează oportunități scăzute de promovare, dat fiind structurile organizaționale de mărime mică.

Se remarcă o creștere semnificativă a procedurii de **asigurare a interimatului** funcției publice de conducere, de la 4,3% în anul 2019 și 6% în anul 2020, la **7%** în anul

2021. 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.

De asemenea, o ușoară creștere, de la 0,39 % în anul 2020, la 0,46% în anul 2021 se observă la modalitatea de ocupare a funcției publice prin **detașare**. Important de menționat că din datele furnizate de către autoritățile publice circa 4,13% din funcționarii publici angajați au ocupat funcția publică prin alte modalități decât cele prevăzute de legislație, remarcându-se existența unor încălcări ale cadrului legal privind ocuparea funcției publice.

În baza datelor obținute, se observă că prevalează aplicarea principiului **meritocrației** de ocupare a funcției publice – concursul și promovarea constituie circa **70%** din total.

Opinia autorităților publice privind aplicarea procedurii de ocupare a funcției publice vacante prin concurs

Circa 60% (197) din autoritățile publice consideră că procedura de ocupare a funcției publice vacante prin concurs este ușor de aplicat de către membrii Comisiei de Concurs și doar 1% (3) din autoritățile publice nu sunt de acord cu această afirmație (figura 26).

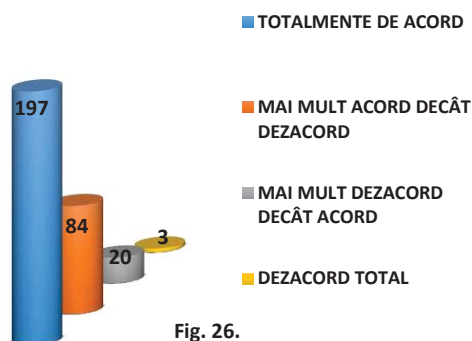


Fig. 26.

Aproximativ 63% (191) din autoritățile publice consideră că membrii Comisiei de Concurs dispun de cunoștințele și abilitățile necesare pentru implementarea calitativă a procedurii de ocupare a funcției publice vacante prin concurs, în timp ce aproximativ 6% nu sunt de acord cu această afirmație (figura 27).

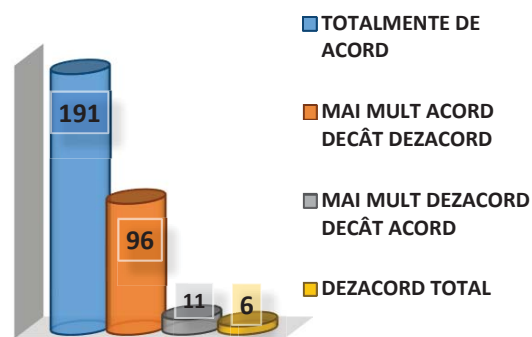


Fig. 27.

Majoritatea autorităților publice au menționat că cele mai mari provocări la acest capitol constituie birocrațizarea și influența factorilor de decizie la organizarea concursurilor.

Analiza funcțiilor publice vacante

La 01.01.2022, efectivul-limită de funcții și posturi în autoritățile publice a constituit 49 313 unități, dintre care 6 743 unități vacante. Gradul de ocupare a funcțiilor și posturilor a fost restricționat de extinderea moratoriului temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar prin Hotărârea Guvernului nr.475/2021 pentru stabilirea moratoriului temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar în funcțiile vacante înregistrate, prevederile căreia au obligat autoritățile publice să mențină lunar numărul de posturi vacante per autoritate indicat în hotărârea menționată. 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 prealabilă cu Ministerul Finanțelor.

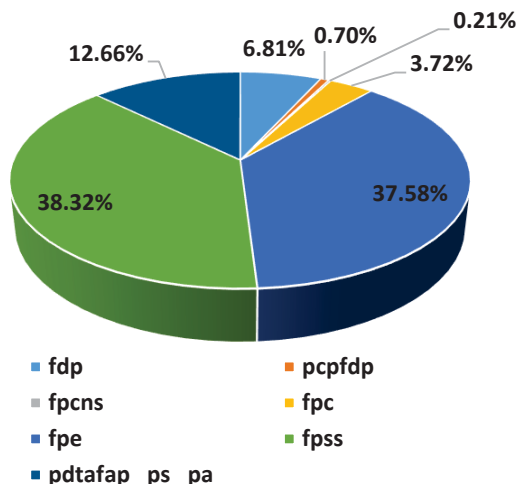
Urmare a interpretării datelor se relevă faptul că gradul de ocupare a unităților de personal din autoritățile publice, calculat ca raportul dintre numărul funcțiilor și posturilor ocupate către efectivul limită de personal, înregistrează un nivel relativ înalt – **86.3%**.

Totodată, se evidențiază un nivel scăzut de ocupare a funcțiilor publice de conducere de nivel superior în anul 2021 – **74.1%** în comparație cu anul precedent - 81.5%. O posibilă cauză este legată de reorganizarea unor ministere, fapt care a dus la tergiversarea lansării concursurilor sau promovării funcționarilor publici.

De asemenea, în perioada de raportare se evidențiază faptul că în APC, funcțiile publice de execuție sunt

ocupate în proporție de **78.9%**, ceea ce reprezintă o ușoară descreștere față de anul 2020 (79,2%).

Fig.28. Structura funcțiilor și posturilor vacante pe categorii de personal la 01.01.2022, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Astfel, majoritatea autorităților publice se confruntă cu deficit de personal și un nivel scăzut de aplicanți la concursurile pentru funcțiile publice vacante, în mod special pentru cele de execuție.

