

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(privind sistemul de asistență socială, digitalizarea serviciilor sociale și dezvoltarea profesională a personalului)

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 (privind sistemul de asistență socială, digitalizarea serviciilor sociale și dezvoltarea profesională a personalului).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.

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

Anterior reformei „Restart”, procesul de formare profesională în cadrul Direcțiilor/structurilor de asistență socială din subordinea APL era unul fragil, 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 (AGSSSI), conform Hotărârii Guvernului nr. 955/2023, fiindu-i delimitate competențele și orientate, exclusiv, spre prestarea serviciilor sociale cu specializare înaltă.

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

În sensul celor relatate, scopul proiectului 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

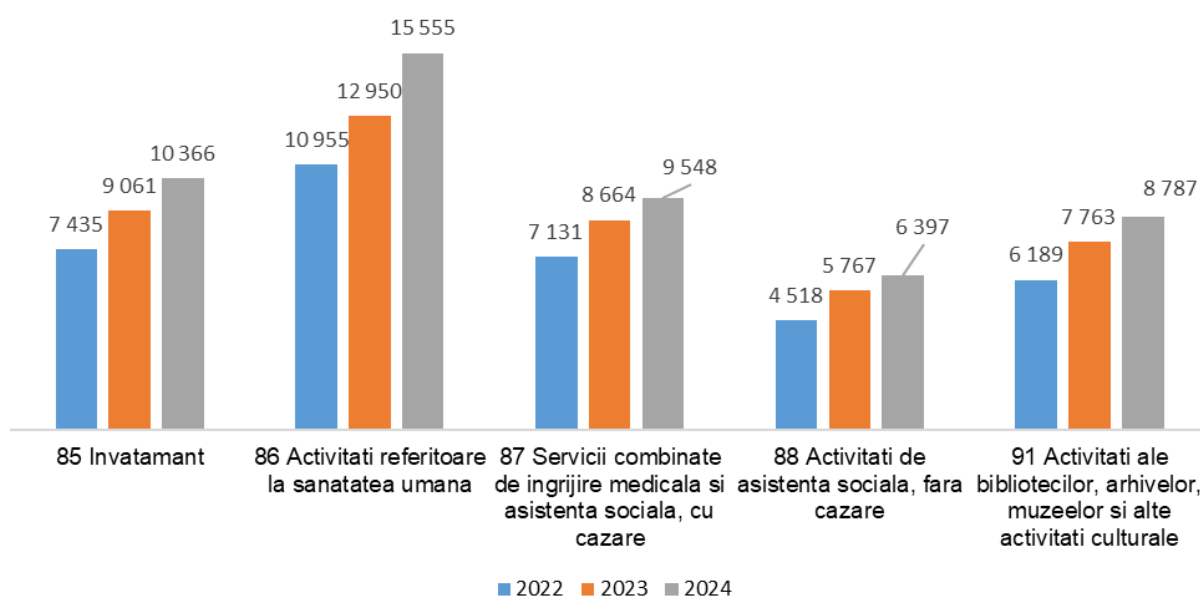
personalului, inclusiv, resurse insuficiente pentru formarea profesională, alocate în buget.

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

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

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

Fig.1 Dinamica salariului mediu lunar brut, pe domenii în sectorul bugetar, Trim.1 al anului, în lei



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 și 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 (cu excepția funcționarilor publici) 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.

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:

Legea nr. 547/2003 se completează cu noțiunile de:

Managementul de caz care constituie modalitatea principală de lucru în asistența socială prin intermediul căreia profesioniștii din sistemul de asistență socială, în colaborare cu alți specialiști relevanți, vor asigura evaluarea necesităților persoanei sau a familiei, planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea intervenției în vederea depășirii situației de dificultate sau de risc social.

