

NOTA DE FUNDAMENTARE

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

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

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

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

În context este necesară ajustarea Anexei nr. 9 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar pentru asigurarea aplicării efective a normelor cu privire la atestare și conferirea gradelor de calificare profesională.

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

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

În sensul celor relatate, scopul proiectului constituie dezvoltarea și consolidarea sistemului de formare profesională la nivel național, atât al angajaților din autoritățile și instituțiile de stat, cât și a celor din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia, instituțiile publice, prestatorii privați de servicii sociale, prevăzuți la art. 7 alin. (3) din Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale prin asigurarea unor modificări și completări în actele normative.

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

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

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

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

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

În cadrul celor 10 ATAS-uri activează 954 unități de personal în poziția de asistent social comunitar. Doar 62% (563 persoane) dețin nivelul de calificare corespunzător – studii superioare (nivel de calificare 6 CNC (cadrul național al calificării) Licență sau 7 CNC Master).

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

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

Aceiași situație este și în cazul *Specialiștilor în protecția drepturilor copilului (SPDC)*, inclusiv la nivel local. Atribuțiile specifice a acestora sunt prevăzute expres în Legea nr. 140/2013 privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc și a

copiilor separați de părinți. Acesta are calitate de reprezentant al autorității tutelare, incluzând: identificarea și evaluarea copiilor aflați în situații de risc; instituirea și monitorizarea măsurilor de protecție; managementul de caz în situațiile de abuz, neglijare, exploatare sau separare de părinți; coordonarea echipelor multidisciplinare în cazurile ce vizează protecția copilului și prevenirea separării copilului de familie și monitorizarea reintegrării familiale. Creșterea semnificativă a numărului copiilor aflați în situații de risc – de la 3.743 de cazuri în 2017 la aproximativ 18.000 în 2025 – precum și majorarea numărului familiilor cu copii aflați în dificultate reflectă complexitatea și volumul tot mai mare al intervențiilor necesare în domeniul protecției copilului. Aceste date nu constituie un element negativ, acestea atestă atenția constantă și implicarea sporită a reprezentanților autorităților tutelare, în special a specialistului în protecția drepturilor copilului sau a asistentului social comunitar, în identificarea tuturor cazurilor complexe, în monitorizarea situației fiecărui copil din teritoriul administrat. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică, rata sărăciei absolute în rândul copiilor din mediul rural a atins circa 45,0% în 2025, amplificând riscurile sociale și consolidând necesitatea intervențiilor specializate. În aceste condiții, gestionarea cazurilor ce vizează copiii aflați în situații de risc, aplicarea măsurilor de protecție specială și exercitarea atribuțiilor autorității tutelare constituie competențe primare ale specialiștilor enunțați. Această funcție presupune un nivel distinct de responsabilitate juridică, decizională și profesională, respectiv presupune și un nivel de pregătire profesională de nivel minim de licență, inclusiv prin consolidarea acestuia prin formare profesională continuă.