Propuneri de îmbunătățire

Pentru sporirea gradului de ocupare a funcției publice și în vederea diminuării ponderii locurilor vacante, se propun următoarele măsuri la nivel de cadrul normativ, instituțional și/sau metodologic:

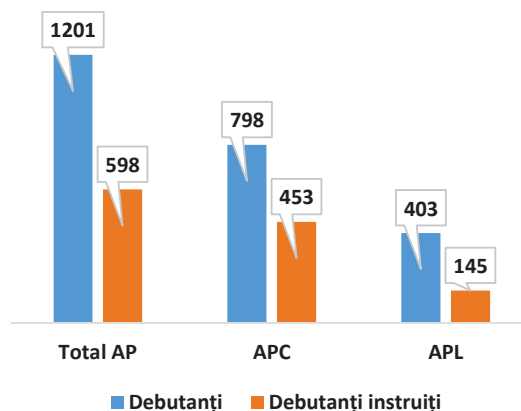
- analiza și proiectarea necesarului de personal în serviciul public în baza criteriilor de normare a muncii, inclusiv cu elaborarea planului anual de ocupare;
- sporirea atractivității funcției publice și consolidarea imaginii pozitive a funcționarului public în societate;
- îmbunătățirea condițiilor fizice și psihologice de muncă, iar în cazuri speciale, încurajarea muncii la distanță;
- promovarea și mediatizarea platformei guvernamentale www.cariere.gov.md; utilizarea mai multor platforme și surse de informare despre funcțiile vacante disponibile;
- facilitarea accesului tinerilor specialiști în funcția publică la treapta inițială;

- simplificarea etapei de recrutare a candidaților în cadrul procedurii de ocupare a funcției publice prin concurs;
- colaborarea cu instituțiile de învățământ superior pentru identificarea posibililor candidați;
- dezvoltarea competențelor/instruirea membrilor comisiilor de concurs pentru a fi capabili să realizeze eficient procedura de concurs;
- elaborarea unor ghiduri de bune practici privind organizarea concursurilor, tipuri de teste, ghiduri de interviu etc;
- monitorizarea implementării procedurii de ocupare a funcțiilor publice în scopul asigurării aplicării uniforme a prevederilor cadrului legal, precum și a transparenței acestui proces.

3.3. Perioada de probă pentru funcționarii publici debutanți

Conform datelor obținute, pe parcursul anului 2021, au fost încadrați **1 201 de funcționari publici debutanți**. În acest număr se regăsesc și acei funcționari publici debutanți care au fost încadrați în funcții publice în semestrul doi al anului 2020 și au finalizat perioada de probă în primul semestru al anului 2021 (figura 29).

Fig. 29. Distribuția funcționarilor publici debutanți pe niveluri de administrare și instruire



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Pe parcursul anului 2021 au fost instruiți 598 de funcționari publici debutanți, dintre aceștia 453 fiind din

cadrul APC și 145 din cadrul APL. Astfel, doar 16% din funcționarii publici debutanți au beneficiat de minim 80 ore de instruire, ceea ce indică o scădere bruscă a indicatorului în comparație cu anul 2020, unde 48% din funcționarii publici debutanți au beneficiat de dezvoltarea profesională în primele șase luni în serviciul public. Or, un sistem eficient de instruire este vital pentru orice organizație în scopul dezvoltării și menținerii standartelor profesionale ale conduitei și performanței personalului său.

Opinia autorităților publice ce ține de aplicarea procedurii privind perioada de probă a funcționarului public debutant

Aproximativ 67% (203 autorități publice) consideră că procedura privind perioada de probă a funcționarului public debutant este ușor de aplicat de către factorii implicați, comparativ cu 1% (4 autorități) care susțin un dezacord total cu afirmația enunțată (figura 30).

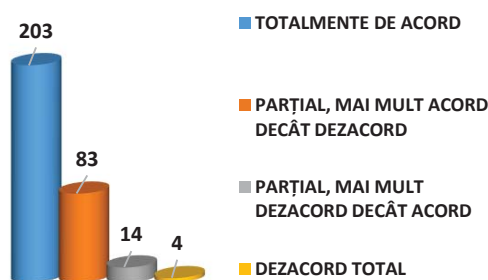


Fig.30.

Totodată, mai mult de jumătate, circa 63% din respondenți susțin că autoritatea publică dispune de instrumentele și resursele necesare pentru a integra cu succes funcționarii publici debutanți, în timp ce numai 1% declară că autoritatea nu dispune de instrumente și resurse necesare pentru integrarea funcționarilor publici debutanți (figura 31).

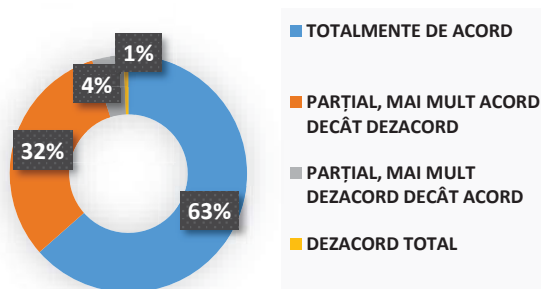


Fig.31.

Propuneri de îmbunătățire

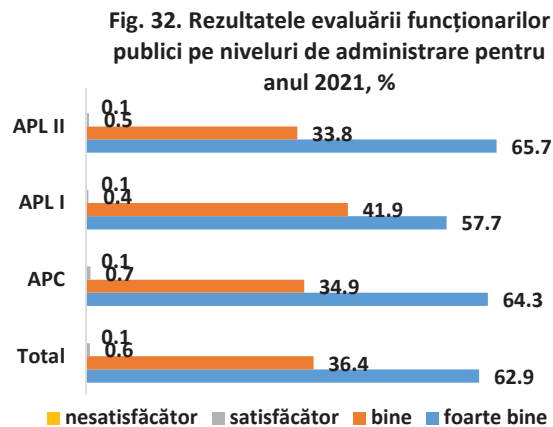
- responsabilizarea conducătorilor de diferite nivele privind alocarea a cel puțin 2% din fondul de salarizare pentru dezvoltarea profesională, în special pentru programe de formare pentru debutanți;
- formarea și dezvoltarea rețelei de formatori interni din rîndul funcționarilor publici, implicați în formarea inițială a debutanților;
- stabilirea unui mecanism de motivare financiară sau nonfinanciară a mentorilor funcționarilor publici debutanți, precum și a formatorilor interni;
- majorarea numărului debutanților instruiți prin intermediul AAP prin comanda de stat.

3.4. Evaluarea performanțelor profesionale

În cadrul evaluării pentru anul 2021, aproximativ 99.3% funcționari publici au fost evaluați cu calificativul „foarte bine” și „bine”, 0,6% din funcționarii publici au primit calificativul „satisfăcător” și 0,1% din persoanele evaluate au primit calificativul „nesatisfăcător”.