La fel, Legea se completează cu noțiunea de *Risc de vulnerabilitate* ce constituie existența unor circumstanțe, condiții sau factori de natură individuală, familială, socială ori economică, care determină sau sunt susceptibili să determine apariția ori agravarea unei situații de dificultate sau expunerea persoanei ori familiei

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

la un risc social. Componentele *Riscului de vulnerabilitate* sunt: *situația de dificultate și riscul social*, care sunt reglementate în art. 1 din Legea asistenței sociale nr. 547/2003, precum și corelat cu art. 4 din Legea respectivă. Completarea Legii cu riscul de vulnerabilitate este necesară și în contextul dezvoltării sistemului informațional integrat eSocial, modulul Managementul de caz.

În scopul asigurării clarității și delimitării corespunzătoare a sistemului de protecție socială, articolul 6¹ reglementează componenta acesteia, care constituie sistemul de asistență socială.

Astfel, din sistemul de asistență socială vor face parte:

- a) Ministerul Muncii și Protecției Sociale;
- b) Inspectoratul Social de Stat;
- c) Agenția pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă;
- d) Agențiile teritoriale de asistență socială;
- e) Instituțiile Publice prestatoare de servicii sociale în care Ministerul Muncii și Protecției Sociale are calitatea de fondator;
- f) Structurile responsabile de asistență socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia și instituțiile publice din gestiunea acestora;
- g) Autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi, în calitate de prestatori de servicii sociale și autorități tutelare locale;
- h) Prestatori privați de servicii sociale.

Se asigură modificarea alin. (3) din art. 8 pentru a corela managementul de caz cu procesul de acordare a asistenței sociale.

a) Concomitent se completează cu un nou articol 11¹ privind acordarea asistenței sociale, prin procedura de realizare a Managementului de caz, aprobată prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale aplicată de către profesioniștii din sistemul de asistență socială, prevăzuți la art. 6¹ alin. (2) lit. c)-h), prin intermediul Sistemului informațional integrat „eSocial”, aflat în posesia Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

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

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;

Modificarea Capitolului V care cuprinde:

- Personalul din sistemul de asistență socială;
- Condiții pentru a candida la o funcție în domeniul asistenței sociale;
- Dezvoltarea profesională;
- Inserția profesională;

- Formarea profesională continuă în sistemul de asistență socială;
- Atestarea personalului din sistemul de asistență socială;
- Efectele atestării, retragerea și contestarea gradelor de calificare;
- Grade de calificare profesională în sistemul de asistență socială;
- Condiții și angajamente în contextul formării profesionale.

Personalul din sistemul de asistență socială (art. 15) – este format din:

- a) personal de conducere;
- b) personal cu atribuții de elaborare și coordonare a politicilor în domeniu;
- c) personal cu atribuții de acreditare, inspecție și control de stat în domeniu;
- d) personal cu atribuții de implementare a politicilor din cadrul autorităților administrației publice;
- e) personal de specialitate din cadrul serviciilor sociale;
- f) personal de îngrijire și asistență din cadrul serviciilor sociale;
- g) alte categorii de personal prevăzute de legislație.

Condiții pentru a candida la o funcție în domeniul asistenței sociale (art. 15¹) - scopul stabilirii condițiilor pentru ocuparea unei funcții în domeniul asistenței sociale este de a asigura selectarea și angajarea unor persoane, care întrunesc criteriile necesare pentru exercitarea corespunzătoare, responsabilă și legală a atribuțiilor funcției, în vederea garantării calității și continuității serviciilor de asistență socială acordate beneficiarilor.

Stabilirea acestor condiții urmărește să asigure că persoana care candidează:

- posedă competențele lingvistice necesare pentru comunicarea eficientă cu beneficiarii, colegii și alte instituții;
- dispune de capacitatea juridică deplină pentru exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor aferente funcției;
- este aptă din punct de vedere medical pentru exercitarea atribuțiilor, în cazul în care funcția presupune cerințe speciale de sănătate;
- deține calificarea și competențele profesionale necesare exercitării funcției;
- prezintă garanțiile de integritate și conduită necesare pentru activitatea în domeniul asistenței sociale;
- nu se află sub incidența unor interdicții legale privind ocuparea funcției sau exercitarea activității respective.

În ansamblu, aceste condiții au drept scop protejarea interesului și drepturilor beneficiarilor serviciilor sociale, asigurarea profesionalismului și integrității personalului din domeniu, precum și prevenirea ocupării funcțiilor de către persoane care nu întrunesc cerințele legale, profesionale sau de integritate necesare.

