

SINTEZA

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative

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

Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Avizare și consultare publică			
MEC Nr. 02/943/26 din 24.06.2026	1	Ministerul Educației și Cercetării a examinat proiectul de lege <i>pentru modificarea unor acte normative</i> (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026), autor – Ministerul Muncii și Protecției Sociale și, în limitele competențelor funcționale, comunică. Conform prevederilor Codului Educației nr. 152/2014, Hotărârii Guvernului nr. 330/2023 cu privire la aprobarea Cadrului Național al Calificărilor, în vederea realizării pct. 1.1.1. din Planul de acțiuni pentru realizarea <i>Foii de parcurs privind operaționalizarea Cadrului Național al Calificărilor pentru anii 2023-2027</i>, aprobat prin Hotărârea Guvernului menționată supra, precum și Nomenclatorului domeniilor de studii și al specialităților în învățământul superior și profesional tehnic, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 412/2024 și Hotărârea Guvernului nr. 853/2024, Ministerul Educației și Cercetării recomandă să fie inclusă în proiectul de lege <i>pentru modificarea unor acte normative</i> (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială), propus spre avizare următoarele completări. Articolul I – Legea asistenței sociale nr. 547/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 42–44, art. 249), cu modificările ulterioare, la <i>Art. 15, alin. (1), lit. a)-e</i> se recomandă să se indice tipul actului de studii deținut de candidat și nivelul calificării, asigurând astfel claritate la angajarea/salarizarea personalului, eliminarea barierelor pentru formare profesională continuă pe parcursul carierei profesionale și dezvoltarea potențialului uman în conformitate cu necesitatea actuală și de perspectivă ale domeniului. În acest sens se propune modificarea, în noua redacție, după cum urmează: Varianta actuală Varianta recomandată	Se ia act În proiectul de Lege sunt reflectate norme generale cu privire la personalul din domeniul asistenței sociale iar la etapa elaborării proiectului hotărârii de Guvern privind implementarea legii respective autorul va analiza oportunitatea recomandărilor înaintate de MEC.

		Articolul 15. Personalul din sistemul de asistență socială (1) Personalul din sistemul de asistență socială include: a) personal cu studii superioare și competențe manageriale și administrative în domeniul asistenței sociale, cu sau fără statut de funcționar public; b) personal cu studii superioare și competențe în implementarea politicilor de asistență socială la nivel de unitate administrativ-teritorială (asistent social comunitar, asistent social supervisor, specialist în protecția drepturilor copilului, specialist în prestații sociale, specialist în asistență socială și altele); c) personal cu studii medii și competențe de asistență și îngrijire (asistent parental profesionist, părinte-educator, asistent personal, asistent familial, lucrător social și altele); d) personal cu studii superioare sau profesional tehnice și competențe în domeniile conexe domeniului de asistență socială (psiholog, psiholog-terapeut, psihopedagog, pedagog social, logoped, educator, jurist, medic, asistent medical, kinetoterapeut, maseur, felcer-protezist,	(1) Personalul din sistemul de asistență socială include: a) personal ce deține Diplomă de studii superioare de master, nivel 7 CNC în domeniul asistenței sociale, cu sau fără statut de funcționar public; b) personal ce deține Diplomă de studii superioare de licență, nivel 6 CNC și competențe în implementarea politicilor de asistență socială la nivel de unitate administrativ-teritorială (asistent social comunitar, asistent social supervisor, specialist în protecția drepturilor copilului, specialist în prestații sociale, specialist în asistență socială și altele); c) personal ce deține Diplomă de studii profesional tehnice, nivel 4 CNC care atestă competențe de asistență și îngrijire (asistent parental profesionist, părinte-educator, asistent personal, asistent familial, lucrător social și altele); d) personal ce deține Diplomă de studii superioare de master, nivel 7 CNC, Diplomă de studii superioare de licență, nivel 6 CNC, Diplomă de studii profesional tehnice, nivel 5 CNC sau nivel 4 CNC și competențe în domeniile	
--	--	--	--	--

		mediator comunitar, instructor ergoterapie, specialist asistență telefonică și altele); e) personal auxiliar cu studii medii (bucătar, ajutor de bucătar, tehnician, conducător auto, operator sisteme de încălzire, paznic și altele).	conexe domeniului de asistență socială (psiholog, psiholog-terapeut, psihopedagog, pedagog social, logoped, educator, jurist, medic, asistent medical, kinetoterapeut, maseur, felcer-protezist, mediator comunitar, instructor ergoterapie, specialist asistență telefonică și altele); e) personal auxiliar ce deține Diplomă de studii profesional tehnice, nivel 4 CNC, Certificat de calificare, nivel 3 CNC sau Certificat de competență, nivel 2 CNC/3 CNC (tehnician, bucătar, ajutor de bucătar, conducător auto, operator sisteme de încălzire, paznic și altele).	
MEC e-legiferare din 23.07.2026	2	Ministerul Educației și Cercetării reiterează poziția expusă prin Avizul la proiectul de lege cu numărul de ieșire 02/943/26 din 24.06.2026.		Se concretizează În proiectul de Lege sunt reflectate norme generale cu privire la personalul din domeniul asistenței sociale, așa cum a propus Cancelaria de Stat, iar la etapa elaborării proiectului hotărârii de Guvern privind implementarea legii respective autorul va analiza oportunitatea recomandărilor înaintate de MEC.
MEC 09/1321/26 din 02.09.2026		Ministerul Educației și Cercetării a examinat proiectul de lege <i>pentru modificarea unor acte normative</i> (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026), autor – Ministerul Muncii și		Se ia act

		Protecției Sociale și, în limitele competențelor funcționale, comunică susținerea acestuia.	
MS Nr. 19/2401 din 03.07.2026	3	Ministerul Sănătății, a examinat proiectul de lege <i>pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială)</i> (număr unic 571/MMPS/2026), și prin prezenta comunică lipsa propunerilor și obiecțiilor la proiectul dat.	Se ia act
MS Nr. 25/2717 din 28.07.2026	4	Ministerul Sănătății a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026) și, de principiu, susține promovarea acestuia. Totodată, în vederea asigurării clarității și aplicării uniforme a normelor juridice, și reieșind din experiența Ministerului Sănătății în procesul de atestare a personalului medical, formulăm următoarele propuneri: 1. Se recomandă reglementarea expresă, prin actul normativ primar, a periodicității atestării profesionale. Stabilirea unui asemenea element esențial la nivel de lege asigură previzibilitatea și securitatea raporturilor juridice și evită modificarea acestuia prin acte normative inferioare.	Se acceptă În alin. (5) din art. 16 ³ s-a specificat despre perioada desfășurării atestării personalului din sistemul de asistență socială care se va organiza o dată la trei ani, cu excepțiile specificate în proiect.
	5	Proiectul nu stabilește autoritatea competentă să organizeze atestarea și să confere gradele de calificare. Totodată, se impune reglementarea expresă a competenței privind retragerea gradului de calificare, în conformitate cu principiul simetriei actelor juridice, potrivit căruia dreptul conferit printr-un act administrativ individual poate fi retras, în condițiile legii, de autoritatea emitentă sau prin hotărâre judecătorească, după caz, și nu de către angajator.	Se concretizează Atestarea va fi asigurată de către MMPS, iar condițiile de organizare și desfășurare a acesteia se va stabili prin hotărâre de Guvern.
	6	Se recomandă corelarea prevederilor proiectului cu art. 10 alin. (1) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, potrivit căruia sporul pentru gradul profesional face parte din partea fixă a salariului lunar. În acest context, aplicarea unei sancțiuni disciplinare nu poate constitui temei pentru încetarea acordării sporului aferent gradului profesional.	Se acceptă Revizuit. De principiu, aceasta nu constituie sancțiune ci o condiție pe care personalul care obține grad de calificare profesională trebuie să o respecte/întrunească. Sumele achitate cu titlu de spor pentru gradul de calificare profesională până la data de la care

			retragerea gradului produce efecte nu se restituie, cu excepția cazurilor în care prin actul administrativ de retragere sau printr-un alt act juridic definitiv se constată existența temeiului legal pentru recuperarea acestora.
MS e-legiferare din data 24.08.2026	7	VICTORIA OLARU 24 aug. 2026, 18:05 Cu titlu de informare Comentariu public Ministerul Sănătății comunică lipsa de obiecții. La avizarea repetată au fost luate în considerare obiecțiile și propunerile prezentate	Se ia act
MC Nr. 06/2-09/2041 din 06.06.2026	8	Ministerul Culturii a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru <i>personalul din sistemul de asistență socială</i>) (număr unic 571/MMPS/2026) și, în limitele competențelor funcționale, comunică susținerea proiectului indicat, fără obiecții și propuneri.	Se ia act
	9	Ministerul Culturii susține proiectul (în e-legiferare).	Se ia act
MC E-legiferare 02.09.2026	10	Expertiză Ministerul Culturii 2 sept. 2026, 09:42 Expertiza MJ / CNA / Notificare: În proces de expertizare — Da de MARIA FERARU Comentariu public Expertizare MC susține proiectul fără propuneri și obiecții	Se ia act
CS Nr. 22-69-7909 din 06.07.2026	11	Cu referire la examinarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026), în limitele competențelor funcționale, comunicăm următoarele. Potrivit Art. I pct. 8 din proiectul de lege, personalul din sistemul de asistență socială include mai multe categorii de personal, inclusiv funcționari publici. În acest context, menționez că statutul funcționarului public, precum și raporturile juridice aferente funcției publice, sunt reglementate expres prin Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și Hotărârea	Se concretizează Proiectul prevede la pct. 12 cu privire la modificarea Articolului 16 ³ „(1) Personalul din sistemul de asistență socială cu statut de funcționar public, prevăzut la art. 15, este evaluat și beneficiază de grade de calificare în condițiile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.”

		Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008. Prin urmare, prevederile proiectului urmează a fi corelate cu cadrul normativ care reglementează managementul funcției publice, inclusiv în ceea ce privește obligațiile funcționarului public rezultate din participarea la formele de dezvoltare profesională și angajamentul acestuia după absolvirea acestora, astfel încât să fie evitate suprapunerile sau reglementările paralele.	
	12	Totodată, în vederea asigurării unei redactări clare și uniforme, se recomandă revizuirea art. 15 alin. (1) prin enumerarea expresă a categoriilor de personal, fără utilizarea sintagmei „de specialitate” în denumirea acestora, acolo unde aceasta nu este necesară. În acest sens, propunem următoarea redacție a alin. (1) al art. 15: „(1) Personalul din sistemul de asistență socială este constituit din: a) personal de conducere; b) personal cu atribuții de elaborare, coordonare și suport metodologic al politicilor de asistență socială; c) personal cu atribuții de acreditare, inspecție și control de stat în domeniul serviciilor sociale; d) personal de specialitate din cadrul autorităților administrației publice care implementează politicile de asistență socială; e) personal de specialitate din cadrul serviciilor sociale; f) alte categorii de personal prevăzute de legislație.”	Se acceptă parțial Alin. (1) din art. 15 se expune în următoarea redacție: „(1) Personalul din sistemul de asistență socială este constituit 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; h) alte categorii de personal prevăzute de legislație.”
CS e-legiferare din 29.07.2026	13	Cu referire la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026), remis pentru informare prin scrisoarea nr. 25/4032 din 23.07.2026, urmare a examinării redacției revizuite a proiectului și a sintezei obiecțiilor și propunerilor, în limita competențelor instituționale, comunicăm următoarele.	Se ia act

		O parte din obiecțiile formulate în avizul Cancelariei de Stat nr. 22-69-7909 din 06.07.2026 au fost acceptate și reflectate corespunzător în proiect.	
	14	Totodată, comunicăm obiecția care se menține. Potrivit Art. I pct. 7 din proiectul de lege revizuit, personalul din sistemul de asistență socială include mai multe categorii de personal, inclusiv funcționari publici. În acest context, menționăm că statutul funcționarului public, precum și raporturile juridice aferente funcției publice, sunt reglementate expres prin Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008. Prin urmare, prevederile proiectului urmează a fi corelate cu cadrul normativ care reglementează managementul funcției publice, inclusiv în ceea ce privește obligațiile funcționarului public rezultate din participarea la formele de dezvoltare profesională și angajamentul acestuia după absolvirea acestora, astfel încât să fie evitate suprapunerile sau reglementările duble. În consecință, Cancelaria de Stat menține integral obiecția formulată și susține revizuirea propunerii de completare a Legii asistenței sociale nr. 547/2003 cu articolului 16 cu indicele 5.	Se concretizează Autorul, prin art. 16³ alin. (1) din proiect, a asigurat corelarea cu cadrul normativ care reglementează managementul funcției publice, inclusiv în ceea ce privește obligațiile funcționarului public rezultate din participarea la formele de dezvoltare profesională și angajamentul acestuia după absolvirea acestora, astfel încât să fie evitate suprapunerile sau reglementările duble.
CS E-Legiferare 28.08.2026	15	Expertiză Cancelaria de Stat 28 aug. 2026, 08:35 Expertiza MJ / CNA / Notificare: În proces de expertizare — Da de DUMITRIȚA CERTAN Comentariu public Expertizare Direcția managementul funcției publice a examinat proiectul definitivat și, în limitele competențelor funcționale, comunică lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act
MF Nr. 08-03-480/1088 din 08.07.2026	16	La solicitarea Cancelariei de Stat, nr. DGPSG-2530-18-69-1586 din 22.06.2026, Ministerul Finanțelor a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026) și, în limita competenței funcționale, comunică următoarele.	Se acceptă Ajustat.