Rezultatele evaluării performanțelor profesionale au fost contestate pe extern de 4 funcționari publici (2 persoane – APC și 2 persoane din APL nivelul II). Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici în anul 2021 nu s-au schimbat semnificativ față de anul 2020. Situația este aproape identică pe toate nivelurile de administrare.

Potrivit datelor furnizate de autoritățile publice, în procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici pentru anul 2021, au fost stabilite obiective individuale de activitate și indicatori de performanță pentru anul 2021 pentru 87,9% funcționari publici: APC – 81,9% și APL – 98,7%.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Tendința constantă de evaluare a performanțelor funcționarilor publici cu cele mai înalte calificative din ultimii ani, denotă o atitudine formală a personalului de conducere privind implementarea acestei proceduri de personal.

Datele prezentate de autorități denotă o rată joasă de stabilire a obiectivelor individuale de activitate și indicatorilor de performanță pentru anul 2022 la nivelul funcționarilor publici din cadrul APC.

Opinia autorităților publice privind aplicarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici

Jumătate din respondenți consideră că personalul de conducere aplică ușor procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, iar 3% (8 autorități) consideră că procedura este dificilă de aplicat de către evaluatori (figura 33).

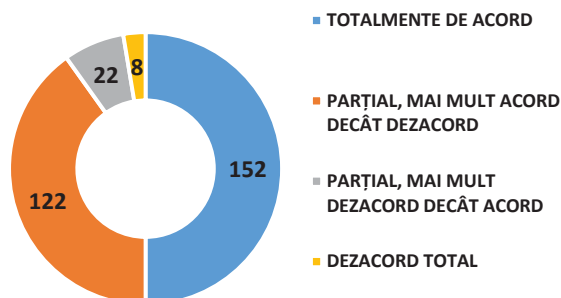


Fig. 33.

Aproape jumătate din respondenți (48%) afirmă că personalul de conducere confirmă utilitatea procedurii

de evaluare și o consideră un instrument bun de planificare, control al activității și motivare a funcționarilor publici din subordine, comparativ cu 5% care exprimă dezacord total cu afirmația propusă (figura 34).

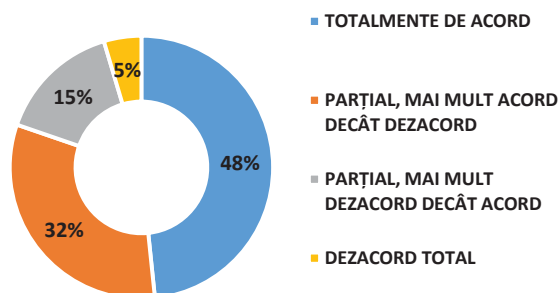


Fig. 34.

Majoritatea autorităților publice au menționat că procedura de evaluare este utilă și relativ ușor de aplicat, majoritatea evaluatorilor întâmpină dificultăți la stabilirea obiectivelor SMART și a indicatorilor de performanță. Totodată, majoritatea consideră că procedura de evaluare nu întotdeauna este obiectivă, de multe ori considerată o procedură formală. Se relevă faptul că procedura de evaluare este percepută mai mult o pârghie de constrângere/pedeapsă și mai puțin de motivare/incurajare a funcționarilor publici.

Propuneri de îmbunătățire

În vederea îmbunătățirii situației în domeniul evaluării performanțelor funcționarilor publici, se propun următoarele măsuri:

- dezvoltarea sistemului de planificare și evaluare a performanței la nivel de autoritate publică, subdiviziune și fiecare funcționar public;
- promovarea culturii organizaționale orientată spre performanță în cadrul autorităților publice de către conducere autorităților publice;
- dezvoltarea capacităților funcționarilor publici de conducere (evaluatori) privind implementarea corectă a etapelor procedurii de evaluare a performanțelor prin instruire, mentorat, consultanță;
- standardizarea obiectivelor și a indicatorilor de performanță pentru posturile generice din cadrul unor autorități publice.

3.5. Dezvoltarea profesională

Realizarea politicii statului în domeniul dezvoltării profesionale a funcționarilor publici este prevăzută în art. 37 – 38 din Legea nr.158/2008, care stabilește că funcționarul public are dreptul și obligația de a-și perfecționa în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională, fiecare autoritate publică fiind responsabilă de a asigura organizarea unui proces sistemic și planificat de dezvoltare continuă a funcționarului public.

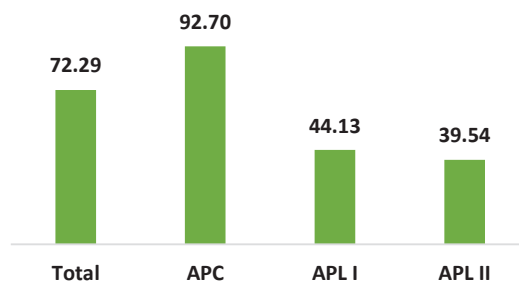
Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2021 – 2022 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.235/2021, stabilește prin acțiunea 16.2. *Elaborarea și aprobarea Programului anual de instruire a resurselor umane din autoritățile publice în domeniile prioritare în scopul consolidării capacităților autorităților publice.*

Totodată, 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.

Pe parcursul anului 2021, dezvoltarea profesională a funcționarilor publici a continuat să fie afectată de situația pandemică, însă prestatorii de servicii s-au adaptat noilor condiții și au continuat utilizarea instrumentelor de instruire la distanță, prin diferite platforme de comunicare și învățare virtuală (zoom, google classroom, platforme e-learning ș.a.).

Urmare a generalizării rapoartelor la capitolul dat pentru anul 2021, au beneficiat de instruire 11 136 funcționari publici, cu 1 644 de funcționari publici mai mulți decât anul 2020. În acest context, se constată adaptabilitatea prestatorilor de servicii de instruire și a autorităților publice noilor realități de instruire. Rata de instruire a funcționarilor publici a constituit **72%** (figura 35).