Dezvoltarea profesională (art. 16) - Scopul dezvoltării profesionale a personalului din sistemul de asistență socială este de a asigura formarea, menținerea și îmbunătățirea continuă a competențelor profesionale necesare exercitării eficiente,

responsabile și de calitate a atribuțiilor de serviciu, în concordanță cu nevoile beneficiarilor și cu evoluția cadrului normativ și a practicilor din domeniul asistenței sociale.

Dezvoltarea profesională urmărește consolidarea capacității personalului de a răspunde în mod adecvat și profesionist situațiilor și nevoilor sociale ale beneficiarilor, de a aplica metode și instrumente moderne de intervenție și de a respecta principiile etice și standardele profesionale aplicabile în domeniu.

În acest scop, sistemul de dezvoltare profesională va include *insertia profesională, formarea profesională continuă, atestarea personalului și supervizarea.*

Necesitatea dezvoltării profesionale rezultă din caracterul dinamic și complex al domeniului asistenței sociale, care presupune adaptarea permanentă a competențelor personalului la schimbările legislative, sociale și instituționale, precum și la diversitatea și complexitatea situațiilor cu care se confruntă beneficiarii.

Participarea la activități de dezvoltare profesională este necesară pentru:

- asigurarea și menținerea unui nivel corespunzător de competență profesională;
- actualizarea permanentă a cunoștințelor și perfecționarea abilităților practice;
- îmbunătățirea calității și eficienței serviciilor sociale;
- asigurarea aplicării unitare a legislației, standardelor și metodologiilor în domeniu;
- dezvoltarea capacității personalului de a identifica și soluționa în mod profesionist problemele sociale ale beneficiarilor;
- prevenirea erorilor profesionale și diminuarea riscurilor asociate intervenției în situații sociale complexe;
- asigurarea unui mecanism continuu de evaluare, sprijin și îmbunătățire a activității profesionale prin atestare și supervizare;
- promovarea unei culturi profesionale bazate pe responsabilitate, integritate, respectarea drepturilor beneficiarilor și îmbunătățirea continuă a calității serviciilor.

Prin urmare, dezvoltarea profesională constituie un element esențial al asigurării calității sistemului de asistență socială, iar participarea personalului la activitățile de dezvoltare profesională reprezintă atât un drept, cât și o obligație profesională, menită să asigure exercitarea competentă și eficientă a atribuțiilor și protejarea intereselor beneficiarilor.

Insertia profesională (art. 16¹) - insertia profesională reprezintă o etapă esențială în integrarea personalului aflat la prima angajare în sistemul de asistență socială, având rolul de a facilita trecerea de la pregătirea profesională la exercitarea efectivă a atribuțiilor funcției și de a sprijini adaptarea angajatului la mediul organizațional și profesional.

Importanța inserției profesionale constă în asigurarea unui proces structurat de adaptare la cerințele funcției, la procedurile și responsabilitățile specifice locului de muncă, precum și la valorile, principiile și standardele profesionale aplicabile în domeniul asistenței sociale.

Realizarea inserției profesionale în prima lună de activitate permite:

- familiarizarea noului angajat cu atribuțiile și responsabilitățile aferente funcției;
- cunoașterea cadrului normativ, a procedurilor interne și a metodologiilor aplicabile;
- dezvoltarea și consolidarea competențelor necesare exercitării atribuțiilor de serviciu;
- familiarizarea cu specificul beneficiarilor și cu particularitățile activității în domeniul asistenței sociale;
- dezvoltarea capacității de aplicare în practică a cunoștințelor și competențelor profesionale;
- facilitarea colaborării cu echipa și integrarea în mediul organizațional;
- identificarea timpurie a necesităților de formare și sprijin profesional ale angajatului;
- reducerea riscului de erori profesionale și asigurarea unei exercitări corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu;
- creșterea gradului de responsabilitate și încredere profesională a persoanei nou-angajate.