		La proiectul de lege: Proiectul de lege prevede modificarea și completarea unor norme din Legea asistenței sociale nr. 547/2003, Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale și Legea nr. 129/2012 privind acreditarea prestatorilor de servicii sociale. La Art. I (care modifică Legea nr. 547/2003), la pct. 11, se propune excluderea alineatelor (3) și (4), dat fiind că art. 213 din Codul muncii reglementează deja aceste prevederi, iar normele propuse de autor în alineatele menționate contravin articolului din codul indicat.”	
17		La Nota de Fundamentare Cu referire la pct. 2 „Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ”, din Nota de Fundamentare se indică că, 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. Fiecărui grad de calificare profesională i se prevede un spor de salarizare suplimentar la salariu, calculate din data conferirii gradului respectiv. 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. Astfel, informăm că Ministerul Finanțelor a definitivat proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și l-a remis spre avizare autorităților și instituțiilor competente, în conformitate cu procedura stabilită. Urmare a examinării tuturor avizelor și propunerilor, Ministerul Finanțelor va include în proiectul de lege definitivat, și va propune spre aprobare Guvernului și adoptare Parlamentului.	Se ia act MMPS a prezentat către MF avizul cu nr. 21/3455 din 17.07.2026 la proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar cu propunerile corespunzătoare privind completarea Legii respective cu prevederi referitoare la sporul lunar achitat pentru gradul de calificare profesională obținut.
18		Cu referire la subpct. 4.2 „Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative” din Nota de Fundamentare se menționează că pentru implementarea proiectului de lege sunt necesare mijloace financiare suplimentare din bugetul de stat, începând cu anul 2028. Prin urmare, la etapa de prezentare a propunerilor pentru proiectul CBTM pentru anii 2028-2030, Ministerul Muncii și Protecției Sociale urmează să prezinte propunerile de modificare a cheltuielilor de personal. Astfel, impactul financiar al cheltuielilor de personal în sumă	Se ia act MMPS a înaintat propuneri pentru proiectul CBTM 2027-2029 și va înainta asemenea propuneri și pentru CBTM 2028-2023.

		de 16 815,0 mii lei, în perioada 2028-2030 urmează a fi examinat și propus la definitivarea și aprobarea CBTM de către Guvern.	
MF Nr. 08-03-537/1233 din 29.07.2026	19	Ministerul Finanțelor a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026) și în limita competenței funcționale, comunică următoarele. Cu referire la introducerea noțiunii „risc de vulnerabilitate” la art. 1 din Legea asistenței sociale nr. 547/2003. „Risc de vulnerabilitate - probabilitatea ca o persoană sau o familie este sau poate să ajungă într-o situație de dificultate determinată de una sau mai multe vulnerabilități, care le poate afecta capacitatea de a-și asigura nevoile de bază, siguranța, dezvoltarea și integrarea socială, în lipsa unor măsuri adecvate de sprijin și protecție” Noțiunea propusă are un caracter prea general și nu stabilește criteriile clare de identificare, evaluare și aplicare. Formularea „probabilitatea ca o persoană sau o familie să ajungă într-o situație de dificultate” nu permite determinarea obiectivă a persoanelor vizate, a gradului de risc, a momentului în care trebuie intervenție și a măsurilor de sprijin aplicabile. Totodată, proiectul nu precizează efectele juridice ale constatării unui asemenea risc, fapt ce poate genera interpretări neuniforme, extinderea nejustificată a numărului beneficiarilor și eventuale obligații financiare neestimate. Alăturat, menționăm că noțiunea „nevoi de bază” nu este definită în legislația Republicii Moldova și nu sunt stabilite criteriile obiective de determinare a conținutului. În lipsa unei definiții legale, sintagma poate genera interpretări neuniforme și aplicare discreționară. În acest context, se propune excluderea noțiunii respective, iar vulnerabilitățile și factorii de risc să fie stabiliți în cadrul procedurilor de evaluare a necesităților și al managementului.	Se acceptă Noțiunea a fost corelată cu art. 4 din Legea nr. 547/2003.
MF Nr. 08-03-590/1406 din 02.09.2026	20	Ministerul Finanțelor a examinat <i>proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026)</i> , remis spre expertizare/avizare repetată și, în limita competenței funcționale, comunică lipsa obiecțiilor și propunerilor asupra proiectului dat.	Se ia act

CALM Nr. 244 din 13.07.2026	21	1. Considerații generale Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială). CALM a analizat prevederile proiectului de lege în cauză prin prisma respectării principiilor de organizare, funcționare și a intereselor autorităților administrației publice locale (APL). Proiectul de lege este elaborat în scopul dezvoltării și consolidării 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. 2. Legislația aplicabilă ❖ Carta Europeană a Autonomiei Locale din 15.10.1985; ❖ Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994; ❖ Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale; ❖ Legea nr. 435/2006 privind descentralizarea administrativă; ❖ Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală. 1. Constatări și propuneri În urma analizei proiectului de lege, CALM a remarcat următoarele: 1) În art. 6¹, cu care se completează Legea asistenței sociale nr. 547/2003, nu este clară logica alin. (3), potrivit căruia „Sistemul de asistență socială intervine subsidiar sau, după caz, complementar altor măsuri de protecție socială.”, care contravine prevederilor alin. (1) din acest articol, în care este stabilit expres în care cazuri „statul intervine prin acordarea serviciilor și prestațiilor sociale”. Se creează impresia, că prin reglementarea din alin. (3), APC încearcă să se eschiveze de la acordarea serviciilor și prestațiilor sociale, calificându-le drept măsuri neobligatorii, ceea ce este inadmisibil și contravine scopului asistenței sociale. În acest context, alin. (3) din art. 6¹, cu care se completează Legea asistenței sociale nr. 547/2003, urmează a fi exclus din proiectul de lege.	Nu se acceptă În conformitate cu art. 1 din Legea nr. 489/1999 <i>privind sistemul public de asigurări sociale</i>, <i>asigurări sociale</i> constituie sistem de protecție socială a persoanelor asigurate, constând în acordarea de: - indemnizații; - ajutoare; - pensii; - de prestații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă; - și de alte prestații, prevăzute de legislație. Articolul 6¹ din proiect clarifică faptul că sistemul de asistență socială face parte la fel din domeniul protecției sociale, aspect explicat mai sus privind Legea nr. 489/1999. Respectiv, acolo unde nu sunt îndeajuns măsurile de protecție socială precum sunt: - indemnizații; - ajutoare; - pensii; - prestații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă; - și alte prestații, prevăzute de legislație, se va interveni cu măsuri complementare sau subsidiare prin acordarea serviciilor și prestațiilor sociale în scopul prevenirii, limitării sau înlăturării efectelor temporare sau permanente ale situațiilor de risc sau
--	-----------	---	---

			de dificultate, care pot genera marginalizarea sau excluziunea socială a persoanei, familiei, grupurilor sau a comunităților aspecte ce fac parte din sistemul de asistență socială.
22	2) În ceea ce privește modificările operate la art. 16³ din Legea asistenței sociale, care se referă la atestarea personalului din domeniul asistenței sociale și normele art. 16⁴ din Legea asistenței sociale, care se referă la conferirea gradelor de calificare, înțelegem că drept sursă de inspirație au servit prevederile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Dacă prevederile Legii nr. 158/2008 privind conferirea gradelor de calificare funcționarilor publici sunt relativ clare, modificările propuse la art. 16³ și art. 16⁴ din Legea asistenței sociale au un caracter confuz, susceptibil de a fi interpretate și, respectiv, ar putea avea drept consecință aplicarea abuzivă a acestora (favorizarea unor angajați și discriminarea altor angajați). Neclarități există în privința următoarelor aspecte: - Cine/ce organ organizează atestarea personalului din sistemul de asistență socială? (art. 16³)	Se concretizează Practica gradelor de calificare există în diferite domenii cum ar fi educație, cultură, sănătate ș.a. La elaborarea acestui proiect, autorul a consultat profund aceste practici și a avut grijă la formularea normelor de cerințele Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative. Astfel, coroborând art. 15 cu art. 16³ și 16⁴ în structurile de state ale autorităților din domeniul asistenței sociale cum ar fi AGSSSÎ, ATAS precum și în structurile de asistență socială din mun. Chișinău, UTA Găgăuzia, inclusiv la prestatori privați, există funcții specificate la art. 15 alin. (1) lit. b), d) și e) care vor putea beneficia de dreptul de a accede la un grad de calificare urmare a atestării în condițiile specificate de Lege. Respectiv angajatorii vor fi: AGSSSÎ, ATAS, structurile de asistență socială din mun. Chișinău, UTA Găgăuzia, prestatorii privați, în unde există funcții specificate la art. 15 alin. (1) lit. b), d) și e) din proiect.	

23	- Care este periodicitatea atestării personalului din sistemul de asistență socială? (art. 16 ³)	Se concretizează Potrivit alin. (5) din art. 16³ <i>Atestarea personalului prevăzut la alin. 2 se organizează și se desfășoară, în condițiile stabilite de Guvern, cu asigurarea de către angajator a mijloacelor financiare necesare în acest scop.</i> Astfel, prin hotărârea de Guvern se va stabili condițiile și periodicitatea desfășurării atestării a personalului din domeniul asistenței sociale.
24	- Nu este clar ce se subînțelege sub cei patru ani de activitate premergători atestării? Ar însemna aceasta că atestarea se face o data la 4 ani? (alin. (8) din art. 16 ³)	
25	- Înțelegem că pentru a participa la atestare există cerința de a acumula un număr necesar de credite. Care e numărul necesar de credite pentru a participa la atestare? Diferă numărul necesar de credite în dependență de gradul de calificare profesională care este solicitat? În afară de numărul necesar de credite, care condiții urmează a fi întrunite pentru a participa la atestare (dacă sunt astfel de condiții)? (alin. (8)-(9) din art. 16 ³)	Se concretizează Potrivit alin. (5) din art. 16³ <i>Atestarea personalului prevăzut la alin. 2 se organizează și se desfășoară, în condițiile stabilite de Guvern, cu asigurarea de către angajator a mijloacelor financiare necesare în acest scop.</i> Concomitent, alin. (3) specifică că atestarea personalului din sistemul de asistență socială se realizează în raport cu calificarea profesională, rezultatele evaluării competențelor profesionale și a performanțelor individuale în raport cu cerințele funcției exercitate. Respectiv, prin hotărâre de Guvern vor fi specificate de principiu toate condițiile necesare asigurării dreptului la atestare pentru a obține gradul de calificare corespunzător.
26	- Este prevăzută suspendarea plății pentru gradul de calificare profesională în cazul persoanelor sancționate disciplinar (alin. (11) din art. 16 ³), spre deosebire de retrogradarea în gradul de calificare a	Se acceptă Revizuit. De principiu, aceasta nu constituie sancțiune ci o