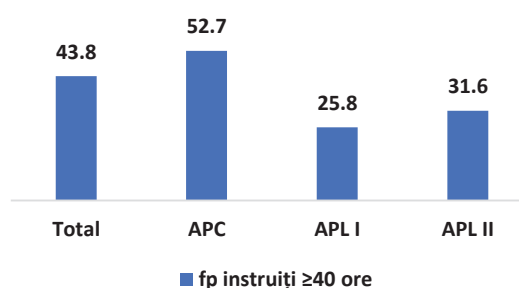
Fig. 35. Rata de instruire a funcționarilor publici pe nivele de administrare, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Doar **44%** din funcționarii publici au fost instruiți minim 40 ore în anul 2021 (figura 36).

Fig. 36. Conformarea instruirii funcționarilor publici la prevederile cadrului normativ, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în cadrul comenzii de stat la Academia de Administrare Publică

Cancelaria de Stat, prin Direcția managementul funcției publice și resurse umane în comun cu Academia de Administrare Publică, elaborează și promovează Hotărârea Guvernului cu privire la comanda de stat privind dezvoltarea profesională a personalului din autoritățile publice. În acest context, a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr.17/2021, iar responsabilă de realizarea cursurilor este Academia de Administrare Publică.

În anul 2021, AAP a realizat 13 programe de instruire pentru 1 270 funcționari publici, ceea ce constituie aproximativ **8%** din numărul total de funcționari publici. Curricula programelor de instruire a avut la bază rezultatele exercițiului de identificare, analiză și evaluare

a necesităților de instruire a funcționarilor publici din autoritățile publice centrale și locale.

Informația detaliată despre activitățile de instruire realizate de către AAP în anul 2021 poate fi accesată la adresa: www.aap.gov.md.

Instruiri organizate cu suportul partenerilor de dezvoltare

Pe parcursul anului 2021, autoritățile publice au beneficiat de un șir de cursuri realizate în cooperare cu partenerii externi: Agenția Japoneză pentru Cooperare Internațională, Oficiul Economic și Comercial al Ambasadei Republicii Populare Chineze, Guvernul Republicii Singapore prin intermediul Programului de cooperare și Guvernul Indiei prin intermediul Programului Indian pentru Cooperare Tehnică și Economică. Formatul desfășurării instruirilor este online. Astfel, Republica Moldova în scopul consolidării competențelor profesionale a angajaților din sectorul public a delegat 44 persoane la programele menționate.

Opinia autorităților publice privind identificarea corectă a necesităților de instruire ale personalului din subordine

59% din autorități consideră că personalul de conducere dispune de cunoștințele și abilitățile necesare pentru a identifica corect necesitățile de instruire ale personalului din subordine, în timp ce doar 2% au comunicat dezacord total cu afirmația propusă (figura 37).

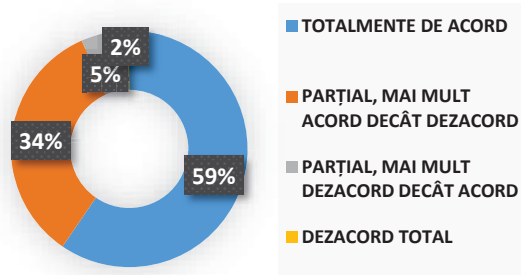


Fig. 37.

Majoritatea autorităților publice, în proporție de 56% (170), consideră că personalul manifestă deschidere spre dezvoltarea lor profesională prin diferite forme (instruire internă, instruire externă, autoinstruire), în timp ce doar o singură autoritate a exprimat dezacord total cu aceasta (figura 38).



Fig. 38.

50% din autoritățile publice (153) consideră că ofertele existente de instruire a personalului acoperă cele mai importante necesități de instruire ale acestora, iar 2% (7) consideră că ofertele existente nu acoperă necesitățile de instruire a personalului (figura 39).

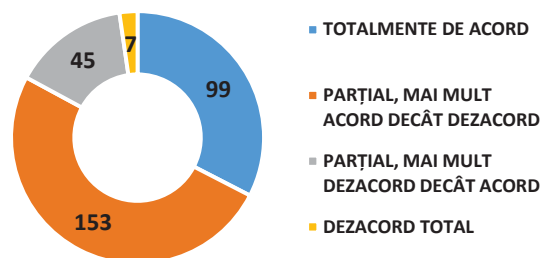


Fig.39.

Majoritatea autorităților publice au reliefat faptul că deseori factorii de conducere nu permit delegarea funcționarilor la instruire din cauza volumului mare de lucru.

O mare parte din autoritățile publice consideră că ofertele de instruire nu acoperă integral necesitățile de instruire a personalului. Cu toate că ofertele de instruire în adresa instituției parvin regulat, tematica cursurilor de instruire ar putea fi diversificată, întrucât spectrul instruirilor externe este puțin variat. Astfel, se menționează că ofertele Academiei de Administrare Publică sunt insuficiente ca număr și tematică. Există mulți doritori de a fi delegați la cursuri, dar numărul de locuri oferit este mic. Oferte alternative nu prea există (în special în perioada pandemică). În același timp, resursele alocate pentru dezvoltarea profesională sunt puține și nu acoperă necesitățile de bază.

Propuneri de îmbunătățire:

- consolidarea rolului și a capacităților Cancelariei de Stat/DMFPRU responsabile de elaborarea, organizarea, coordonarea, monitorizarea și evaluarea

procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici;

- elaborarea unui nou document strategic privind dezvoltarea profesională a funcționarilor publici;
- formarea și dezvoltarea rețelei de formatori interni din rândul funcționarilor publici, implicați în formarea continuă a funcționarilor publici din cadrul autorității publice (instruire internă);
- stabilirea unui mecanism de motivare financiară sau nonfinanciară a formatorilor interni din cadrul autorităților publice;
- responsabilizarea conducătorilor autorităților publice privind necesitatea respectării prevederilor cadrului normativ în domeniul dezvoltării profesionale a personalului;
- majorarea numărului grupelor de instruire la APP pentru anumite categorii de personal pentru unele tematici generale solicitate în permanență de autoritățile publice (ex. integrarea în funcția publică, competențe digitale, managementul documentelor).

3.6. Răspunderea disciplinară

În conformitate cu prevederile art.56 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, funcționarul public poartă răspundere disciplinară pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită.