Un aspect important îl constituie faptul că inserția profesională se va realiza în funcție de nevoile personalului, ceea ce permite adaptarea măsurilor și activităților de integrare la nivelul de pregătire, experiența, competențele și particularitățile fiecărui angajat.

Prin urmare, inserția profesională nu va reprezenta doar o etapă administrativă de început a raportului de muncă, ci un mecanism de sprijin și adaptare profesională care va contribui la formarea unui personal competent, responsabil și capabil să ofere servicii sociale de calitate, precum și la integrarea eficientă și durabilă a noilor angajați în sistemul de asistență socială.

Formarea profesională continuă în sistemul de asistență socială (16²) - formarea profesională continuă reprezintă o componentă esențială a dezvoltării și profesionalizării angajaților sistemului de asistență socială, în vederea furnizării unor servicii sociale de calitate, eficiente și adaptate situațiilor individuale și familiale ale beneficiarilor. Necesitatea formării profesionale continue este determinată, în primul rând, de nevoia de aprofundare și actualizare permanentă a cunoștințelor profesionale, precum și de dezvoltare a competențelor și aptitudinilor personalului din sistemul de asistență socială. Actualizarea competențelor permite personalului să

răspundă în mod adecvat schimbărilor legislative, metodologice și instituționale, precum și diversificării și complexității problemelor sociale cu care se confruntă beneficiarii serviciilor sociale. Personalul bine pregătit este în măsură să identifice corect nevoile beneficiarilor, să aplice metode și instrumente de intervenție adecvate, să gestioneze situațiile complexe și să asigure o intervenție socială centrată pe persoană, familie și comunitate.

În acest context, formarea profesională continuă va fi realizată printr-o varietate de programe și activități de formare formală și non-formală, adaptate necesităților reale de dezvoltare profesională ale personalului. Stabilirea acestor necesități și asigurarea participării angajaților la programe de formare va constitui atât o condiție a dezvoltării profesionale individuale, cât și un instrument pentru îmbunătățirea performanței organizaționale.

Responsabilitatea pentru realizarea acestui obiectiv va revine angajatorilor din cadrul autorităților, instituțiilor și organizațiilor din sistem, care va trebui să asigure identificarea necesităților de dezvoltare profesională și participarea personalului la programe de formare continuă.

Se menționează că, pe perioada participării la programele de formare profesională, organizate din inițiativa angajatorului, salariatului i se va menține salariul și celelalte drepturi salariale, în condițiile legislației muncii.

Atestarea personalului din sistemul de asistență socială (art. 16³) - atestarea personalului din sistemul de asistență socială va constitui un mecanism important de evaluare, dezvoltare și consolidare a profesionalismului angajaților, având ca scop asigurarea corespunderii competențelor profesionale și a performanțelor individuale cu cerințele funcțiilor exercitate.

Necesitatea atestării este determinată de importanța menținerii unui corp profesional competent, responsabil și performant, capabil să răspundă în mod eficient nevoilor beneficiarilor și să asigure prestarea unor servicii sociale de calitate. Prin evaluarea periodică a calificării, competențelor și rezultatelor profesionale, atestarea va permite identificarea punctelor forte și a domeniilor care necesită îmbunătățire, contribuind astfel la dezvoltarea profesională continuă a personalului.

Totodată, atestarea va constitui un instrument pentru creșterea calității și eficienței serviciilor sociale, consolidarea disciplinei și responsabilității profesionale, precum și stimularea angajaților pentru obținerea unor performanțe cât mai înalte. Aceasta va contribui și la sporirea autonomiei profesionale și la consolidarea capacității personalului de a lua decizii și de a interveni în mod profesionist în situații complexe.

Un rol important al atestării îl va constitui și identificarea necesităților de instruire și formare profesională continuă, astfel încât activitățile de dezvoltare profesională să fie orientate către competențele și cunoștințele care necesită

consolidare. În același timp, procesul contribuie la formarea și dezvoltarea rezervei de cadre, la promovarea unei culturi profesionale bazate pe performanță și responsabilitate și la apropierea practicilor de formare și dezvoltare profesională de standardele europene.