	funcționarului public, în calitate de sancțiune disciplinară (art. 58 din Legea nr. 158/2008). A se reține, că gradele de calificare profesională se conferă în dependență de competențele profesionale și nu constituie măsuri de stimulare, care nu se aplică în cazul unor abateri disciplinare. Considerăm, că această normă urmează a fi revăzută și modificată similar normei aplicate funcționarilor publici, în condițiile în care legislația muncii interzice aplicarea sancțiunilor pecuniare, iar pentru aceiași abatere disciplinară poate fi aplicată o singură sancțiune (art. 206 din Codul muncii).	condiție pe care personalul care obține grad de calificare profesională trebuie să o respecte/întrunească. Sumele achitate cu titlu de spor pentru gradul de calificare profesională până la data de la care retragerea gradului produce efecte nu se restituie, cu excepția cazurilor în care prin actul administrativ de retragere sau printr-un alt act juridic definitiv se constată existența temeiului legal pentru recuperarea acestora.
27	- Cine/ce organ conferă gradele de calificare personalului din sistemul de asistență socială? (art. 16 ⁴)	Se concretizează Atestarea va fi asigurată de către MMPS, iar condițiile de organizare și desfășurare a acesteia se va stabili prin hotărâre de Guvern.
28	- Care grad de calificare este superior: gradul V sau gradul I? Dacă gradul I este gradul de calificare superior, acesta urmează a fi expus primul în ierarhie. (art. 16 ⁴)	Se concretizează În cifre nu există ierarhie, ci mai degrabă ordine. În acest sens art. 16 ⁵ cât și în nota de fundamentare este specificat ordinea gradelor de calificare profesională și explicate.
29	- Care sunt criteriile de conferire a fiecărui grad de calificare? Cum se conferă gradul de calificare imediat superior? (art. 16 ⁴)	Se concretizează Potrivit alin. (5) din art. 16 ³ <i>Atestarea personalului prevăzut la alin. 2 se organizează și se desfășoară, în condițiile stabilite de Guvern, cu asigurarea de către angajator a mijloacelor financiare necesare în acest scop.</i> Concomitent, alin. (3) specifică că atestarea personalului din sistemul de asistență socială se

		realizează în raport cu calificarea profesională, rezultatele evaluării competențelor profesionale și a performanțelor individuale în raport cu cerințele funcției exercitate. Respectiv, prin hotărâre de Guvern vor fi specificate de principiu toate condițiile necesare asigurării dreptului la atestare pentru a obține gradul de calificare corespunzător.
30	- De ce nu se păstrează gradul de calificare deținut în cazul reangajării în sistemul de asistență socială similar serviciului public? (art. 16⁴)	Se acceptă parțial În procesul de analiză a practicii și a specificului activității în domeniul asistenței sociale s-a constatat că nu există raționalitate în situația păstrării automate a gradului de calificare profesională atunci când ai demisionat și nu activezi în domeniu fie un an fie 10 ani, perioadă în care are loc modificarea cadrului normativ în domeniu, se schimbă diverse proceduri și procedee de realizare a asistenței sociale, sistemele informaționale suportă un șir de ajustări, modificări, apar noi metodologii și mijloace etc. Respectiv autorul a prevăzut dreptul pentru personalul din sistemul de asistență socială ca la reangajare să solicite gradul de calificare profesională deținut anterior, în condițiile stabilite de Guvern. În cazul transferului sau reangajării, personalul din sistemul de asistență socială îi va fi păstrat gradul de calificare profesională dacă perioada

		de întrerupere a contractului individual de muncă nu depășește trei ani.
31	- Nu este clară logica normei, potrivit căreia „Efectul juridic al gradului de calificare profesională obținut începe cu 1 ianuarie a anului următor atestării” (alin. (15) din art. 16⁴), înțelegând că odată obținut gradul de calificare, efectul juridic, adică plata sporului, nu are efect imediat, ci se amână, ceea ce nu are sens, inclusiv în comparație cu serviciul public, în care sporul la salariu este calculat din data conferirii gradului de calificare funcționarului public. Considerăm, că această normă urmează a fi revăzută și modificată similar normei aplicate funcționarilor publici.	Nu se acceptă Procedura de organizare a evaluării în sensul atestării personalului pentru obținerea unui grad de calificare profesională constituie o procedură complexă, care necesită timp, resurse și mijloace. Respectiv, pentru o planificare bugetară sigură și în scopul asigurării condițiilor optime și corespunzătoare desfășurării procesului de atestare a personalului, efectul juridic al gradului de calificare profesională obținut va începe cu 1 ianuarie a anului următor atestării.
32	Nu poate servi drept argument, faptul că „atestarea personalului prevăzut la alin. 2 se organizează și se desfășoară, în condițiile stabilite de Guvern”, sau că în privința gradelor de calificare trebuie respectate „condițiile stabilite de Guvern”, deoarece actele normative subordonate legii sunt elaborate în temeiul prevederilor din legi, în vederea executării prevederilor din legi, detaliindu-le/concretizându-le în privința unor procese/proceduri, dar nu în sensul stabilirii unor norme juridice noi. Legea asistenței sociale trebuie să reglementeze clar și explicit care sunt termenele și condițiile pentru a participa la atestare, precum și condițiile și criteriile de conferire a gradelor de calificare. În acest sens, prevederile art. 16³ și art. 16⁴ din Legea asistenței sociale urmează a fi modificate/completate.	Se concretizează Legile stabilesc condiții generale iar Hotărârile de Guvern pun în aplicare și concretizează prin proceduri specifice realizarea prevederile legilor respective. Astfel, în practica jurisprudenței normele din legi pot specifica condiții ce vor fi stabilite prin actul normativ inferior cum ar fi Hotărârile de Guvern, ș.a. acte normative.
33	Congresul Autorităților Locale din Moldova consideră că proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) poate fi propus pentru aprobare, luând în considerare obiecțiile expuse.	Se ia act

CALM E-legiferare din 03.09.2026	34	VIOREL FURDUI , 3 sept. 2026, 10:48 Aviz/Expertiză Comentariu public Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) nu are obiecții și propuneri la proiectul dat, prezentat spre avizare repetată.	Se ia act
Direcția Generală Asistență Medicală și Socială Mun. Chișinău Nr. 1-0411-1553 din 14.07.2026	35	Direcția generală asistență medicală și socială a Consiliului municipal Chișinău, în rezultatul examinării proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026), comunică despre lipsa obiecțiilor și propunerilor asupra acestuia.	Se ia act
Direcția Generală pentru Protecția Drepturilor Copilului a Mun. Chișinău Nr. 2683 din 10.07.2026	36	Prin prezenta, Direcția generală pentru protecția drepturilor copilului a Consiliului Municipal Chișinău, Vă informează că a examinat cu rigurozitate propunerile înaintate de Minister privind modificarea unor acte normative pe segmentul „dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială.” Din perspectiva DGPDC, analiza și argumentarea propunerilor a fost orientată spre aplicarea unor mecanisme eficiente de dezvoltare a domeniului asistență socială, prin crearea unui cadru atractiv și motivațional pentru specialiștii din domeniu, care va asigura impact pozitiv asupra dezvoltării domeniului bazat pe performanță. Existența unui personal motivat, competent și dedicat reprezintă unul din factorii determinanți ai performanței instituționale ai calității serviciilor oferite cetățenilor. DGPDC, își reafirmă angajamentul de a sprijini dezvoltarea sistemului de asistență socială, ca parte a domeniului de protecție socială, și își exprimă avizul pozitiv privind adoptarea acestui proiect de lege cu încrederea că ajustările propuse vor crea premise pentru soluții eficiente și oportune de a îmbunătăți calitatea prestării serviciilor și prestațiilor sociale și concomitent motivarea personalului din sistemul asistenței sociale. Propuneri: Articolul 16. Dezvoltarea profesională a personalului din domeniul asistenței sociale (2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale asigură organizarea și coordonarea sistemului de dezvoltare profesională a personalului	Se concretizează Propunerea de completare cu textul: „e) mentoratul și coachingul profesional, după caz; f) identificarea și evaluarea periodică a necesităților de dezvoltare profesională; g) recunoașterea și valorificarea rezultatelor învățării dobândite prin programe de dezvoltare profesională, în condițiile legii.” nu se susține, dat fiind faptul că mentoratul este prevăzut pentru categoria de personal de funcționari publici, aspect reglementat de Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Restul constituie proceduri operaționale pentru realizarea dezvoltării profesionale fiind, în special, elemente ale procedurii de supervizare.

		din domeniul asistenței sociale, care include: a) inserția profesională a personalului; b) formarea profesională continuă; c) atestarea personalului din domeniul asistenței sociale; d) supervizarea profesională; e) mentoratul și coachingul profesional, după caz; f) identificarea și evaluarea periodică a necesităților de dezvoltare profesională; g) recunoașterea și valorificarea rezultatelor învățării dobândite prin programe de dezvoltare profesională, în condițiile legii. Articolul poate fi completat astfel încât să reflecte mai clar componentele unui sistem modern de dezvoltare profesională și să delimiteze responsabilitățile Ministerului de cele ale angajatorilor și furnizorilor de servicii sociale. În forma actuală, sunt incluse doar patru componente, însă lipsesc aspecte importante precum dezvoltarea competențelor, mentoratul, evaluarea nevoilor de formare sau recunoașterea învățării.	
37	Articolul 16¹. Inserția profesională alin. (1): (1) Inserția profesională a personalului aflat la prima angajare în sistemul de asistență socială se realizează prin măsuri și activități organizate la locul de muncă, în vederea facilitării integrării profesionale, adaptării la cerințele funcției și dezvoltării competențelor necesare exercitării atribuțiilor de serviciu. Această variantă: – definește inserția profesională; – elimină repetarea expresiei „în domeniul asistenței sociale”; – înlocuiește formularea ambiguă „pentru încadrarea în muncă” cu „în vederea facilitării integrării profesionale”; introduce noțiunea de adaptare la cerințele funcției, utilizată frecvent în legislația privind funcția publică și resursele umane.	Ajustat. Se acceptă	

38	Articolul 16¹. Inserția profesională alin. (2): „(2) Angajatorul are obligația de a organiza și asigura inserția profesională a personalului aflat la prima angajare în sistemul de asistență socială, în conformitate cu prevederile prezentei legi și alte acte normative adoptate în aplicarea acesteia.” Această ultimă variantă este cea mai potrivită pentru un text de lege, deoarece stabilește explicit obligația angajatorului și creează temei pentru reglementarea ulterioară a procedurii prin regulament.	Nu se acceptă Norma este clară.
39	Articolul 16². Formarea profesională continuă în sistemul de asistență socială (1) Formarea profesională continuă reprezintă un proces permanent de dezvoltare profesională și are drept scop actualizarea și aprofundarea cunoștințelor, dezvoltarea și consolidarea competențelor profesionale și transversale, precum și formarea atitudinilor necesare exercitării atribuțiilor de serviciu de către personalul din sistemul de asistență socială. (2) Formarea profesională continuă se realizează prin programe și activități de formare formală, non-formală și, după caz, informală, organizate de furnizori de formare profesională, în condițiile stabilite de Guvern. (3) Angajatorul asigură participarea personalului la programele de formare profesională continuă, în baza necesităților instituționale și a necesităților individuale de dezvoltare profesională. (4) Cheltuielile pentru formarea profesională continuă se finanțează din bugetul anual al autorității sau instituției angajatoare, în cuantum de cel puțin 2% din fondul anual de salarizare, precum și din alte surse prevăzute de legislație. (5) Pe perioada participării la programele și activitățile de formare profesională continuă organizate la inițiativa angajatorului, personalul beneficiază de menținerea funcției și de plata drepturilor salariale, în condițiile legii. (6) În cazul în care durata programului de formare profesională continuă depășește 180 de zile calendaristice consecutive și presupune scoaterea integrală din activitate, raporturile de muncă sau de serviciu se suspendă în condițiile prevăzute de legislația muncii și de alte acte normative aplicabile.	Se acceptă parțial Se acceptă alin. (3) propus. Restul propunerilor nu schimbă în esență normele propuse în proiect.