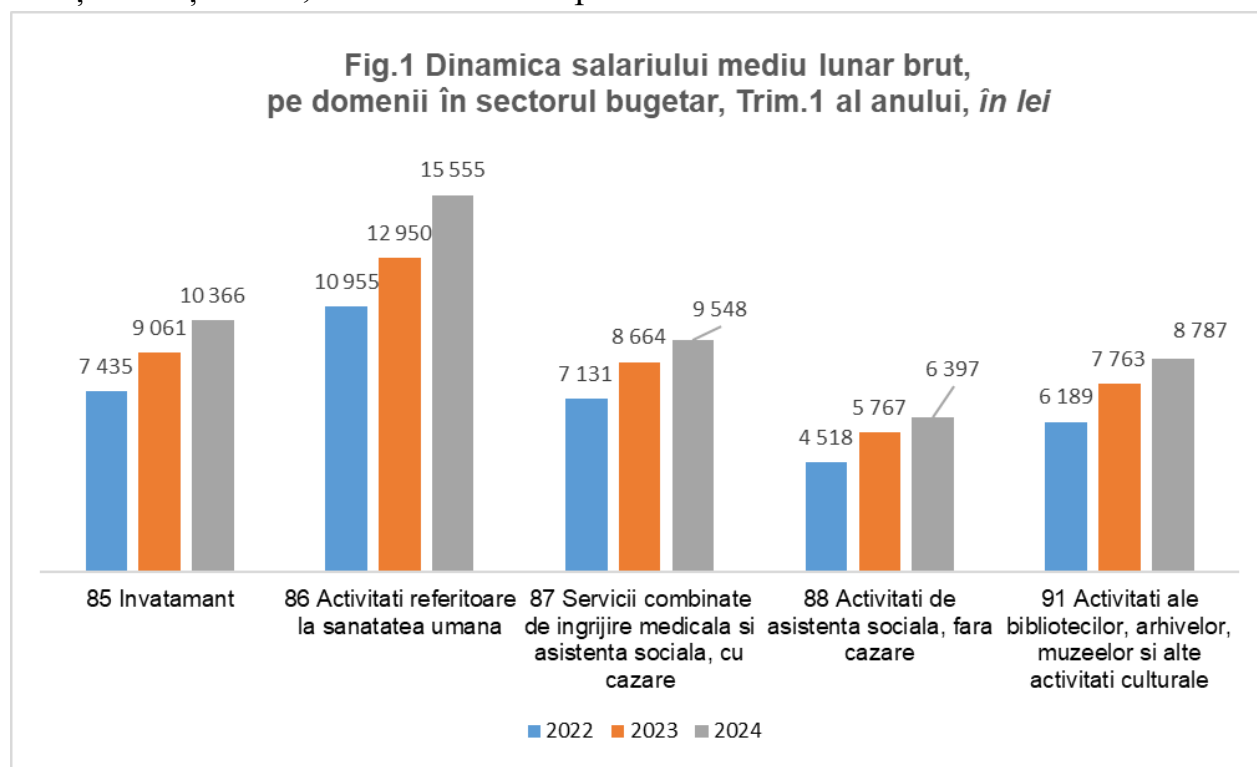
Cauzele care au determinat apariția problemei au evidențiat sistemul inefficient de pregătire profesională ca urmare a lipsei unor oportunități de formare profesională continuă, a abordărilor strategice de planificare și dezvoltare insuficiente a resurselor umane în sistemul asistenței sociale, determinate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

Eficiența sistemului de asistență socială, în plan național, este dependentă de calitatea resurselor umane din sistem. Pe parcursul anilor au fost realizate unele

măsurile pentru a fortifica capacitățile personalului din domeniu. Spre exemplu, în anul 2018 s-a încercat instituirea sistemului de formare inițială și continuă a personalului din domeniul asistenței sociale, prin aprobarea Hotărârii Guvernului nr. 38/2019. Conform actului normativ precitat, responsabil de punerea în aplicare și organizare a sistemului de formare profesională a fost Agenția Națională Asistență Socială (ANAS, actualmente AGSSSÎ). Însă o serie de factori au împiedicat desfășurarea într-un mod organizat și planificat a formărilor profesionale.

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

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



Se poate conchide că **domeniul asistenței sociale este cel mai sărac domeniu important la nivel local dintre celelalte 3 (sănătate, educație, cultură)**. Mai mult ca atât salarizarea în domeniul asistenței sociale este mai mică și decât în agricultură (7930,3 lei în trim. I al anului 2024).

Astfel, prin reforma *Restart*, pornind de la situația resurselor umane din sectorul de asistență socială, s-a impus nevoia intervenției prin instituirea sporului de calificare profesională în Legea asistenței sociale nr. 547/2003 art. 16³ alin. (3). Concomitent Legea nr. 547/2003 necesită a reglementa clar sistemul de formare profesională, aspect ce a fost examinat, căci lipsa unui mecanism de formare și dezvoltare, consolidat, al resurselor umane în sistemul asistenței sociale constituie un impediment pentru îmbunătățirea sistemului de salarizare, de care depinde în mare măsură și calitatea serviciilor sociale prestate populației.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Specialiști	Vârsta 18-45 ani	Vârsta 46-59 ani	Vârsta 60+	Total
ASC	529	315	128	972*
SPDC	154	37	9	200

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

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

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

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

implicat). Sarcina de muncă a profesioniștilor din domeniul asistenței sociale este destul de mare, aceștia de cele mai multe ori fiind responsabili de coordonarea și implementarea unui șir de mecanisme aplicabile la nivel național în domeniul protecției drepturilor copilului, a victimelor infracțiunilor, a persoanelor cu dizabilități și vârstnicilor.