Prin urmare, atestarea periodică a personalului reprezintă un instrument necesar pentru asigurarea profesionalizării sistemului de asistență socială, îmbunătățirea competențelor angajaților și garantarea unor servicii sociale eficiente, de calitate și orientate spre nevoile beneficiarilor. Realizarea periodică a acestui proces, cu asigurarea resurselor necesare de către angajator, va permite evaluarea sistematică a nivelului profesional al personalului și fundamentarea măsurilor de dezvoltare profesională ulterioară.

Efectele atestării, retragerea și contestarea gradelor de calificare (art. 16⁴) – reglementarea efectelor atestării personalului din sistemul de asistență socială are drept scop recunoașterea nivelului de competență profesională, stimularea dezvoltării profesionale și asigurarea unui mecanism transparent de acordare și menținere a gradelor de calificare profesională.

În urma atestării, personalului care îndeplinește condițiile stabilite îi poate fi conferit un grad de calificare profesională corespunzător nivelului de pregătire, competențelor și experienței profesionale. Accesul la atestare va fi condiționat de parcurgerea activităților de formare profesională continuă și, după caz, de acumularea numărului necesar de credite de studii. Astfel, formarea profesională continuă și atestarea sunt procese interdependente, prin care se asigură atât dezvoltarea competențelor, cât și evaluarea și recunoașterea acestora.

Reglementarea diferențiată a condițiilor de participare la prima atestare în funcție de nivelul studiilor superioare urmărește să valorifice pregătirea profesională a personalului. În acest sens, persoanele cu studii de licență, master sau doctorat în domeniul asistenței sociale beneficiază de posibilitatea accederii la atestare în condiții corespunzătoare nivelului de calificare, cu respectarea cerințelor privind activitatea profesională, formarea continuă și disciplina în muncă.

Totodată, sunt stabilite condiții specifice pentru specialiștii cu studii superioare în alte domenii care activează în sistemul de asistență socială, astfel încât aceștia să poată dobândi și consolida competențele necesare exercitării profesiei.

Un element important îl constituie posibilitatea angajatului de a contribui financiar la propria formare profesională, în vederea acumulării creditelor necesare participării la atestare, cu excepția formărilor profesionale obligatorii stabilite de angajator sau prevăzute de cadrul normativ, ale căror cheltuieli sunt suportate integral de angajator. Această prevedere încurajează responsabilitatea individuală pentru dezvoltarea profesională și participarea activă la procesul de formare continuă.

În același timp, proiectul prevede condițiile în care un grad de calificare profesională poate fi retras, cu consultarea reprezentantului salariatului, în special în situația condamnării definitive pentru săvârșirea unei infracțiuni sau atunci când se constată că gradul a fost acordat cu încălcarea prevederilor legale. Retragera gradului produce și efecte asupra drepturilor salariale aferente acestuia, iar recuperarea eventualelor sume achitate necuvenit se realizează potrivit legislației aplicabile.

Pentru garantarea drepturilor personalului și a principiilor de legalitate și transparență, deciziile adoptate în cadrul procedurii de atestare pot fi contestate, inclusiv cele privind conferirea, refuzul conferirii sau retragerea gradului de calificare profesională, în condițiile legislației privind contenciosul administrativ.

Prin urmare, efectele atestării și regimul gradelor de calificare profesională constituie un mecanism de recunoaștere și motivare a performanței profesionale, de stimulare a formării continue și de responsabilizare a personalului din sistemul de asistență socială. Totodată, stabilirea unor condiții clare pentru acordarea, retragerea și contestarea gradelor va contribui la asigurarea unui sistem obiectiv, transparent și echitabil de evaluare și dezvoltare profesională.

Grade de calificare profesională în sistemul de asistență socială (art.16⁵) - reglementarea gradelor de calificare profesională în domeniul asistenței sociale are drept scop recunoașterea și valorizarea nivelului de competență profesională al personalului, precum și stimularea dezvoltării profesionale și a performanței în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

În sistemul de asistență socială sunt instituite cinci grade de calificare profesională, de la gradul V până la gradul I, gradul I reprezentând cel mai înalt nivel de calificare. Succesiunea gradelor permite reflectarea progresului profesional al angajaților și constituie un mecanism de motivare pentru acumularea de experiență, dezvoltarea competențelor și îmbunătățirea continuă a performanțelor profesionale.