	Alineatul (2) introduce și învățarea informală, în concordanță cu practicile europene și cu conceptele utilizate în legislația educației. - Alineatul (3) instituie expres obligația angajatorului de a planifica și asigura dezvoltarea profesională, nu doar finanțarea acesteia. - Alineatul (4) utilizează termenul „quantum” și sintagma „fondul anual de salarizare”, mai frecvent întâlnite în actele normative. - Alineatul (6) evită instituirea unei reguli speciale privind suspendarea raporturilor de muncă, trimițând la legislația generală. Această soluție este preferabilă din perspectiva tehnicii legislative, deoarece regimul suspendării raporturilor de muncă este reglementat de legislația muncii și nu ar trebui duplicat sau modificat printr-o lege sectorială decât dacă există o justificare expresă.	
40	Articolul 16³. Atestarea personalului din sistemul de asistență socială (1) Funcționarii publici prevăzuți la art. 15 lit. a) sunt evaluați și beneficiază de grade de calificare în condițiile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. (2) Personalul de specialitate prevăzut la art. 15 lit. b), d) și e) este supus atestării în condițiile prezentei legi. Personalul prevăzut la art. 15 lit. g) este supus atestării în conformitate cu cadrul normativ sectorial aplicabil. (3) Atestarea reprezintă procesul de evaluare a nivelului de competență profesională, a rezultatelor activității, a conduitei profesionale și a gradului de îndeplinire a cerințelor specifice funcției exercitate. (4) Atestarea are drept scop: a) evaluarea și confirmarea nivelului de competență profesională; b) stimularea dezvoltării profesionale continue și a performanței; c) identificarea necesităților de formare profesională; d) creșterea calității serviciilor sociale și a responsabilității profesionale; e) conferirea gradelor de calificare profesională, în condițiile prezentei legi.	Se acceptă parțial Aliniatul (1) a fost completat pentru concretizare și claritate. A fost completat cu aliniatul propus: „(12) Deciziile emise în cadrul procedurii de atestare, inclusiv cele privind conferirea, refuzul conferirii sau retragerea gradului de calificare profesională, pot fi contestate în condițiile legislației privind contenciosul administrativ.” Restul propunerilor nu schimbă în esență conținutul normelor din proiect.

	(5) Atestarea se organizează și se desfășoară în condițiile stabilite de Guvern. Angajatorul asigură mijloacele financiare necesare participării personalului la procesul de atestare. (6) În urma promovării atestării, personalului îi poate fi conferit un grad de calificare profesională, în condițiile stabilite de Guvern. (7) Gradele de calificare profesională se conferă succesiv, la cererea persoanei interesate, în baza îndeplinirii condițiilor prevăzute de prezenta lege și de actele normative adoptate în aplicarea acesteia. (8) Pentru participarea la atestare în vederea conferirii unui grad de calificare profesională, personalul trebuie să facă dovada participării, în perioada de referință stabilită prin regulament, la programe și activități de formare profesională continuă și acumulării numărului minim de credite de dezvoltare profesională. (9) Personalul poate participa, din inițiativă proprie, la programe de formare profesională continuă și poate suporta, integral sau parțial, costurile acestora, în vederea acumulării creditelor necesare participării la atestare. (10) Gradul de calificare profesională poate fi retras, în condițiile stabilite de Guvern, în următoarele cazuri: a) condamnarea definitivă pentru săvârșirea unei infracțiuni incompatibile cu exercitarea profesiei; b) constatarea conferirii gradului de calificare cu încălcarea prevederilor legale. (11) Pe perioada aplicării unei sancțiuni disciplinare nestinse pentru abateri disciplinare sau încălcarea normelor de etică profesională, personalul nu beneficiază de plata aferentă gradului de calificare profesională, în condițiile legii. (12) Deciziile emise în cadrul procedurii de atestare, inclusiv cele privind conferirea, refuzul conferirii sau retragerea gradului de calificare profesională, pot fi contestate în condițiile legislației privind contenciosul administrativ. În actuala redactare există câteva aspecte care merită revizuite: - alineatul (3) folosește expresia „rezultatele activității acestora”; recomandăm „rezultatele activității profesionale”;	
--	--	--

	- alineatul (4) conține elemente de politică publică („fortificarea dimensiunii europene”, „formarea rezervei de cadre”), care nu reprezintă scopuri directe ale atestării și ar putea fi eliminate; - alineatul (8) nu este recomandabil să fixeze în lege perioada de patru ani și tipurile de formare, acestea fiind mai potrivite pentru regulament; - alineatul (10) ar trebui să prevadă că autoritatea competentă stabilește retragerea gradului, conform procedurii aprobate de Guvern, nu angajatorul în mod discreționar; - alineatul (12) ar fi util să permită contestarea oricărei decizii emise în procedura de atestare, nu doar a retragerii gradului, pentru a asigura o protecție procedurală completă.	
41	La Articolul 16⁴. Grade de calificare profesională în sistemul de asistență socială: Recomandăm: Alineatul (5) să fie corelat cu legislația privind salarizarea. Stabilirea datei fixe de 1 ianuarie a anului următor poate genera inechități (de exemplu, între persoane atestate în ianuarie și în decembrie) și întârzieri nejustificate în acordarea drepturilor salariale. O soluție mai flexibilă este raportarea la data conferirii gradului sau la regulile prevăzute în legea salarizării.	Se concretizează Inițial în proiectul de Lege a existat prevederea de modificare a Legii nr. 270/2018 însă în ședința comună a MMPS și MF s-a convenit că MMPS va prezenta un aviz la proiectul de modificare a Legii nr. 270/2018 inițiat de MF. Acest aspect este explicat în nota de fundamentare.
42	Articolul 16⁵. Condiții și angajamente privind formarea profesională (1) Personalul din sistemul de asistență socială care participă, la inițiativa sau cu finanțarea angajatorului, la programe de formare profesională continuă cu o durată mai mare de 45 de zile într-un an calendaristic ori la programe de studii superioare de master organizate în țară sau în străinătate, cu excepția celor urmate din inițiativă proprie și finanțate integral de participant, își asumă, prin angajament scris, obligația de a activa în cadrul unei autorități sau instituții din sistemul de asistență socială pentru o perioadă de până la 5 ani de la absolvirea programului. Durata concretă a angajamentului se stabilește proporțional cu durata și costul programului de formare profesională continuă. Modul de realizare și întocmire a angajamentului scris se aprobă de Guvern. (2) În cazul nerespectării angajamentului prevăzut la alin. (1) sau în cazul în care persoana nu finalizează programul de formare din	Se acceptă parțial Alin. (4) a fost ajustat și concretizat. În alin. (5) s-a exclus termenul „de o singură dată”. În art. 16⁶ alin. (5) a fost completat cu cuvintele „în termen de 30 zile de la data încadrării”

motive imputabile acesteia, angajatorul este îndreptăţit să solicite restituirea cheltuielilor suportate pentru formarea profesională, proporţional cu perioada rămasă neexecutată din angajament, în condiţiile stabilite de lege.

(3) Cheltuielile supuse restituirii includ costurile suportate de angajator pentru participarea la programul de formare şi alte cheltuieli aferente, în condiţiile stabilite de Guvern.

4) Obligaţia de restituire prevăzută la alin. (2) nu se aplică în cazul încetării raporturilor de muncă sau de serviciu ca urmare a:

- a) decesului persoanei ori declarării acesteia ca decedată sau dispărută;
- b) pierderii capacităţii de muncă, confirmată în condiţiile legii;
- c) reorganizării sau lichidării angajatorului;
- d) forţei majore;
- e) altor împrejurări neimputabile persoanei, prevăzute de legislaţie.

(5) Persoana care încetează raporturile de muncă şi, în termen de un an, se reangajează într-o autoritate sau instituţie publică din sistemul de asistenţă socială ori într-o altă autoritate sau instituţie publică în care exercită atribuţii corespunzătoare domeniului asistenţei sociale este scutită de obligaţia de restituire a cheltuielilor de formare, în condiţiile stabilite de Guvern.

(6) Autoritatea sau instituţia în care persoana este reangajată informează Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale despre reangajare în termen de 30 de zile de la data încadrării.

7) În cazul refuzului de a restitui benevol cheltuielile datorate, acestea se recuperează pe cale judecătorească, la acţiunea angajatorului care a suportat cheltuielile de formare.

(8) Sumele recuperate în condiţiile prezentului articol se varsă la bugetul din care au fost finanţate cheltuielile de formare profesională.

Recomandăm câteva modificări de fond:

- Angajamentul ar trebui să fie proporţional nu doar cu durata, ci şi cu costul formării. Un curs de 60 de zile şi un program de master de doi ani nu pot produce automat aceeaşi obligaţie.

- Restituirea salariului este discutabilă din punct de vedere juridic. În multe sisteme de drept se recuperează doar costurile efective ale formării (taxe, transport, cazare, materiale), nu şi salariul achitat în perioada raportului de muncă.

		- Scutirea de restituire ar trebui să se aplice ori de câte ori persoana rămâne în sistemul public de asistență socială sau într-un domeniu conex, deoarece investiția statului în dezvoltarea profesională continuă să servească interesului public. În ansamblu, această redactare este mai apropiată de standardele tehnicii legislative și oferă un echilibru mai bun între protejarea investiției publice în formarea profesională și drepturile personalului.	
 Direcția generală de sănătate și asistență socială a UTA Găgăuzia Nr. 01/1-13/219 din 07.07.2026	43	Проведенный анализ проекта Закона о внесении изменений в отдельные нормативные акты (в части профессионального развития и квалификационных степеней персонала системы социальной помощи), а также материалов, сопровождающих его разработку, свидетельствует о том, что предлагаемые изменения направлены на комплексное совершенствование правового регулирования общественных отношений в сфере организации системы социальной помощи, профессионального развития кадров и материального стимулирования работников отрасли. Необходимость принятия законопроекта обусловлена результатами реализации реформы системы социальной помощи «Restart», в рамках которой была проведена институциональная реорганизация системы социальной помощи, изменена структура органов, осуществляющих предоставление социальных услуг, а также выявлены пробелы и несогласованность действующего законодательства в вопросах профессиональной подготовки, аттестации и мотивации персонала. Проект носит комплексный характер и предусматривает внесение изменений одновременно в Закон № 547/2003 «О социальной помощи», Закон № 123/2010 «О социальных услугах» и Закон № 129/2012 «Об аккредитации поставщиков социальных услуг», а также предполагает последующее принятие подзаконных нормативных актов, регулирующих порядок профессионального развития, аттестации и присвоения квалификационных степеней. Содержательно законопроект формирует новую нормативную модель функционирования системы социальной помощи. В частности, впервые на законодательном уровне (Закон	Se ia act

		№ 547/2003) закрепляется институт управления случаем (management de caz) как основной механизм предоставления социальных услуг, определяется система социальной помощи как совокупность государственных и частных субъектов, участвующих в реализации социальной политики, уточняется правовой статус различных категорий персонала, а также устанавливаются полномочия Министерства труда и социальной защиты в сфере формирования и реализации государственной политики профессионального развития работников системы социальной помощи. Одновременно проектом создается единая система профессионального развития персонала, включающая профессиональную адаптацию работников при первом трудоустройстве, непрерывное обучение, профессиональную супервизию, аттестацию и присвоение квалификационных степеней. Впервые на законодательном уровне детально регламентируются цели и порядок проведения аттестации, условия присвоения пяти квалификационных степеней, основания их сохранения и лишения, а также устанавливаются обязательства работников, прошедших обучение за счет государственных средств. Особое значение имеет устранение существующей законодательной несогласованности между положениями Закона № 547/2003 «О социальной помощи» и Закона № 270/2018 «О единой системе оплаты труда в бюджетном секторе». Несмотря на то, что Закон № 547/2003 предусматривает возможность присвоения квалификационных степеней и выплату ежемесячной надбавки за их наличие, Закон № 270/2018 не содержит соответствующего механизма оплаты труда, вследствие чего предусмотренные законом гарантии не могут быть реализованы на практике. В этой связи проект направлен на создание необходимых правовых предпосылок для практического применения института квалификационных степеней посредством последующего внесения изменений в законодательство об оплате труда. Следует отметить, что предлагаемые изменения не сводятся исключительно к введению дополнительных выплат	
--	--	---	--