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

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

Prin urmare, prezentul proiect este elaborat în scopul stabilirii unui mecanism riguros și eficient de dezvoltare profesională prin inserție, formare și atestare profesională a personalului menționat ce urmează a fi aplicat, în premieră în Republica Moldova și, care va pune în prim plan performanța profesională și calitatea serviciilor sociale prestate.

În prezent, sistemul de asistență socială se confruntă și cu lipsa unor facilități la angajare și menținere în funcție a personalului, spre deosebire de alte domenii precum educația, sănătatea sau cultura, unde sunt prevăzute diverse stimulente (indemnizații, compensații, facilități pentru tineri specialiști etc.).

Această diferență de tratament reflectă o abordare inegală pe piața muncii, care afectează direct atractivitatea domeniului asistenței sociale. Ministerul Muncii și Protecției Sociale urmează să vină cu propuneri la CBTM pentru anii 2028-2030 cu politică nouă prin care să fie posibilă identificarea unor facilități.

La fel, studiile realizate² indică o slabă atractivitate a programelor de formare profesională în domeniul asistenței sociale. În anul 2026 comparativ cu anul 2016, numărul absolvenților de studii superioare la specialitatea asistență socială, învățământ cu frecvență, a scăzut cu 50% (de la 78 absolvenți la 39), iar la învățământ cu frecvență redusă scăderea este de 23% (de la 153 absolvenți la 118), aceasta fiind explicată prin nivelul scăzut de salarizare raportat la complexitatea sarcinilor.

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

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

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

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi:

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

1) Legea nr. 547/2003 se completează cu noțiunea de *Management de caz* și un nou articol, care prevede *Sistemul de asistență socială*, aspect care lipsea în Lege și nereglementat. Totodată, se asigură modificarea alin. (3) din art. 8 pentru a corela managementul de caz cu acordarea asistenței sociale, precum și a specifica prin alin. (3¹) că procedura de realizare a Managementului de caz se aprobă prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11) Specificarea la art. 16⁴ a gradelor de calificare profesională în sistemul de asistență socială: gradul V, IV, III, II și I.

12) Completat cu art. 16⁵ ce cuprinde condiții și angajamente ale personalului, urmare a formării profesionale. Astfel, în cazul demisiei (cu excepția cazurilor care nu depind de voința părților) sau al concedierii pentru fapte imputabile, specificate în art. 86 alin. (1) lit. g)-n) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, până la expirarea termenului de 5 ani consecutivi lucrați în funcție, personalul de specialitate restituie integral suma indemnizației unice, conform procedurii aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.”

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

14) La fel sunt efectuate modificări la art. 6 și 18 din Legea nr. 129/2012 privind acreditarea prestatorilor de servicii sociale cu referire la specificarea Managementul de caz ce urmează a fi realizat prin Sistemul Informațional „eSocial”, inclusiv ca criteriu de evaluare, pentru acreditare, a serviciilor sociale.

Pentru asigurarea etapizată a implementării modificărilor respective, în special cu referire la atestarea personalului din sistemul de asistență socială pentru accederea la gradul de calificare profesională V, sunt prevăzute dispoziții tranzitorii astfel încât acest proces să se organizeze în trei etape, pe parcursul a trei ani, de la data intrării în vigoare a prezentei legi, în condițiile stabilite de Guvern.

Având în vedere importanța acestui proiect și necesitatea asigurării elaborării mecanismului de atestare a personalului din sistemul asistenței sociale se propune intrarea în vigoare a actului de decizie la data de 1 ianuarie 2027.

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

Nu au fost identificate/sesizate/comunicate.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Obiectivul la nivel de impact, în contextul reformei Restart, constituie asigurarea unui capital uman performant în sistemul de asistență socială, motivat de a promova și respecta dreptul la protecție și asistență socială a populației vulnerabile din Republica Moldova, conform standardelor internaționale din domeniul drepturilor omului.

Pe termen lung, acest obiectiv al reformei va contribui la atingerea către anul 2026 a țintei de asigurare a sistemului de asistență socială cu resurse umane suficiente, motivate și capabile să ofere populației prestații și servicii sociale de calitate. În același timp prin programele de dezvoltare profesională și instituirea gradelor de calificare profesională nu se realizează doar dezvoltarea profesională individuală, dar se

înregistrează și un impact pozitiv la nivel instituțional și social, prin eficientizarea activității de muncă, creșterea profesionalismului și consolidarea sistemului național de asistență socială orientat spre rezultate și echitate socială.