Obținerea unui grad de calificare profesională produce și efecte salariale, pentru fiecare grad fiind acordat un spor lunar, în condițiile legislației privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Astfel, gradul de calificare reprezintă nu doar o formă de recunoaștere profesională, ci și un element de stimulare financiară a personalului pentru dezvoltarea și menținerea unui nivel înalt de competență profesională. În cazul retragerii gradului, plata sporului aferent încetează.

Gradul de calificare profesională are continuitate în cadrul sistemului de asistență socială, fiind păstrat pe perioada activității profesionale în funcțiile relevante, indiferent de prestatorul de servicii sociale la care activează persoana. În cazul transferului sau al schimbării angajatorului, gradul de calificare obținut anterior este recunoscut și înscris în actele de personal, fără necesitatea unei noi proceduri de conferire sau confirmare.

Totodată, pentru asigurarea actualizării competențelor profesionale și menținerea legăturii cu exercitarea efectivă a activității în domeniu, se stabilește că o întrerupere a raporturilor de muncă mai mare de trei ani consecutivi determină expirarea gradului de calificare profesională. La reluarea activității în sistem, persoana va poate participa la procedura de atestare pentru obținerea gradului de calificare profesională.

Prin urmare, sistemul gradelor de calificare profesională va asigura recunoașterea progresului profesional, motivarea personalului, stimularea performanței și mobilității profesionale, precum și continuitatea drepturilor profesionale în cadrul sistemului de asistență socială. Stabilirea unor reguli clare privind acordarea, păstrarea, recunoașterea și expirarea gradelor va contribui la crearea unui sistem coerent și transparent de dezvoltare și profesionalizare a personalului din domeniu.

Condiții și angajamente în contextul formării profesionale (art. 16⁶) - reglementarea respectivă are drept scop ca atunci când participarea la programe de formare de lungă durată sau la studii superioare de master este susținută financiar de autoritatea publică, beneficiarul își va asuma obligația de a continua activitatea în cadrul acesteia pentru o perioadă proporțională cu durata formării.

Această obligație are drept scop valorificarea în beneficiul instituției și al sistemului a cunoștințelor și competențelor dobândite prin formare, precum și asigurarea unui echilibru între investiția autorității publice în dezvoltarea profesională a angajatului și obligația acestuia de a contribui, ulterior formării, la realizarea obiectivelor instituției.

În situația în care angajatul nu va respecta angajamentul asumat sau nu va finaliza programul de formare din motive imputabile acestuia, va apărea obligația de restituire a cheltuielilor suportate de autoritatea publică pentru formare, inclusiv a cheltuielilor salariale aferente perioadei respective, în condițiile prevăzute de lege. Recuperarea acestor sume poate fi realizată pe cale judiciară în cazul refuzului de restituire benevolă.

Totodată, proiectul instituie excepții justificate de circumstanțe obiective și independente de voința angajatului, în care obligația de restituire nu se va aplica. Acestea vizează, între altele, situațiile determinate de deces, dispariție, pierderea capacității de exercițiu, forță majoră, lichidarea autorității publice sau anumite situații privind starea de sănătate care împiedică exercitarea în continuare a atribuțiilor funcției.

De asemenea, este prevăzut un mecanism care favorizează menținerea specialiștilor în domeniul asistenței sociale și mobilitatea acestora în cadrul sectorului public. Persoanele care, într-o anumită perioadă de la încetarea raporturilor de muncă, se vor reangaja în instituția de origine sau se încadrează într-o altă

instituție ori autoritate publică, finanțată din bugetul de stat, într-o funcție conexas domeniului asistenței sociale, vor fi scutite de restituirea cheltuielilor pentru formarea profesională.