		работникам системы социальной помощи. Их основная цель заключается в формировании целостной системы профессионального развития кадров, основанной на единых требованиях к профессиональной подготовке, непрерывному обучению, оценке компетенций, карьерному росту и материальному стимулированию персонала. Одновременно законопроект направлен на цифровизацию процессов предоставления социальных услуг посредством обязательного использования информационной системы eSocial, а также на унификацию подходов к управлению случаями и аккредитации поставщиков социальных услуг. Таким образом, законопроект направлен на комплексное совершенствование правового регулирования общественных отношений в сфере социальной помощи посредством системного обновления действующего законодательства, обеспечения его внутренней согласованности, устранения выявленных нормативных пробелов и закрепления единого правового механизма профессионального развития работников системы социальной помощи. Принятие законопроекта будет способствовать повышению эффективности функционирования системы социальной помощи, совершенствованию кадровой политики, созданию условий для профессионального роста работников, снижению уровня текучести кадров, а также внедрению объективного механизма материального стимулирования, основанного на оценке профессиональных компетенций и квалификации работников. Реализация предлагаемых положений позволит повысить качество и доступность социальных услуг, обеспечить устойчивое развитие кадрового потенциала отрасли и создать необходимые правовые условия для дальнейшего совершенствования системы социальной помощи.	
Consultări publice https://social.gov.md/comunicare/comunicate/consultari-publice-privind-modernizarea-cadrului-de-dezvoltare-profesionala-a-personalului-din-sistemul-de-asistenta-sociala/			
Federația Sindicatelor	44	Prin prezenta, Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice din Moldova sprijină intenția Ministerului Muncii și Protecției	Se acceptă

Angajaților din Serviciile Publice din Republica Moldova Nr. 01-1/63 din 04.08.2026		Sociale de a îmbunătăți cadrul normativ privind dezvoltarea profesională a specialiștilor din domeniul asistenței sociale. Modificările realizate în 2023 prin Legea nr.256/2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistență socială „Restart”) au lansat inițiativa de reglementare a procesului de atestare a personalului din domeniul asistenței sociale (art.16³), stabilind 5 grade de calificare profesională în domeniul asistenței sociale (I-V). Regretabil, că până în iulie 2026 nu au fost făcute modificările în legislația salarială pentru a ajusta și a implementa definitiv aceste prevederi. În consecință, nivelul de salarizare în domeniul asistenței sociale a rămas cel mai neatractiv în sistemul bugetar. Considerând necesar implementarea prevederilor legale în domeniu și începerea finanțării sporului pentru gradul profesional în asistența socială din ianuarie 2027, în rezultatul examinării propunerilor din <i>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)</i>, Federația SINDASP menționează următoarele: În proiectul propus există modificări care nu reglementează conceptul declarat în proiectul de decizie protocolară cel de „dezvoltare profesională”. Acestea țin de modificările propuse la punctul 1. (art.1), la punctul 2.1. și punctul 2.2. (art.8), punctul 3 (art.81), art.20 ale Legii nr.547/2003 asistenței sociale.	Titlul proiectului a fost modificat, pentru a corela conceptul declarat și a cuprinde toate modificările propuse.
	45	La punctul 2.1. în alineatul (3) se propune de exclus cuvintele „după caz”.	Nu se acceptă Ancheta socială este asigurată doar în cazul stabilirii ajutorului social, potrivit Legii nr. 133/2008.
	46	La punctul 9, în modificările la art.16¹ alineat (1), în explicația procedurii de inserție profesională, după cuvintele „organizate la locul de muncă” se propune de adăugat cuvintele „în prima lună de activitate”.	Se acceptă Ajustat.
	47	La punctul 11. Se propune, ca în conținutul legii, în primul rând, să fie expuse prevederile ce explică ce fel de grade de calificare	Se acceptă Capitolul V. a fost ajustat/ordonat în întregime.

	profesionale sunt stabilite și, după aceea, să fie expusă procedura de atestare pentru conferirea gradelor.	
48	De aceea, considerăm corect, ca în art.16³ să fie expus următorul text: „Articolul 16³. Grade de calificare profesională în sistemul de asistență socială (1) În domeniul asistenței sociale se conferă următoarele grade de calificare profesională: a) gradul V de calificare profesională; b) gradul IV de calificare profesională; c) gradul III de calificare profesională; d) gradul II de calificare profesională; e) gradul I de calificare profesională. <i>Gradul I de calificare profesională se consideră cel mai înalt grad.</i> (2) Pentru fiecare grad de calificare profesională obținut se atribuie un spor lunar, în conformitate cu Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. (3) Personalul din sistemul de asistență socială, deținător de grade de calificare, ale căror termen de valabilitate a expirat ca urmare a concedierii, sunt în drept să solicite conferirea gradului de calificare profesională deținut anterior, în condițiile stabilite de Guvern. <i>(4) Gradul de calificare obținut în sistemul de asistență socială se păstrează pentru toată viața.</i> (5) Efectul juridic al gradului de calificare profesională obținut începe cu 1 ianuarie a anului următor atestării.”	Se acceptă parțial Capitolul V. a fost ajustat/ordonat în întregime. Cu referire „<i>Gradul I de calificare profesională se consideră cel mai înalt grad</i>” se acceptă. Cu referire la alin. (4) comunicăm că, norma prevede valabilitatea gradului de calificare profesională doar pe perioada activității în serviciu. Totodată angajatului îi va fi recunoscut gradul la reangajare care va fi în drept să solicite conferirea gradului de calificare profesională deținut anterior, în condițiile stabilite de Guvern, dar care nu au mai mult de trei ani întrerupte raporturile de muncă în domeniu.
49	<i>Art. 16⁴ se propune să conțină următorul text:</i> „Articolul 16⁴. Atestarea personalului din sistemul de asistență socială (1) Personalul din sistemul de asistență socială cu statut de funcționar public, prevăzut la art. 15, este evaluat și beneficiază de grade de calificare în condițiile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. (2) În sistemul de asistență socială este supus atestării personalul prevăzut la art.15, alin. (1) <i>lit. a) - d), cu excepția funcționarilor publici.</i> Personalul prevăzut la art.15, lit. e) este supus atestării în conformitate cu cadrul normativ sectorial.	Se acceptă parțial Capitolul V. a fost ajustat/ordonat în întregime. Cu referire la alin. (2) art. 16³ nu se acceptă. Alin. (1) specifică cele propuse. Cu referire la alin. (4) se acceptă cu unele reformulări. Propunerile la alin. (8), (9) și (11) nu se acceptă (actualmente art. 16⁴ alin.

	(3) Atestarea personalului din sistemul de asistență socială se realizează în raport cu calificarea profesională, rezultatele evaluării competențelor profesionale și a performanțelor individuale în raport cu cerințele funcției exercitate. (4) Scopul atestării personalului din asistență socială constă în contribuirea la formarea unui corp profesional de angajați, prin: a) sporirea competențelor profesionale în serviciile sociale; b) creșterea calității și eficienței serviciilor sociale prestate; c) sporirea autonomiei profesionale; d) consolidarea disciplinei de muncă; e) asigurarea unui nivel înalt de responsabilitate profesională a personalului din domeniul asistenței sociale; f) stimularea personalului pentru performanțe înalte în domeniul asistenței sociale; g) formarea rezervei de cadre; h) identificarea necesităților de instruire și formare profesională continuă. (5) Atestarea personalului prevăzut la alin. 2 se organizează și se desfășoară o dată la trei ani, în condițiile stabilite de Guvern, cu asigurarea de către angajator a mijloacelor financiare necesare în acest scop. (6) În rezultatul atestării personalului poate fi conferit gradul de calificare profesională corespunzător. (7) În perioada premergătoare atestării, solicitanții de grade de calificare profesională participă la activități de formare continuă formale și non-formale, organizate de entități juridice prestatoare de servicii educaționale, în vederea acumulării numărului necesar de credite de studii, în condițiile stabilite de Guvern. (8) Prin derogare de la alin. (5), personalul din domeniul asistenței sociale, deținător al unei <i>diplome de studii superioare de licență</i> (nivelul 6 CNC) în domeniul de formare profesională „Asistență socială”, este în drept să participe la prima atestare după <i>doi ani de activitate</i> în domeniu, cu condiția parcurgerii integrale a programelor anuale de formare profesională continuă la locul de muncă și a lipsei abaterilor disciplinare nestinse. <i>Aceștia pot accede direct la gradul de calificare profesională IV.</i>	(3)-(5)). În condițiile propuse valoarea sistemului gradelor de calificare profesională va fi diminuat și redus în eficiență. Cu referire la alin. (10) (actualmente art. 16⁴ (5)) se acceptă parțial fiind indicat II pentru studii în domeniu și III studii în alte domenii. Propunerea la alin. (14) (actualmente art. 16⁴ (11)) se acceptă.
--	---	--

	(9) Prin derogare de la alin. (5), personalul din domeniul asistenței sociale, deținător al unei diplome de studii superioare de <i>master</i> (nivelul 7 CNC) în domeniul de formare profesională „Asistență socială”, este în drept să participe la prima atestare după un an de activitate în domeniu, cu condiția parcurgerii integrale a programelor anuale de formare profesională continuă la locul de muncă și a lipsei abaterilor disciplinare nestinse. <i>Aceștia pot accede la gradul de calificare profesională III.</i> (10) Prin derogare de la alin. (5), personalului din domeniul asistenței sociale, deținător al unei diplome de studii superioare de <i>doctorat</i> (nivelul 8 CNC) <i>în domeniu</i> i se conferă gradul de <i>calificare profesională I</i>, în baza cererii și a diplomei de studii care atestă nivelul respectiv de calificare. <i>Deținătorului diplomei de doctor în alt domeniu i se conferă gradul II de calificare profesională.</i> (11) Specialiștii cu studii superioare în diverse ramuri ale economiei, angajați în funcții în domeniul asistenței sociale prevăzute la art.15, alin. (1) lit. a) și d), sunt în drept să participe la prima atestare după trei ani de activitate în domeniul asistenței sociale, cu condiția acumulării a 30 credite de studii în ultimii <i>trei ani</i> prin programe și activități de formare profesională în modul stabilit de Guvern. <i>Aceștia pot accede la gradul de calificare profesională V.</i> (12) Angajatul este în drept să contribuie financiar la plata propriei formări profesionale, pentru a acumula numărul necesar de credite în vederea participării la atestare. (13) Gradul de calificare profesională poate fi retras de către angajator, prin emiterea actului administrativ în următoarele cazuri: a) săvârșirea de acțiuni ilegale, care atrag răspunderea penală, confirmată printr-o hotărâre judecătorească definitivă; b) constatarea faptului că gradul de calificare profesională a fost conferit cu încălcarea prevederilor legale. (14) Plata pentru gradul de calificare profesională nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar <i>cu muștrare sau muștrare aspră</i>, pentru perioada valabilității sancțiunii disciplinare nestinse, aplicate pentru abateri disciplinare și încălcarea normelor eticii profesionale. (15) Deciziile emise în cadrul procedurii de atestare, inclusiv cele privind conferirea, refuzul conferirii sau retragerea gradului de	
--	--	--

		calificare profesională, pot fi contestate în condițiile legislației privind contenciosul administrativ.”	
	50	La punctul 13. În completări art.16 ⁵ , alineatul (1) termenul prevăzut pentru a activa în sistem în cazul când angajatul a beneficiat de instruire din contul autorității să fie micșorat din 5 ani în „ 3 ani consecutivi ”.	Se acceptă A fost exclus și raportată la perioada de activitate proporțională cu durata programului de formare profesională.
	51	Totodată, pentru o claritate în determinarea personalului care are acces la gradul profesional, propunem: 1) Includerea în actul normativ respectiv a prevederilor ce ar viza extinderea procedurii de atestare pentru agenții privați prestatori de servicii de asistență socială și includerea mecanismului de menținere a gradului atribuit în cazul când personalul din asistența socială din sectorul privat se angajează/transferă în instituțiile publice ale statului;	Se acceptă Ajustat (art. 16 ⁶ alin. (4)).
	52	2) în proiectul hotărârii de Guvern pentru modificarea HG nr.38/2019 să fie expus clar ce fel de specialiști se atribuie la asistența socială și ce personal este considerat personal de specialitate din domenii de suport, cu enumerarea clară a acestor funcții; ce specialiști din domeniu au statut de funcționar public și ce specialiști nu dețin acest statut.	Se ia act La etapa de elaborare a HG se va lua în considerare.
Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova 05.08.2026 Nr. 03-02/535	53	Prin prezenta, cu referire la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) (număr unic 571/MMPS/2026), comunicăm următoarele. Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova susține obiectivul proiectului de consolidare a sistemului de dezvoltare profesională și de instituire a mecanismului de acordare a gradelor de calificare profesională pentru personalul din domeniul asistenței sociale. Totodată, în vederea asigurării unei aplicări echitabile a prevederilor acestuia, prezentăm următoarele propuneri și obiecții. Constatăm că proiectul conține o serie de modificări care nu reglementează conceptul de dezvoltare profesională, cum sunt modificările propuse la punctele 1-5. Considerăm oportună reexaminarea necesității includerii acestora în prezentul proiect sau argumentarea legăturii lor cu obiectul de reglementare.	Se acceptă Titlul proiectului a fost modificat, pentru a corela conceptul declarat și a cuprinde toate modificările propuse.