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

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

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

Astfel, potrivit dispozițiilor tranzitorii, în scopul asigurării implementării procesului etapizat al implementării procesului de atestare a personalului din sistemul de asistență socială, pentru gradul de calificare profesională V, personalul din domeniu asistenței sociale va fi repartizat în trei părți care va fi atestat în vederea accederii la gradul de calificare, etapizat pe parcursul a trei ani.

Calculul estimativ al sporului pentru gradul de calificare profesională V este analizat prin prisma nivelului de studii al personalului: personal cu nivel minim de studii superioare de licență (Tabelul nr. 1) și personal cu nivel minim de studii profesional-tehnice (Tabelul nr. 2).

Astfel, calculele estimative a mijloacelor financiare necesare pentru gradul de calificare V (primul grad), pornind de la ideea că sporul va constitui pentru:

- Gradul de calificare profesională V – 750,0 lei;
- Gradul de calificare profesională IV – 1.000,0 lei;
- Gradul de calificare profesională III – 1.250,0 lei;
- Gradul de calificare profesională II – 1.500,0 lei;
- Gradul de calificare profesională I – 2.000,0 lei, sunt:

Pentru prima atestare a personalului cu studii superioare de licență – 1807 persoane:

- Pentru anul 2028 – 5.400.000,0 lei (pentru 600 persoane);
- Pentru anul 2029 – 5.400.000,0 lei (pentru 600 persoane);
- Pentru anul 2030 – 5.463.000,0 lei (pentru 607 persoane);

Total cost: 16.263.000,00 lei

Pentru prima atestare a personalului cu studii profesional-tehnice – 92 persoane:

- Pentru anul 2028 – 180.000,0 lei (pentru 30 persoane);
- Pentru anul 2029 – 180.000,0 lei (pentru 30 persoane);
- Pentru anul 2030 – 192.000,0 lei (pentru 32 persoane);

Total cost: 552.000,0 lei

Costul total al atestării pentru gradul de calificare V în perioada 2028-2030 este de 16.815.000,0 lei, cu următoarea distribuție pe ani:

Anul 2028 – 5.580.000,0 lei

Anul 2029 – 5.580.000,0 lei

Anul 2030 – 5.655.000,0 lei.

Costul pentru plata sporului aferent gradului de calificare V în perioada 2029-2030 este de:

Pentru personalul cu studii superioare de licență – 1807 persoane:

- Pentru anul 2029 – 5.400.000,0 lei (pentru 600 persoane atestate în anul 2028);

- Pentru anul 2030 – 10.800.000,0 lei (pentru 1200 persoane atestate în 2028-2029).

Total cost: 16.200.000,00 lei

Pentru personalul cu studii profesional-tehnice – 92 persoane:

- Pentru anul 2029 – 180.000,0 lei (pentru 30 persoane atestate în anul 2028);

- Pentru anul 2030 – 360.000,0 lei (pentru 60 de persoane atestate în perioada 2028-2029).

Total cost: 540.000,0 lei

Costul total al plății pentru gradul de calificare V în perioada 2029-2030 este de 16.740.000,0 lei, cu următoarea distribuție pe ani:

Anul 2029 – 5.580.000,0 lei

Anul 2030 – 11.160.000,0 lei.

Calcululele estimative reprezintă costurile pentru atestarea a 1899 persoane.

De menționat că, sumele respective sunt propuse în proiectul nou (în sumele mijloacelor financiare) al Planului Național de Dezvoltare, OGG 6-59-159MMPS „Dezvoltarea sistemului de formare profesională în domeniul asistenței sociale în contextul implementării Reformei sistemului de asistență socială „RESTART”.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Prestatorii privați prevăzuți la art. 7 din Legea nr. 123/2010 *cu privire la serviciile sociale* se vor bucura de efectele normelor propuse astfel încât, personalul specificat va putea beneficia de posibilități de instruire, atestare și accedea la grade de calificare profesională.

Dezvoltarea unei forțe de muncă bine pregătite și motivate reprezintă un factor esențial pentru progresul economic și social al comunității.

Investițiile în educație, formare profesională și dezvoltarea competențelor contribuie la creșterea productivității și a competitivității pe piața muncii. În același timp, asigurarea unor servicii sociale calitative, accesibile și orientate spre nevoile cetățenilor susține incluziunea socială, îmbunătățește calitatea vieții și oferă sprijin persoanelor aflate în situații de vulnerabilitate. Împreună, o forță de muncă calificată

și servicii sociale eficiente contribuie la dezvoltarea durabilă și la bunăstarea întregii societăți.