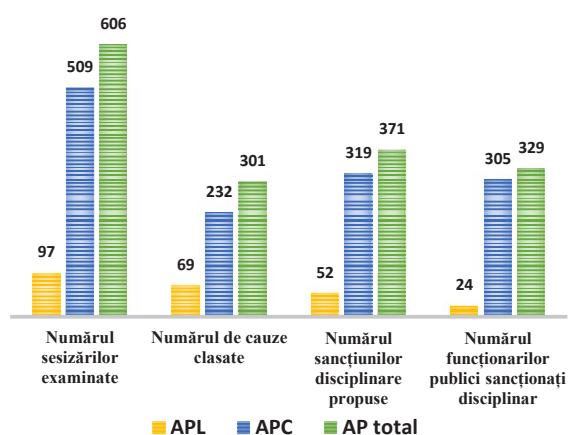
Totodată, potrivit articolului 131 alin.(1) din Legea nr.25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public, încălcarea prevederilor acesteia, cu excepția art. 11 alin.(1) și art.12, constituie abatere disciplinară căreia i se aplică prevederile legislației privind funcția publică și statutul funcționarului public.

Potrivit art. 59 alin.(3) din Legea nr.158/2008, sancțiunea disciplinară, cu excepția celei specificate la art.58 lit.a), nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea echitabilă a funcționarului public de către comisia de disciplină, în termen de cel mult o lună de la data constatării abaterii. În conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.201/2009 (anexa nr.7), în fiecare autoritate publică cu un număr mai mare de opt funcții publice (inclusiv) trebuie să fie instituită, obligatoriu, comisia de disciplină.

Deși au fost solicitate să prezinte informația privind instituirea comisiilor de disciplină la nivelul autorității, din 1 006 de autorități publice de toate nivelurile de administrare, au prezentat informația doar 973.

Pe parcursul anului 2021, comisiile de disciplină din autoritățile publice au examinat 606 sesizări (509 în APC și 97 în APL), din care au fost clasate 301 de cauze (232 în APC și 69 în APL) și propuse 371 sancțiuni disciplinare (319 în APC și 52 în APL).

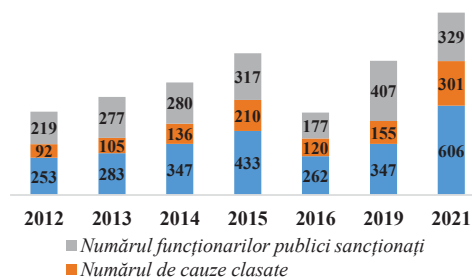
Fig.40. Numărul de sesizări (examine/cauze clasate), sancțiuni disciplinare propuse și funcționari publici sancționați disciplinar pe niveluri de administrare în anul 2021



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Ca urmare, în total au fost sancționați disciplinar 329 funcționari publici (305 în APC și 24 în APL), ceea ce constituie **2,1%** din numărul total al funcționarilor publici.

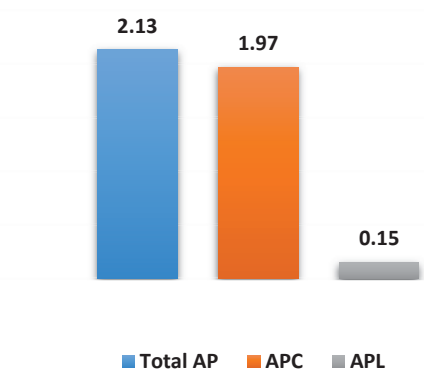
Fig.41. Dinamica numărului de sesizări (examine/clasate) și funcționari publici sancționați în anii 2012-2021



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Datele în dinamică indică majorarea numărului de sesizări a comisiilor de disciplină/numărului de funcționari publici sancționați în anul 2021 față de anii precedenți. Această majorare poate fi cauzată atât de o evoluție pozitivă a instituirii comisiilor de disciplină în autoritățile publice unde nu erau create până la situația din 1 ianuarie 2022, utilizarea extinsă a instrumentelor manageriale, inclusiv a procedurii disciplinare, cât și de îmbunătățirea calității informației furnizate de autoritățile publice.

Fig.42. Ponderea funcționarilor publici sancționați disciplinar pe niveluri de administrare în anul 2021, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Analizând datele reflectate în diagramele expuse supra, se remarcă faptul că din totalul numărului de funcționari publici care exercită efectiv funcția publică, cei mai mulți funcționari publici sancționați sunt din APC (1.97%).

Pe parcursul anului 2021, se atestă un număr mai mare de sesizări examinate și sancțiuni aplicate funcționarilor publici în comparație cu anii precedenți (Fig. 28). Aceasta se datorează faptului că a fost îmbunătățită activitatea Comisiilor de disciplină din cadrul autorităților publice, și respectiv, pe cale de consecință a crescut și încrederea funcționarilor publici în activitatea desfășurată de acestea.

Propuneri de îmbunătățire

Pentru asigurarea aplicării corecte a procedurii disciplinare, se propun următoarele măsuri:

- sporirea gradului de responsabilizare a funcționarilor publici care aplică procedura disciplinară;
- sporirea capacităților persoanelor responsabile de administrarea activităților inerente procedurii disciplinare;

- instruirea persoanelor responsabile de administrarea activității procedurii disciplinare;
- instruirea funcționarilor publici privind răspunderea disciplinară;
- promovarea stilului de conducere prin exemplul propriu al conducerii și șefilor de subdiviziuni, inclusiv promovarea eticii și integrității profesionale la locul de muncă;
- încurajarea funcționarilor publici integri.

3.7. Raporturile de serviciu

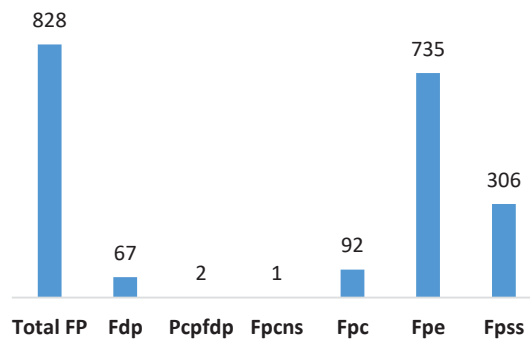
Modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici de conducere și de execuție are loc prin: promovare în funcție, detașare, transfer, interimatul unei funcții publice de conducere, iar ale funcționarilor publici de conducere de nivel superior are loc prin: detașare și transfer în interesul serviciului (art.44 alin. (2) și (3) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public).