54	La punctul 2.1 , alin. (3), propunem excluderea cuvintelor „ <i>după caz</i> ”, întrucât evaluarea necesităților persoanei se efectuează prin ancheta socială, iar formularea propusă poate genera interpretări divergente.	Nu se acceptă Ancheta socială este asigurată doar în cazul stabilirii ajutorului social, potrivit Legii nr. 133/2008.
55	La punctul 9 , în modificările la articolul 16 ¹ alin. (1), după cuvintele „ <i>organizate la locul de muncă</i> ” propunem completarea cu sintagma „ <i>în prima lună de activitate</i> ”, pentru a stabili expres perioada în care urmează să fie organizată integrarea profesională a salariatului.	Se acceptă Ajustat.
56	La punctul 11 propunem următoarele modificări: • la alin. (2), după sintagma „ <i>lit. a)</i> ” să se introducă sintagma „ <i>și lit. b)</i> ”, deoarece cea mai mare parte a activităților din sistem este realizată de asistenții sociali comunitari, asistenții sociali supervizori, specialiștii în protecția drepturilor copilului, specialiștii în prestații sociale și specialiștii în asistență socială. Aceste categorii de personal, asemenea tuturor salariaților, beneficiază de dreptul la formare profesională, inclusiv la dobândirea unei noi profesii sau specialități. Totodată, gradul de calificare profesională se menține doar pe perioada activității în sistemul de asistență socială, ceea ce justifică includerea acestora în mecanismul propus;	Se concretizează Categoriile enumerate se încadrează în lit. d). Lit. b) sunt funcționarii publici din Minister, respectiv nu se acceptă.
	• la alin. (4), propunem excluderea lit. a) și b), deoarece acestea nu corespund scopului procedurii de testare și nu sunt relevante pentru evaluarea competențelor profesionale;	Se acceptă Ajustat.
57	• la alin. (8), la final, propunem completarea cu sintagma: „ <i>Aceștia pot accede direct la gradul de calificare profesională IV.</i> ”;	Nu se acceptă În condițiile propuse valoarea sistemului gradelor de calificare profesională va fi diminuat și redus în eficiență.
58	• la alin. (9), la final, propunem completarea cu sintagma: „ <i>Aceștia pot accede la gradul de calificare profesională III.</i> ”;	Nu se acceptă În condițiile propuse valoarea sistemului gradelor de calificare profesională va fi diminuat și redus în eficiență.
59	• alin. (10) propunem să fie expus în următoarea redacție:	Se acceptă parțial

	„Prin derogare de la alin. (5), personalului din domeniul asistenței sociale, deținător al unei diplome de studii superioare, de doctorat (nivelul 8 CNC) în domeniu, i se conferă gradul de calificare profesională I, în baza cererii și a diplomei de studii care atestă nivelul respectiv de calificare. Deținătorului diplomei de doctor în alt domeniu i se conferă gradul de calificare profesională II.”;	Cu referire la alin. (10) (actualmente art. 16 ⁴ (5)) se acceptă parțial fiind indicat II pentru studii în domeniu și III studii în alte domenii.
60	• la alin. (11), propunem substituirea cuvintelor „doi ani” cu cuvintele „trei ani”. De asemenea, la finalul alineatului propunem completarea cu sintagma: „Aceștia pot accede la gradul de calificare profesională V.”;	Se acceptă parțial Ajustat doi ani cu trei ani. Cu referire la gradul de calificare V nu se acceptă, se va diminua din valoarea și importanța sistemului de atestare.
61	• la alin. (12), propunem excluderea cuvintelor „este în drept să”, deoarece formularea conferă angajatorului o opțiune pentru plata formării profesionale, în timp ce legislația muncii instituie o obligație. Potrivit dispozițiilor Codului muncii al Republicii Moldova, angajatorul are obligația de a crea condițiile necesare pentru formarea profesională continuă a salariaților, iar cheltuielile aferente formării profesionale sunt suportate de angajator, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă. În acest context, utilizarea sintagmei „este în drept să” nu corespunde cadrului legal existent și poate genera interpretarea eronată că organizarea și finanțarea dezvoltării profesionale reprezintă o opțiune a angajatorului, și nu o obligație legală.	Se acceptă parțial Norma prevăzută la art. 16 ⁴ alin. (7) a fost completată cu: „cu excepția formărilor profesionale obligatorii stabilite de angajator sau prevăzute de cadrul normativ, ale căror cheltuieli sunt suportate integral de angajator.”
62	• la alin. (13), după cuvântul „angajator”, propunem introducerea sintagmei „de comun acord cu reprezentanții salariaților”, în vederea respectării principiilor dialogului social și participării reprezentanților salariaților la procesul decizional privind dezvoltarea profesională.	Se acceptă parțial Specificat: cu consultarea reprezentantului salariatului. Actualmente art. 16 ⁴ alin. (8).
63	La punctul 12 , alin. (1), propunem completarea textului cu sintagma: „Gradul I de calificare profesională se consideră cel mai înalt grad.”	Se acceptă Ajustat. Actualmente art. 16 ⁵ alin. (1).
64	La punctul 13 , alin. (1), propunem ca sintagma „va activa în cadrul autorității/instituției publice până la 5 ani consecutiv, de la data absolvirii programului de formare” să fie substituită cu sintagma:	Se concretizează Art. 16 ⁶ alin. (1) a fost îmbunătățit de autor.

	„va activa conform profesiei, specialității sau calificării obținute, în termenul stabilit prin contractul de formare profesională continuă, încheiat adițional la contractul individual de muncă”. Formularea propusă în proiect este destul de rigidă și poate intra în conflict cu principiul libertății muncii prevăzut de Constituție și de Codul muncii. O asemenea obligație trebuie să rezulte exclusiv din contractul de formare profesională continuă, încheiat prin acordul părților, și nu direct din lege.	
65	Totodată, solicităm completarea proiectului de lege cu prevederi privind: • extinderea procedurii de atestare și asupra personalului din cadrul prestatorilor privați de servicii de asistență socială;	Se concretizează Proiectul în sine se extinde și asupra categoriilor menționate, în condiția în care prestatorii privați au categoriile de personal specificat la art. 15 alin. (1) lit. a) și d).
66	instituirea unui mecanism care să asigure menținerea gradului de calificare profesională atribuit în cazul transferului sau angajării acestora în instituțiile publice din domeniul asistenței sociale;	Se acceptă Ajustat. Aspectul de recunoaștere a gradelor de calificare oferite de către prestatori publici sau privați vor fi recunoscute în sistemul de asistență socială la transferul/angajarea specialiștilor de la o unitate la alta ”Art. 16⁵ alin. (4) și (5).
67	elaborarea și aprobarea anuală a planurilor de formare profesională, de comun acord cu reprezentanții salariaților.	Se concretizează Angajatorul are obligația să asigure formarea profesională la locul de muncă potrivit necesităților instituționale și individuale. Concomitent, la identificarea necesităților de instruire și planificare a acestora angajatorul poate solicita propuneri de instruire, inclusiv în comun, pentru personalul din sistemul de asistență socială, aspect ce va fi analizat la etapa elaborării proiectului HG de implementare.
Expertizele:		

MJ 10.08.2026 nr 04/2-9098	68	Urmare examinării <i>proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială)</i> (număr unic 571/MMPS/2026), comunicăm următoarele. Potrivit notei de fundamentare, 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 <i>Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale</i>, prin asigurarea unor modificări și completări în actele normative. Raționamentele expuse de inițiator în notă reflectă unele aspecte referitoare la motivul și cerințele care au impus intervenția normativă. Totodată, expunerea de motive nu este suficientă și nu reflectă justificarea tuturor soluțiilor normative propuse. Astfel, se constată că autorul proiectului nu a argumentat în nota de fundamentare necesitatea definirii termenului de „risc de vulnerabilitate”, fără aplicarea acestuia în textul proiectului.	Se acceptă Argumentare asigurată și corelată cu textul proiectului.
	69	Complimentar, semnalăm că nota de fundamentare nu cuprinde o justificare juridică a oportunității stabilirii termenului de 5 ani prevăzut la art. 16⁵ „<i>Condiții și angajamente în contextul formării profesionale</i>” din <i>Legea asistenței sociale nr. 547/2003</i>. Autorul proiectului nu a explicat alegerea termenului de 5 ani pentru obligația prescrisă personalului care a urmat un program de formare profesională cu durată mai mare de 45 zile (la fel, nu este clară intenția autorului la stabilirea acestui termen) să activeze în cadrul autorității/instituției publice până la 5 ani. Prin urmare, atenționăm că, stabilirea unei perioade exacte (cum ar fi 5 ani) nu poate fi arbitrară, ea trebuie să aibă la bază argumente juridice, economice sau statistice clare.	Se acceptă Ajustat.
	70	La fel, atragem atenția autorului asupra necesității completării notei de fundamentare cu argumente în susținerea soluțiilor propuse pentru perioada de tranziție (Art. IV). Astfel semnalăm că, nota nu descrie și nu justifică modul în care se va realiza atestarea personalului în sistemul de asistență socială, or, din conținutul normelor propuse nu se înțelege dacă un singur candidat este evaluat timp de 3 ani (câte o	Se acceptă Nota de fundamentare ajustată.

	etapă pe an), sau dacă vor fi organizate 3 etape în acești 3 ani pentru tot sistemul.	
71	Pe plan redacțional, în raport cu normele de tehnică legislativă și a cerințelor de calitate a actului normativ semnalăm că, proiectul actului normativ nu respectă cerințele de calitate și nu corespunde principiilor coerenței, consecutivității și predictibilității normelor juridice. Analizat prin prisma <i>Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative</i> expunem următoarele obiecții, propuneri și recomandări asupra proiectului. Ca obiecție generală asupra proiectului semnalăm că textul proiectului nu respectă regulile imperative privind exprimarea normativă a intenției de modificare a unui act normativ, statuate de <i>Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative</i>. Pentru conformitate, autorul urmează să restructureze tehnic proiectul, aplicând următoarele formule: 1) în cazul modificărilor parțiale, dispoziția propriu-zisă se va formula utilizând exclusiv sintagma „se modifică după cum urmează:”, fiind urmată de redarea punctuală a modificărilor; 2) în cazul expunerii în redacție nouă sau al completărilor, pentru un element structural nou (articol, alineat, literă) sau o parte a acestuia, se va utiliza obligatoriu sintagma „va avea următorul cuprins:”/„cu următorul cuprins:”, urmată de redarea textuală a noului conținut.	Se acceptă Ajustări asigurate.
	La fel, menționăm că, proiectul conține o succesiune haotică a articolelor supuse procedurilor tehnice și nu respectă ordinea consecutivă a elementelor structurale (a se vedea pct. 2-5).	Se acceptă Ajustări asigurate.
72	La Art. I - Legea asistenței sociale nr. 547/2003: La pct. 1, în ceea ce privește completarea legii cu noțiunea „<i>risc de vulnerabilitate</i>”, se observă că termenul definit la art. 1 din <i>Legea nr. 547/2003</i>, nu se regăsește în cuprinsul textului normativ al proiectului de lege. Pentru respectarea rigorilor de tehnică legislativă privind concizia și utilitatea normelor, urmează să fie eliminată această definiție din text, fie corelată cu articolele din fondul principal de reglementare, dacă intenția autorului a fost de a reglementa situații juridice bazate pe această noțiune.	Se acceptă Ajustări asigurate la art. 4 din <i>Legea nr. 547/2003</i>