4.4. Impactul social

Instituirea măsurilor dedicate dezvoltării profesionale în sistemul asistenței sociale și facilitării angajării și menținerii în câmpul muncii a profesioniștilor țintește crearea unui cadru care va avea impact asupra calității prestării serviciilor sociale. Crizele sociale și diversificarea problemelor sociale conduc spre aprofundarea vulnerabilității populației, context în care este necesară asigurarea unui nivel adecvat de profesionalizare a personalului din sistemul asistenței sociale. Programele de dezvoltare profesională contribuie la identificarea timpurie a riscurilor sociale, la intervenția eficientă în situațiile de criză și la prestarea de servicii adaptate la nevoile beneficiarilor. Implementarea acestor programe va genera efecte pozitive la nivel social, inclusiv la prevenirea riscurilor sociale, reducerea excluziunii sociale, sporirea incluziunii sociale și la consolidarea coeziunii sociale. Investiția în capitalul uman din sistemul asistenței sociale reprezintă o condiție necesară pentru asigurarea unui sistem de asistență socială echitabil, performant și sustenabil.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Nu este aplicabil.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Promovarea și implementarea programelor de dezvoltare profesională în domeniul asistenței sociale contribuie la promovarea egalității de gen prin consolidarea competențelor profesioniștilor de a identifica, preveni și combate inegalitățile sociale, inclusiv cele de gen. Prin programele de formare profesională, personalul din sistemul de asistență socială dobândește competențe specifice în abordarea dimensiunii de gen, ceea ce are impact asupra recunoașterii și intervenției în cazurile de discriminare, violență bazată pe gen și excluziune socială. Un personal calificat asigură intervenții prompte și adaptate nevoilor femeilor și bărbaților, sprijină victimele violenței în familie și încurajează femeile de a fi active în plan profesional. Conferirea gradelor de calificare profesională în sistemul asistenței sociale urmare a atestării va conduce la sporirea nivelului de remunerare a muncii personalului. Or, în situația în care sistemul asistenței sociale este unul feminizat, implementarea noilor prevederi va contribui la o îmbunătățire a situației femeilor.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu este aplicabil.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Nu se atestă.

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE
Proiectul hotărârii de Guvern nu are ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene.
6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ
În vederea respectării prevederilor Legii 239/2008 privind transparența în procesul decizional și a Regulamentului cu privire la procedurile de consultare publică cu societatea civilă în procesul decizional, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 967/2016, anunțul privind inițierea procesului de elaborare a proiectului în cauză a fost plasat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md , link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/12561
Concomitent proiectul a fost consultat preventiv cu Ministerul Finanțelor prin scrisoarea nr. 08-06-412 din 04.07.2024 și scrisoarea nr. 08-06-121 din 25.02.2026.
7. Concluziile expertizelor
În conformitate cu prevederile art. 21 alin. (1) lit. e) și art. 35 ale Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative și art. 25 alin. (3) lit. a) și art. 28 ale Legii integrității nr. 82/2017, precum și în conformitate cu prevederile art. 21 alin. (1) lit. e) și art. 37 ale Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, proiectul actului normativ urmează a fi supus expertizei juridice și expertizei anticorupție.
8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent
Concomitent cu promovarea proiectului de lege va fi necesar a se înainta către Ministerul Finanțelor avizul cu propuneri de completare a proiectului de Lege nr.270/2018 <i>privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar</i> (urmare a Procesului-verbal al ședinței comune a Ministerului Muncii și Protecției Sociale cu Ministerul Finanțelor din data de 16.06.2026 prin care să se asigure achitarea sporului lunar personalului din sistemul de asistență socială, potrivit gradului de calificare acordat.
9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ
Ministerul Muncii și Protecției Sociale va asigura elaborarea și promovarea proiectului Hotărârii Guvernului cu privire la dezvoltarea profesională a personalului din sistemul de asistență socială. Totodată, Ministerul va asigura aprobarea mecanismelor interne de punere în aplicare a noilor reglementări prin care se va asigura implementarea sistemului de inserție, formare profesională, atestare și supervizare a personalului din domeniul asistenței sociale.
Subsidiar, Ministerul va coopera cu mediul academic și societatea civilă pentru a asigura acces la programe și activități de formare profesională continuă.