Suspendarea raporturilor de serviciu

Suspendarea raporturilor de serviciu presupune încetarea îndeplinirii pentru o anumită perioadă a atribuțiilor de către funcționarul public și a plății drepturilor salariale de către autoritatea publică în care acesta activează (art. 51 alin.(1) din Legea nr.158/2008).

Conform datelor prezentate de autoritățile publice, în 2021, au fost suspendate raporturile de serviciu a 828 funcționari publici (figura 43).

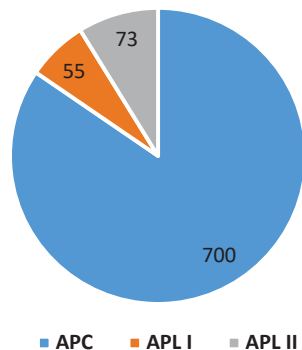
Fig. 43. Raporturi de serviciu suspendate pe categorii de personal, nr.



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În APC se atestă cel mai mare număr de funcționari publici (700) care au suspendate raporturile de serviciu, în APL nivelul I cu raporturi suspendate sunt 55 persoane, iar în APL nivelul II – 73 persoane (figura 44).

Fig. 44. Raporturi de serviciu suspendate pe niveluri de administrație publică, unități



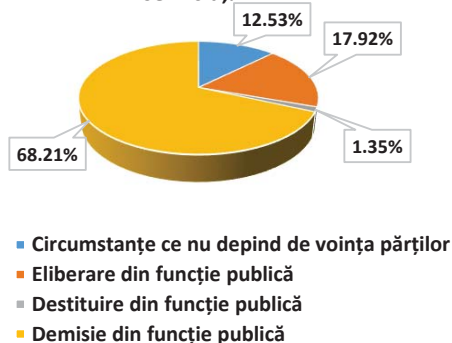
Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Încetarea raporturilor de serviciu

Pe parcursul anului 2021 au fost încetate raporturile de serviciu cu 1 708 funcționari publici, din care în APC – 1 244 (73%) și APL – 464 (27%), după cum urmează (figura 45):

- demisie: 1165 funcționari / 68%;
- eliberare din funcție: 306 funcționari / 18%;
- în circumstanțe ce nu depind de voința părților: 214 funcționari sau 13%;
- destituire: 23 funcționari sau 1%.

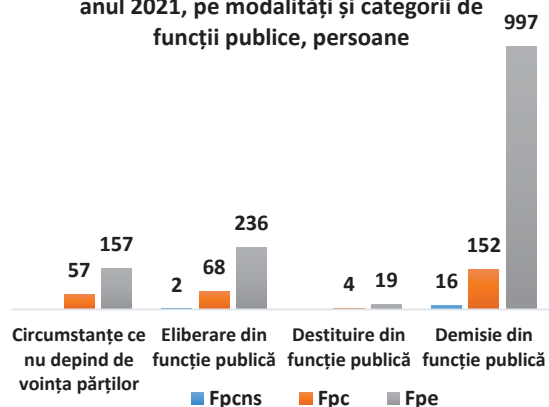
Fig. 45. Încetarea raporturilor de serviciu,%



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

În figura 46 sunt prezentate datele privind încetarea raporturilor de serviciu pe categorii de funcții publice.

Fig. 46. Încetarea raporturilor de serviciu în anul 2021, pe modalități și categorii de funcții publice, persoane



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice

Cele mai multe demisii au fost înregistrate la nivelul funcțiilor publice de execuție – 86% din totalul demisiilor înregistrate în serviciul public în anul de referință.

Analiza datelor a demonstrat că în 2021, fluctuația funcționarilor publici din autoritățile publice a constituit aproximativ 11% per sistem, în limitele indicatorului de referință pentru serviciul public. De remarcat faptul că indicele de fluctuație a personalului în APC este de ori mai mare decât în APL.

Propuneri de îmbunătățire

- efectuarea unui studiu anual privind satisfacția funcționarilor publici la nivel de autoritate publică și sistem.

PRIORITAȚI DE DEZVOLTARE
PENTRU ANII 2022-2023

- Elaborarea și implementarea politicilor de management al resurselor umane orientate spre atragerea persoanelor competente, precum și motivarea și dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici. Managementul resurselor umane din serviciul public se va baza pe promovarea eticii și integrității în administrația publică, respectarea principiului meritocrației și competențelor profesionale la ocuparea funcțiilor publice.
- Consolidarea instituțională și cea a capacităților subdiviziunii responsabile privind managementul resurselor umane în domeniul funcției publice – are drept scop îmbunătățirea activității acesteia, precum și oferirea posibilității realizării depline a competențelor stabilite de cadrul normative în vigoare. Considerăm necesar de a spori capacitatea subdiviziunii vizate în vederea asigurării posibilității reale privind evidența personalului din cadrul autorităților publice, precum și în vederea asigurării monitorizării aplicării cadrului normativ ce vizează gestiunea funcției publice.
- Extinderea cadrului curent de politici motivaționale / garanții sociale aplicabile funcționarilor publici – în vederea sporirii atractivității funcției publice, precum și eficientizarea în ansamblu a exercitării funcției publice. Se propune identificarea și implementarea unor tipuri de politici motivaționale care să crească atractivitatea funcției publice, gradul de retenție la nivelul general al masei funcționarilor publici, și să contribuie la îmbunătățirea condițiilor de muncă și asigurarea echilibrului (motivant) între viața profesională și viața privată.
- Elaborarea și dezvoltarea programelor de formare managerială, inclusiv dezvoltarea capacităților șefilor de subdiviziuni privind managementul resurselor umane.
- Dezvoltarea programelor de formare specializată pentru diferite categorii de personal, axate pe dezvoltare de competențe.
- Dezvoltarea capacităților profesionale ale personalului relevant din APL privind aplicarea corectă a cadrului normativ aferent funcției publice și funcționarilor publici.
- Dezvoltarea sistemului național de evidență electronică a funcționarilor publici și a altor categorii de personal din cadrul autorităților publice – va contribui la eficientizarea și calitatea managementului resurselor umane. Un sistem consolidat de date privind gestiunea funcției publice constituie un spațiu informațional unitar și oficial, care va servi drept bază pentru o administrare eficientă a personalului.
- Consolidarea rolului de partener strategic și a competențelor SRU. Se impune necesitatea sporirii capacităților subdiviziunilor vizate, prin realizarea de instruire, diseminarea bunelor practici, crearea unei platforme de comunicare între subdiviziunile resurse umane.
- Simplificarea, clarificarea, sistematizarea și armonizarea reglementărilor privind domeniul funcției publice. Procedurile de resurse umane specifice funcției publice au ca punct de pornire un pachet legislativ bogat, la care se adaugă jurisprudența în materia funcției publice și setul de puncte de vedere / clarificări formulate de Cancelaria de Stat cu privire la diverse spețe. În acest context apare necesitatea re-evaluării legislației relevante funcției publice prin măsuri de clarificare, simplificare și sistematizare, inclusiv din prisma cerințelor de conformitate pentru procesul de integrare europeană.
- Îmbunătățirea proceselor de recrutare, evaluare și promovare a funcționarilor publici pe criterii precum competență, transparență, randament și obiectivitate.
- Promovarea bunelor practici și a inovării în domeniul funcției publice și în managementul resurselor umane în administrația publică – vizează îmbunătățirea competențelor/abilităților funcționarilor publici, adaptate la realitățile existente în sistemul național de administrație publică.