73	La pct. 2 și 3 semnalăm că, soluțiile normative propuse la art. 8 și 8¹ nu fac o distincție clară și concisă între termenii „<i>management de caz</i>” ca modalitate de lucru în asistența socială, o metodă de asistență socială și termenul „<i>procedura managementului de caz</i>” ceea ce reprezintă un mecanism sau o procedură de realizare a managementului de caz. Astfel, recomandăm autorului de a reformula substanțial redacția propusă la art. 8¹, care va întruni inclusiv normele propuse la art. 8 alin. (3¹), cu respectarea consecutivității soluțiilor normative, delimitarea conceptuală clară între termenii „managementul de caz” (ca metodă/serviciu de coordonare a asistenței) și „procedura managementului de caz” (ca succesiune de pași administrativ-metodologici). Totodată, se va ține cont de uniformizarea termenilor utilizați în proiect, „<i>procedură de realizare a managementului de caz</i>” și „<i>procedura managementului de caz</i>”. În context, semnalăm că, pentru asigurarea clarității textului normativ și evitarea confuziilor în faza de aplicare, soluția corectă de tehnică legislativă este ca aceste două noțiuni să fie definite ca termeni separați în secțiunea de definiții a legii.	Se acceptă parțial Se concretizează: Managementul de caz nu constituie o modalitate de asistență socială. <i>Managementul de caz</i> constituie <u>modalitate principală de lucru</u> în asistența socială prin intermediul căreia profesioniștii din sistemul de asistență socială, în colaborare cu alți specialiști relevanți, asigură evaluarea necesităților persoanei sau a familiei, planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea intervenției în vederea depășirii situației de dificultate sau de risc social. Respectiv, procedura de realizare a Managementului de caz se aprobă prin Ordin al ministrului muncii și protecției sociale. Ajustări asigurate la art. 8 și 8¹ la Legea 547/2003, art. 9² la Legea 133/2008 și art. 4 la Legea 123/2010.
74	Subsidiar, textul normativ propus la alin. (2) al art. 8¹ este confuz în ceea ce privește suportul metodologic acordat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Astfel, din conținutul propus nu este clar dacă suportul se acordă în aplicarea procedurii Managementului de caz sau a Managementului de caz nemijlocit. La fel, norma este ambiguă în partea ce se referă la implementarea unui mecanism de control al aplicării Managementului de caz. Or, nu este clar cum Ministerul va controla sau evalua conformitatea „Managementului de caz” ca metodă generală (care este un concept teoretic). Totodată, remarcăm că, controlul Ministerului poate fi realizat prin evaluarea conformității cu procedura Managementului de caz, prin acreditare, precum și prin monitorizarea modului în care prestatorii își desfășoară activitățile pentru care au fost acreditați.	Se acceptă parțial Norma a fost concretizată. Astfel, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, direct și/sau prin intermediul structurilor organizaționale din sfera de competență, va asigura acordarea suportului metodologic necesar prestatorilor de servicii sociale în aplicarea Managementului de caz și <u>va asigura</u> implementarea unui mecanism de control al aplicării Managementului de caz, inclusiv prin evaluarea conformității și acreditare,

		a monitorizării modului în care prestatorii de servicii sociale își desfășoară activitățile pentru care au fost acreditați. Respectiv, prin proiectul în cauză se asigură modificări și la Legea nr. 129/2012 <i>privind acreditarea prestatorilor de servicii sociale</i> ca elemente ale mecanismului de monitorizare.
75	Norma preconizată pentru alin. (3) al art. 15 conține o eroare de logică juridică și o greșală gramaticală de punctuație. Astfel recomandăm următoarea redacție: „Personalul din sistemul de asistență socială este obligat să respecte legislația, precum și normele eticii profesionale aprobate prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.”.	Se acceptă Ajustat.
76	Soluția normativă propusă la alin. (4) nu respectă consecutivitatea logică a ideilor inserate în art. 15 „<i>Personalul din sistemul de asistență socială</i>”, normele privind asigurarea dezvoltării profesionale în vederea formării și consolidării competențelor profesionale ale personalului angajat urmând a fi inserate în art. 16² „<i>Formarea profesională continuă în sistemul de asistență socială</i>”. Totodată, recomandăm autorului reformularea alineatului în scopul respectării normelor de tehnică legislativă privind concizia și evitarea tautologiilor. În forma actuală, textul repetă inutil termenul „personal” și utilizează sintagme deficitare din punct de vedere stilistic („echipă de personal”), fiind necesară, totodată, corectarea punctuației prin eliminarea virgulei dinaintea conjuncției „și”.	Se acceptă Ajustat.
77	La pct. 9 - 11, în cazul expunerii în redacție nouă a conținutului art. 16¹, 16² și 16³, se va folosi exprimarea „articolele 16¹ - 16³ vor avea următorul cuprins:”. Reiterăm observația dată pentru toate situațiile similare din proiect.	Se acceptă Capitolul V a fost ajustat în întregime.
78	La art. 16¹ alin. (2) se va rectifica numerotarea.	Se acceptă Ajustat.
79	Soluțiile normative propuse la art. 16³ necesită a fi reformulate. Din punct de vedere al tehnicii legislative, pentru o mai bună	Se acceptă Ajustat.

	lizibilitate și claritate normativă, conținutul acestui articol poate fi împărțit în două articole distincte, grupate pe două sub-subiecte clare, „Atestarea personalului din sistemul de asistență socială” și „Efectele atestării, retragerea și contestarea gradelor de calificare”.	
80	La alin. (2) primul enunț se face trimitere la „ <i>art. 15, alin. (1) lit. a) și d)</i> ”, iar în următorul enunț - la „ <i>art. 15, lit. e)</i> ” (lipsind mențiunea alineatului). Astfel, semnalăm că, trimiterile trebuie să fie simetrice și exacte.	Ajustat. Se acceptă
81	La alin. (4) semnalăm că, potrivit normelor de tehnică legislativă, textul unei legi trebuie să conțină doar norme juridice de conduită. Obiectivele și scopuri teoretice urmează a fi reflectate nota de fundamentare a proiectului de lege, și nu în corpul legii.	Ajustat. Se acceptă
82	La alin. (5) și în alte situații similare, conform standardului juridic obligatoriu în legislația națională, recomandăm substituirea expresiei „ <i>în condițiile stabilite de Guvern</i> ” cu expresia „ <i>în modul stabilit de Guvern</i> ”. Totodată, se va rectifica modul de indicare a alin. (2).	Ajustat. Se acceptă
83	La alin. (11) se menționează că specialiștii din alte domenii pot accede doar la gradele „V, IV și III”. Totuși, în tot restul articolului nu este definită ierarhia gradelor. Recomandăm autorului de a revizui norma în scopul aducerii unor clarități, or, din textul normei nu este clar care este cel mai înalt grad, Gradul I sau Gradul V.	Ajustat. Se acceptă Gradul I de calificare profesională se consideră cel mai înalt grad
84	La alin. (12) semnalăm că, norma este discutabilă în raport cu prevederile <i>Codului muncii</i> , or, potrivit art. 213 alin. (4) din acesta, „În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sunt suportate de către acesta”. În context semnalăm că, textul normativ propus la alin. (12) spune că angajatul „este în drept să contribuie”, totodată în practică această frază poate fi interpretată abuziv de către angajatorul care își declină responsabilitatea financiară și îl obligă indirect pe salariat să plătească personal plata propriei formări pentru a nu-și pierde locul de muncă sau calificarea.	Se concretizează Norma oferă un drept și nu o obligație al angajatului de a contribui financiar la activitățile de instruire. În condiția disponibilității mijloacelor financiare angajatorul va asigura activitățile de instruire necesare. În condiția mijloacelor insuficiente și în comun acord cu angajatul, acesta va putea, din propria dorință, contribui financiar, la formarea profesională personală. De menționat că această experiență există și în România.

85	La art. (13) lit. a), formularea „săvârșirea de acțiuni ilegale, care atrag răspunderea penală, confirmată printr-o hotărâre judecătorească definitivă” urmează a fi revizuită, întrucât nu corespunde terminologiei utilizate în legislația penală și procesual-penală. Potrivit <i>Codului de procedură penală</i>, hotărâre prin care cauza penală se soluționează în fond de instanța de judecată se numește sentință. În acest sens, art. 389 alin. (1) din Codul de procedură penală sentința de condamnare se adoptă numai în condiția în care, în urma cercetării judecătorești, vinovăția inculpatului în săvârșirea infracțiunii a fost confirmată prin ansamblul de probe cercetate de instanța de judecată. Totodată, potrivit normelor procesual-penale, persoana dobândește statutul de condamnat după rămânerea definitivă a sentinței de condamnare. Prin urmare, retragerea gradului de calificare profesională, atunci când este fundamentată pe condamnarea persoanei pentru săvârșirea unei infracțiuni, poate interveni numai în baza unei sentințe de condamnare rămase definitive. Utilizarea noțiunii generice de „hotărâre judecătorească definitivă” este improprie, deoarece, în sens procesual, aceasta include mai multe categorii de acte judecătorești, nu toate având ca efect condamnarea persoanei. Actul judecătoresc prin care se constată vinovăția și se dispune condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni este, în mod expres, sentința de condamnare. Adițional, în materie penală, temeiul răspunderii îl constituie comiterea unei infracțiuni, dar nu, în mod generic, „săvârșirea de acțiuni ilegale”. Noțiunea de „acțiuni ilegale” este excesiv de largă și poate include fapte care atrag alte forme de răspundere juridică, inclusiv răspunderea contravențională, disciplinară sau civilă, fără a întruni elementele constitutive ale unei infracțiuni.	Se acceptă Ajustat.
86	La alin. (14) atenționăm că, conform art. 206 din <i>Codul muncii</i>, pentru o abatere disciplinară se aplică o singură sancțiune (avertisment, mustrare, concediere). Retragerea plății pentru grad de calificare reprezintă o sancțiune financiară dublă, lucru strict interzis de <i>Codul muncii</i>. Dreptul la salariu și sporuri pentru calificarea deținută nu poate fi suspendat ca pedeapsă disciplinară.	Se acceptă De principiu, aceasta nu constituie sancțiune ci o condiție pe care personalul care obține grad de calificare profesională trebuie să o respecte/întrunească.

		Sumele achitate cu titlu de spor pentru gradul de calificare profesională până la data de la care retragerea gradului produce efecte nu se restituie, cu excepția cazurilor în care prin actul administrativ de retragere sau printr-un alt act juridic definitiv se constată existența temeiului legal pentru recuperarea acestora.
87	La pct. 12 , în conformitate cu terminologia din <i>Codul muncii</i> , propunem reformularea textului normativ de la alin. (3) al art. 16 ⁴ . Astfel, propunem înlocuirea cuvântului „concedierii” cu sintagma „încetării raporturilor de muncă”, deoarece un angajat poate pleca din sistem și prin demisie sau acordul părților, iar dreptul lui de a-și recupera gradul la revenire trebuie protejat în toate cazurile, nu doar la concediere.	Se acceptă Ajustat.
88	Pct. 12 și 13 se vor comasa, deoarece prevăd completarea cu două elemente structurale ordonate consecutiv.	Se acceptă Capitolul V a fost ajustat în întregime.
89	La pct. 13 textul normativ propus la art. 16 ⁵ alin. (3) necesită a fi reformulat. Astfel, sintagma „ <i>expertiză medicală a vitalității</i> ” este incorectă. Termenul legal corect conform Legii nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități este „ <i>expertiză medicală a capacității de muncă</i> ” (realizată de Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă).	Se acceptă Ajustat.
90	Pentru a înlătura orice echivoc la aplicarea normelor vizate în alin. (2) și (6) al art. 16 ⁵ , recomandăm revizuirea normativă a soluției privind autoritatea care va recupera cheltuielile pentru formarea profesională a angajatului. Astfel, semnalăm că la alin. (2) se preconizează că banii se încasează la cererea „ <i>autorității publice respective</i> ” (adică cea care a plătit cursul), alin. (6) spune că acțiunea în instanță este intentată de „ <i>ultima instituție sau autoritate publică în care au fost încadrate persoanele</i> ”.	Se acceptă Ajustat.