Prin urmare, mecanismul instituit urmărește să asigure utilizarea eficientă și responsabilă a resurselor publice destinate formării profesionale, să încurajeze dezvoltarea competențelor personalului și, în același timp, să stimuleze menținerea specialiștilor în sistemul de asistență socială. Sumele recuperate ca urmare a nerespectării obligațiilor asumate sunt direcționate către bugetul de stat, contribuind astfel la responsabilizarea financiară și la protejarea fondurilor publice destinate dezvoltării profesionale.

2. Legea nr. 133/2008 cu privire la ajutorul social cuprinde următoarele modificări:

La art. 3:

- noțiunea de „*management de caz*” se ajustează la noțiunea modificată la Legea asistenței sociale nr. 547/2003;

- expunerea într-o redacție nouă a noțiunii de „solicitant” prevăzută la art. 3, în vederea reglementării exprese a posibilității depunerii cererii de acordare a ajutorului social, în numele familiei, de către ocrotitor sau o altă persoană împuternicită în modul corespunzător, în situația în care asupra tuturor membrilor familiei cu capacitate deplină de exercițiu a fost instituită o măsură de ocrotire convențională sau judiciară;

- actualizarea unor norme la art. 5 alin (1) lit. c) și la art. 15² alin. (1) prin substituirea cuvintelor „agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă” cu „subdiviziunea teritorială pentru ocuparea forței de muncă”;

- aducerea în concordanță a unor norme la art. 9 alin. (1), (5), (7), (9), (10) și (11), art. 11, 12, 15, 15², 15³, 16, 17 și 18 prin actualizarea denumirii de „structură de asistență socială” în „Structura teritorială de asistență socială din cadrul Agenției teritoriale de asistență socială, structura responsabilă de asistență socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău sau din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia, precum și alte modificări de ordin tehnic”;

- actualizarea art. 9² cu privire la managementul de caz, inclusiv cu referire la Sistemul informațional integrat „eSocial”, aflat în posesia Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

3. Modificarea Legii nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale, care cuprinde:

- art. 4 va cuprinde și managementul de caz ca proces premergător realizării dreptului la asistență socială a beneficiarului;

- actualizarea art. 7 alin. (2) cu referire la reflectarea agențiilor teritoriale de asistență socială ca prestatori de servicii sociale;

- actualizarea art. 20 la noile rigori cu privire la evidența serviciilor sociale și gestionarea datelor beneficiarilor. Reglementarea privind evidența serviciilor sociale și a beneficiarilor are drept scop asigurarea unei evidențe unitare, eficiente și transparente a serviciilor acordate beneficiarilor, precum și garantarea accesului la informații relevante pentru gestionarea corespunzătoare a cazurilor sociale.

Drept urmare evidența serviciilor sociale și a beneficiarilor se realizează, ca regulă generală, prin intermediul Sistemului informațional integrat „eSocial”, ceea ce permite înregistrarea și gestionarea sistematică a informațiilor referitoare la beneficiari, solicitările acestora și serviciile prestate. Utilizarea instrumentelor informaționale va contribui la eficientizarea procesului de gestionare a cazurilor, asigurarea trasabilității intervențiilor și reducerea riscurilor asociate evidenței manuale a datelor.

Pentru situațiile excepționale în care modulul informațional nu va fi funcțional, pentru o perioadă mai mare de 24 de ore, va fi prevăzută posibilitatea utilizării evidenței temporare în format fizic. În acest caz, prestatorii de servicii sociale înregistrează informațiile necesare privind beneficiarul, solicitarea și rezultatul prestării serviciilor, inclusiv datele care permit ulterior identificarea și transferul informației în sistemul informațional.

Restabilirea funcționalității sistemului presupune transpunerea datelor colectate în registrul fizic în Sistemul informațional integrat „eSocial”, într-un termen stabilit, astfel încât continuitatea și integritatea evidenței serviciilor sociale să fie asigurate. Acest mecanism oferă o soluție pentru situațiile de indisponibilitate tehnică, fără a afecta procesul de înregistrare și acordare a serviciilor sociale.