ANEXE:

Date cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public în anul 2021

| I. Date generale despre personalul din autoritățile publice din Republica Moldova în anul 2021 (situația la 01.01.2022) | | | | | | | | | | |
|---|--|---------|-------------------------------|------------------------------|--|--|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|---|
| 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 (1) | 49313.4 | 18204.5 | 2803.0 | 138.0 | 54.0 | 3939.0 | 14211.5 | 19204.0 | 8963.9 |
| 2 | Funcții publice / posturi ocupate, persoane | 42570 | 15405 | 2344 | 91 | 40 | 3688 | 11677 | 16620 | 8110 |
| 2.1 | Bărbați | 22463 | 3938 | 1612 | 40 | 16 | 1090 | 2832 | 13256 | 3617 |
| 2.1.1 | Bărbați, procente | 52.8% | 25.6% | 68.8% | 44.0% | 40.0% | 29.6% | 24.3% | 79.8% | 44.6% |
| 2.2 | Femei | 20107 | 11467 | 732 | 51 | 24 | 2598 | 8845 | 3364 | 4493 |
| 2.2.1 | Femei, procente | 47.2% | 74.4% | 31.2% | 56.0% | 60.0% | 70.4% | 75.7% | 20.2% | 55.4% |
| 3 | Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor, % | 86.3% | 84.6% | 83.6% | 65.9% | 74.1% | 93.6% | 82.2% | 86.5% | 90.5% |
| 3.1 | Funcții publice / posturi vacante, unități | 6743.4 | 2799.5 | 459.0 | 47.0 | 14.0 | 251.0 | 2534.5 | 2584.0 | 853.9 |
| 3.2 | Pondere funcțiilor publice/posturilor vacante în total unități, % | 13.7% | 15.4% | 16.4% | 34.1% | 25.9% | 6.4% | 17.8% | 13.5% | 9.5% |
| 4 | Vârsta medie a funcționarilor publici, ani | | 45 | | | 46 | 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 | | 1447 | | | 2 | 370 | 1075 | | |
| 5.1 | Pondere pensionarilor în funcție publică în numărul funcțiilor publice ocupate (fpcns, fpc, fpe), % | | 9.4% | | | 5.0% | 10.0% | 9.2% | | |
| 6 | Vechime în funcție publică, persoane | | 15405 | | | 40 | 3688 | 11677 | | |
| 6.1 | până la 2 ani | | 1884 | | | 3 | 204 | 1677 | | |
| 6.2 | între 2-7 ani | | 4019 | | | 12 | 709 | 3298 | | |
| 6.3 | între 7-15 ani | | 4527 | | | 9 | 1065 | 3453 | | |
| 6.4 | peste 15 ani | | 4975 | | | 16 | 1710 | 3249 | | |
| 7 | Ocuparea funcției publice / postului | 7686 | 3462 | 964 | 95 | 15 | 793 | 2654 | 2084 | 1081 |
| 7.1 | Ocuparea funcției publice prin: | | | | | | | | | |
| 7.1.1 | Concurs | | 1887 | | | 6 | 292 | 1589 | | |
| 7.1.2 | Promovare | | 467 | | | 3 | 192 | 272 | | |
| 7.1.3 | Transfer | | 705 | | | | 105 | 600 | | |
| 7.1.4 | Detasare | | 16 | | | 1 | 6 | 9 | | |
| 7.1.5 | Asigurare a interimatului funcției publice de conducere | | 244 | | | 3 | 171 | 70 | | |
| 7.1.6 | Alte modalități A se specifica modalitățile de angajare, text (2) | | 143 | | | 2 | 27 | 114 | | |
| 8 | Suspendare funcții publice/posturi, persoane | 1244 | 828 | 67 | 2 | 1 | 92 | 735 | 306 | 41 |
| 9 | Încetarea raporturilor de serviciu/ relațiilor de muncă, persoane (3) Inclusiv în baza: | 4329 | 1708 | 252 | 92 | 18 | 281 | 1409 | 1609 | 668 |
| 9.1 | Legii nr.158/2008, art. 62 | | 214 | | | | 57 | 157 | | |
| 9.2 | Legii nr.158/2008, art. 63 | | 306 | | | 2 | 68 | 236 | | |
| 9.3 | Legii nr.158/2008, art. 64 | | 23 | | | | 4 | 19 | | |
| 9.4 | Legii nr.158/2008, art. 65 | | 1165 | | | 16 | 152 | 997 | | |
| 9.5 | Codului muncii nr.154/2003, art.82, 83, 85, 86 | 683 | | 4 | 11 | | | | | 668 |
| 9.6 | Legilor speciale: nr.80/2010; nr.199/2010 ș.a. | 1938 | | 248 | 81 | | | | 1609 | |