Un aspect esențial îl constituie protecția datelor cu caracter personal ale beneficiarilor. Având în vedere natura sensibilă a informațiilor gestionate în procesul de acordare a serviciilor sociale, înregistrarea, păstrarea și utilizarea acestora trebuie să se realizeze cu respectarea strictă a legislației privind protecția datelor cu caracter personal. Prestatorii de servicii sociale au, astfel, responsabilitatea de a asigura confidențialitatea, securitatea și utilizarea corespunzătoare a informațiilor despre beneficiari.

Prin urmare, mecanismul de evidență a serviciilor sociale și a beneficiarilor actualizat urmărește digitalizarea și standardizarea gestionării cazurilor, asigurarea continuității evidenței în situații excepționale, trasabilitatea serviciilor prestate și protejarea drepturilor beneficiarilor asupra datelor lor cu caracter personal. Aceste măsuri vor contribui la consolidarea unui sistem de asistență socială mai eficient, coordonat și orientat spre nevoile beneficiarilor.

4. Modificările la Legea nr. 129/2012 privind acreditarea prestatorilor de servicii sociale, se referă la:

- modificările propuse la art. 10 și art. 18 alin. (1), lit. e), astfel în cât, serviciile sociale vor fi prestate în conformitate cu standardele minime de calitate ale fiecărui serviciu în parte, prin aplicarea unitară a procedurilor și instrumentelor specifice asistenței sociale, inclusiv a managementului de caz realizat prin intermediul Sistemului informațional integrat „eSocial”.”

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.

Drept urmare, atestarea personalului din sistemul de asistență socială, prevăzut la art.15, alin. (1) lit. a) și d), care dețin studii de specialitate prevăzute la art. 16⁴ alin. (3) - (5) din Legea asistenței sociale nr. 547/2003 și a ocupat funcție în domeniul asistenței sociale în ultimii cinci ani, anterior intrării în vigoare a prezentei legi, se va realiza în trei etape, în funcție de vechimea în muncă, pe parcursul a trei ani, de la data intrării în vigoare a prezentei legi, în condițiile stabilite de Guvern. Angajatorul va asigura programe de formare profesională continuă, în baza necesităților de dezvoltare profesională stabilite. Iar în perioada premergătoare atestării, personalul respectiv va participa la formarea profesională continuă în vederea acumulării numărului necesar de credite de studii.

Având în vedere importanța acestui proiect și necesitatea asigurării elaborării mecanismului de atestare a personalului din sistemul asistenței sociale se propune intrarea în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova cu excepția pct. 8 din Art. I și Art. IV, care vor intra în vigoare la 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

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

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 2030 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 anexat) și personal cu nivel minim de studii profesional-tehnice (Tabelul nr. 2 anexat).

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, precum și a fost organizată ședință comună prin care au fost abordate necesitățile de acoperire financiară a inițiativei legislative respective. La fel, pe data de 30.07.2026 în cadrul MMPS a fost organizată ședința de consultare publică asupra proiectului, fiind invitați reprezentanți din: – Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice din Republica Moldova; – Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți; – Universitatea Liberă Internațională din Moldova; – Universitatea de Stat din Moldova; – Alianța ONG-urilor active în domeniul Protecției Sociale a Copilului și Familiei; – Asociația Obștească „Alianța Organizațiilor pentru Persoanele cu Dizabilități din Republica Moldova”; – Confederația Națională a Sindicatelor din Republica Moldova; – Asociația Obștească „HelpAge Moldova”; – Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”; – Congresul Autorităților Locale din Moldova. Propunerile și obiecțiile prezentate au fost analizate/examinate în procesul de definitivare a proiectului de act normativ. https://social.gov.md/comunicare/comunicate/consultari-publice-privind-modernizarea-cadrului-de-dezvoltare-profesionala-a-personalului-din-sistemul-de-asistenta-sociala/

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 a fost supus expertizei juridice și expertizei anticorupție, iar propunerile și recomandările au fost luate în considerare la definitivarea proiectului
8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent
Concomitent cu promovarea proiectului de lege MMPS a prezentat către Ministerul Finanțelor avizul nr. 21/3455 din 17.07.2026 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) astfel, încât să se asigure încorporarea armonioasă a actului normativ respectiv.
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.

Secretară de stat

Anastasia OCERETNÎI