Raportul cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2021

| II. Date despre aplicarea procedurilor de personal (HG nr.201/2009) în anul 2021 | | | | |
|--|--|--|---|---|
| Nr. | Denumirea reglementărilor în conformitate cu HG nr.201 din 11.03.2009 | Indicatori de progres și rezultat privind aplicarea | | Comentarii (se vor include informații despre realizarea activităților și aspectul calitativ al indicatorilor) |
| | | Indicatori | Valoarea indicatorilor | |
| 10 | Ocuparea funcției publice prin concurs (anexa nr.1) | Numărul funcțiilor publice scoase la concurs în total | 2823 | |
| 10.1 | | <i>funcții publice de conducere de nivel superior</i> | 9 | |
| 10.2 | | <i>funcții publice de conducere</i> | 379 | |
| 10.3 | | <i>funcții publice de execuție</i> | 2435 | |
| 11 | | Numărul de persoane (dosare) care au aplicat la concurs în total | 4767 | |
| 11.1 | | <i>funcții publice de conducere de nivel superior</i> | 39 | |
| 11.2 | | <i>funcții publice de conducere</i> | 6 | |
| 11.3 | | <i>funcții publice de execuție</i> | 4722 | |
| 12 | | Numărul persoanelor angajate în funcție publică prin concurs în total | 1887 | |
| 12.1 | <i>funcții publice de conducere de nivel superior</i> | | | |
| 12.2 | <i>funcții publice de conducere</i> | 295 | | |
| 12.3 | <i>funcții publice de execuție</i> | 1592 | | |
| 13 | Perioada de probă pentru funcționarul public debutant (anexa nr.2) | Numărul total de funcționari publici debutanți pe parcursul anului 2021 | 1201 | |
| 13.1 | | <i>Numărul de funcționari publici debutanți care au fost confirmați în funcție</i> | 766 | |
| 13.1.1 | | <i>Pondere, %</i> | 63.8% | |
| 13.1.2 | | <i>Gradul de înnoire a funcționarilor publici (funcționari publici debutanți confirmați către funcționarii publici în fpcns, fpc, fpe), %</i> | 5.0% | |
| 13.2 | | <i>Numărul de funcționari publici debutanți care au fost eliberați din funcție</i> | 78 | |
| 13.3 | | <i>Numărul funcționarilor publici debutanți la 01.01.2021</i> | 449 | |
| 14 | Elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului pentru funcția publică (anexa nr.3) | Numărul fișelor postului existente în autoritate la 01.01.2022 | 17266 | 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 (anexa nr.6) | Numărul de angajamente semnate în anul 2021 în total | 159 | |
| 15.1 | | <i>Numărul de angajamente semnate de funcționarii publici care au studiat sau studiază în cadrul programelor de masterat din mijloace bugetare</i> | 16 | Se specifică instituțiile de învățământ în care funcționarii publici își fac studiile în cadrul programelor de masterat. [Introduceți text] |
| 16 | Activitatea comisiei de disciplină (anexa nr.7) | Comisie de disciplină: | | |
| | | DA | 82 | |
| | | NU | 8 | |
| | | Nu este indicat | 79 | |
| 16.1 | | <i>Numărul sesizărilor examinate</i> | 606 | |
| 16.2 | | <i>Numărul de cauze clasate</i> | 301 | |
| 16.3 | | <i>Numărul sancțiunilor disciplinare propuse</i> | 371 | |
| 16.4 | <i>Numărul funcționarilor publici sancționați disciplinar</i> | 329 | Se indică natura abaterilor / încălcărilor comise, tipul sancțiunilor aplicate. | |
| 16.4.1 | <i>Pondere în total, %</i> | 2.1% | | |
| 17 | Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public (anexa nr.8) | Numărul funcționarilor publici evaluați. Inklusiv care au obținut calificativul: | 16501 | |
| 17.1 | | <i>„foarte bine”</i> | 10377 | |
| 17.1.1 | | <i>Pondere, %</i> | 62.9% | |
| 17.2 | | <i>„bine”</i> | 6011 | |
| 17.2.1 | | <i>Pondere, %</i> | 36.4% | |
| 17.3 | | <i>„satisfăcător”</i> | 98 | |
| 17.3.1 | | <i>Pondere, %</i> | 0.6% | |
| 17.4 | | <i>„nesatisfăcător”</i> | 15 | |
| 17.4.1 | | <i>Pondere, %</i> | 0.1% | |
| 17.5 | | Numărul contestațiilor depuse de funcționarii publici evaluați | 4 | |
| 17.5.1 | | <i>Numărul contestațiilor depuse de funcționarii publici evaluați care au fost soluționate în favoarea acestora</i> | | |
| 17.6 | Numărul de funcționari publici pentru care au fost stabilite obiectivele individuale de activitate și indicatorii de performanță pentru anul 2021 | 14500 | | |

| III. Date despre dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în anul 2021 | | | | | |
|---|--|-------|-------------------|-------------------|--------------------------------------|
| <i>* 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</i> | | | | | |
| 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 | 11136 | 6278 | 3313 | 1545 |
| 19 | Numărul net de funcționari publici instruiți cel puțin 40 ore (fara fpss) Inclusiv: | 6747 | 3260 | 2555 | 932 |
| 19.a | Pondere în total, % | 43.8% | 21.2% | 16.6% | 6.0% |
| 19.1 | funcționari publici de conducere de nivel superior | 20 | 8 | 9 | 3 |
| 19.2 | funcționari publici de conducere | 1723 | 754 | 647 | 322 |
| 19.3 | funcționari publici de execuție | 5004 | 2498 | 1899 | 607 |
| 20 | Numărul net de funcționari publici cu statut special instruiți, persoane | 12446 | 9432 | 2291 | 723 |
| 21 | Numărul de funcționari publici debutanți instruiți (fără fpss), persoane Inclusiv: | 598 | 340 | 163 | 95 |
| 22.1 | Numărul de funcționari publici debutanți instruiți cel puțin 80 ore (fără fpss) | 193 | 77 | 75 | 41 |