	Prin urmare, dacă un angajat pleacă de la angajatorul care a plătit cursul la un alt angajator unde lucrează un timp, iar apoi pleacă definitiv din sistem, ultimul angajator nu ar avea niciun interes economic și nicio bază contabilă să dea în judecată fostul angajat pentru banii cheltuiți de primul angajator. În context remarcăm că, acțiunea civilă urmează a fi înaintată doar de instituția care a suportat cheltuielile.	
91	La Art. II - Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale: La pct. 2 , ce modifică art. 20, în alin. (1) utilizarea textului „ <i>se înscrie numele și prenumele beneficiarului, datele personale</i> ” este o tautologie (numele și prenumele sunt deja date personale). Recomandăm utilizarea formulei „ <i>codul numeric personal (IDNP)</i> ”.	Ajustat. Se acceptă
92	La alin. (2) din art. 20 recomandăm autorului de a examina suplimentar justificarea stabilirii unui termen de 24 de ore pentru obligația de a transfera toate datele din registrul fizic în cel electronic. Astfel, se va ține cont de faptul apariției unor situații când sistemul „eSocial” nu funcționează mai mult timp (de la câteva ore la câteva zile), volumul de date acumulat pe suport de hârtie fiind mare, iar transferarea acestora în doar 24 de ore va supraîncărca personalul, riscând apariția unor erori umane grave.	Ajustat. Se acceptă
93	La Art. IV - Dispoziții tranzitorii: La alin. (1) textul face referire la studii de specialitate prevăzute la „art. 15, alin. (1) lit. a) și d)” și „alin. (8) și (9)”, dar nu specifică actul normativ/elementul structural din care fac parte. În forma actuală, textul lasă loc de interpretări libere.	Ajustat. Se acceptă
94	Conceptual remarcăm că, norma nu conține un mecanism clar de finanțare a creditelor. Or, textul obligă personalul din sistemul de asistență socială să acumuleze credite pentru a trece atestarea și a-și păstra funcțiile. Totuși, coroborat cu articolele proiectului, soluțiile normative nu garantează că statul/angajatorul va asigura gratuit aceste cursuri în regim de urgență pentru toți angajații în acești 3 ani. Dacă angajatorul nu are bugete, angajații vor plăti singuri cursuri.	Se acceptă Completat cu norma: <i>Angajatorul asigură programe de formare profesională continuă, în baza necesităților de dezvoltare profesională stabilite.</i>
95	La fel, soluția privind stabilirea celor trei etape este ambiguă. În special, nu se specifică clar criteriul după care personalul va fi împărțit în cele trei etape (ex: în funcție de vechimea în muncă, regiune sau ordinea alfabetică). Totodată, aspectul respectiv nu a fost reflectat în	Se acceptă Ajustat (vechimea în muncă).

MJ Nr. 04/2-9967 din 02.09.2026		nota de fundamentare. Astfel, recomandăm autorului să stabilească expres în textul legii criteriile obiective și nediscriminatorii de eşalonare a etapelor de atestare (cum ar fi: vechimea în muncă, nivelul studiilor sau ordinea alfabetică), aplicarea eficientă și transparentă a acestora urmând a fi detaliată prin hotărâre de Guvern. Această completare este necesară pentru a asigura respectarea principiului predictibilității normei juridice și pentru a exclude caracterul discreționar sau abuziv la stabilirea etapelor de atestare de către autorități, oferind tuturor angajaților șanse egale și timp suficient pentru acumularea creditelor necesare.	
	96	Urmare a acceptării obiecțiilor, recomandărilor și a modificărilor operate asupra textului, se recomandă autorului revizuirea și reconfigurarea corelativă a numerotării elementelor structurale (articole, alineate, litere) din întregul proiect de lege, în vederea asigurării succesiunii logice și a evitării erorilor de trimitere normativă. În scopul remedierii deficiențelor constatate și al alinierii proiectului la rigorile tehnicii legislative, se recomandă autorului să reconsidere în mod substanțial textul propus, cu asigurarea strictă a cerințelor de calitate a actului normativ, în special a principiilor clarității, previzibilității și accesibilității normei juridice.	Se ia act
	97	Urmare examinării <i>proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială)</i> (număr unic 571/MMPS/2026), parvenit la expertiză repetată, comunicăm următoarele. Analizat prin prisma <i>Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative</i> expunem următoarele obiecții, propuneri și recomandări asupra proiectului. La Art. I - Legea asistenței sociale nr. 547/2003: Ca obiecție generală asupra proiectului semnalăm că în cazul expunerii în redacție nouă sau al completărilor, pentru un element structural nou (articol, alineat, literă) sau o parte a acestuia, se va utiliza obligatoriu sintagma „va avea următorul cuprins:”/„cu următorul cuprins:”, urmată de redarea textuală a noului conținut.	Ajustat. Se acceptă

98	La pct. 2, atragem atenția că substituirea sintagmei „situației de dificultate” cu sintagma „riscului de vulnerabilitate” este de natură să modifice obiectivul reglementării. Potrivit redacției în vigoare, obiectivele asistenței sociale constau atât în prevenirea, cât și în depășirea situației de dificultate a persoanei sau familiei, ceea ce permite intervenția sistemului de asistență socială atât într-o etapă preventivă, cât și ulterior materializării unei asemenea situații. Or, noțiunea de „risc de vulnerabilitate”, astfel cum este definită prin proiect, desemnează probabilitatea ca persoana sau familia să ajungă într-o situație de dificultate sau de risc social. Prin urmare, aceasta are, prin natura sa, un caracter preponderent preventiv și privește o situație potențială, dar nu una deja produsă. În aceste condiții, substituirea propusă poate avea drept consecință restrângerea nejustificată a obiectivului asistenței sociale, prin omiterea dimensiunii de intervenție destinată depășirii unei situații de dificultate deja existente. O asemenea soluție nu este corelată nici cu finalitatea generală a Legii nr. 547/2003, care vizează prevenirea, limitarea sau înlăturarea efectelor riscurilor sociale și ale situațiilor de dificultate. Prin urmare, se propune revizuirea modificării respective, astfel încât norma să păstreze în mod expres ambele dimensiuni ale intervenției sociale, respectiv prevenirea apariției riscului și depășirea situației de dificultate deja produse.	Se acceptă Noțiunea a fost concretizată astfel în cât obiectul de reglementare al Legii nr. 547/2003 să cuprindă inclusiv situațiile de dificultate și riscul social.
99	Totodată, propunem înlăturarea erorii de ordin gramatical și de uniformitate a limbajului juridic, la utilizarea modului infinitiv („<i>a se substitui</i>”) în a doua parte a propoziției.	Se acceptă Ajustat.
100	La pct. 3 soluția normativă propusă la art. 6¹ alin. (2) lit. g) prin care autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi sunt plasate doar în rolul de „prestatori” este discutabilă în raport cu rolul constituțional de autorități publice autonome cu atribuții de dezvoltare comunitară și prevederile art. 14 din <i>Legea nr. 547/2003</i> „rolul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi în organizarea asistenței sociale”. Prin urmare, recomandăm autorului de a revizui textul normei criticate examinând oportunitatea de a recunoaște Autoritățile administrației publice locale ca parteneri de dezvoltare și planificare a serviciilor, nu doar ca prestatori de servicii.	Nu se acceptă Apriori, prestarea serviciilor sociale este corelat cu procesul de dezvoltare a acestora. Respectiv autorul proiectului nu reduce din competențele sau rolul APL în sistemul de asistență socială.

101	La pct. 5 semnalăm că, soluția normativă de la art. 8¹ alin. (1) prin care se propune condiționarea acordării <i>oricărui</i> serviciu social de realizarea prealabilă a managementului de caz este excesivă și poate crea dificultăți de implementare. Or, în sistemul Asistență Socială există servicii sociale primare sau de suport de intensitate redusă (ex: cantine sociale, servicii de igienă, plasament de urgență pe timp de noapte) care necesită intervenție imediată. Aplicarea obligatorie a întregii proceduri de management de caz (evaluare complexă, planificare, monitorizare) pentru prestații simple va crea eventual un blocaj birocratic pentru acordarea serviciilor de intensitate redusă (o masă la cantină sau o noapte la adăpost). Astfel, recomandăm de a reformula norma astfel încât să fie clar că acordarea serviciilor sociale va avea loc urmare realizării managementului de caz, cu excepția serviciilor sociale (de intensitate redusă), spre exemplu stabilite prin regulament de Guvern.	Se concretizează Art. 8¹ a fost exclus. Se menționează că <i>Managementul de caz</i> constituie modalitatea principală de lucru în asistența socială prin intermediul căreia profesioniștii din sistemul de asistență socială, în colaborare cu alți specialiști relevanți, asigură evaluarea necesităților persoanei sau a familiei, planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea intervenției în vederea depășirii situației de dificultate sau de risc social. Respectiv, orice serviciu social este precedat de procedurile de realizare a managementului de caz.
102	La pct. 8: Titlul capitolului V nu reflectă integral obiectul de reglementare al normelor cuprinse în acesta, creând o disonanță juridică între titlu și conținutul art. 15. Astfel, semnalăm că, potrivit art. 42 din Legea nr. 100/2017, titlul trebuie să reflecte exact obiectul reglementării. Prin urmare, propunem modificarea titlului capitolului V și recomandăm următoarea formulă: „<i>Capitolul V. Personalul din sistemul de asistență socială și dezvoltarea profesională a acestuia</i>”.	Se acceptă Ajustat.
103	La pct. 8 se va revizui numerotarea art. 15 alin. (1), deoarece nu este consecutivă.	Se acceptă Ajustat.
104	La art. 15¹ alin. (2) lit. b) precizăm că în condițiile Codului civil, în privința persoanei fizice care, în urma unei boli mintale ori a unei deficiențe fizice, mintale sau psihologice, nu poate, în mod deplin, conștientiza acțiunile sale ori exprima voința poate fi instituită, prin hotărâre judecătorească, măsura de ocrotire judiciară sub forma tutelei. Astfel, la lit. b), pentru corectitudinea redactării, cuvintele „are capacitate deplină de exercițiu” urmează a fi scrise sub forma „în privința sa nu este instituită o măsură de ocrotire judiciară”.	Se acceptă Ajustat.

105	La art. 15¹ alin. (2) lit. e) se impune excluderea cuvântului „nestinse”, deoarece după stingerea antecedentelor, se consideră că persoana nu are antecedente penale.	Nu se acceptă Pentru specificarea clară și a evitării interpretării eronate autorul consideră necesar a se păstra cuvântul „nestinse” aspect ce nu contravine legislației naționale.
106	Normele juridice propuse la art. 16³ alin. (1) în raport cu art. 16³.alin. (2) necesită a fi revizuite, în scopul excluderii paralelismului juridic și a dublei evaluări pentru aceeași categorie de personal. Astfel, semnalăm că, la alin. (1) se stipulează că funcționarii publici sunt evaluați și beneficiază de grade de calificare conform <i>Legii nr. 158/2008</i>. Totodată, la alin. (2) se prevede că personalul de la art. 15 alin. (1) lit. d) (care include funcționarii publici cu atribuții de implementare a politicilor în cadrul APL/autorităților) este supus din nou atestării speciale o dată la 3 ani (alin. (5)). Astfel, atenționăm că, funcționarii publici nu pot fi supuși la două proceduri paralele de atestare.	Nu se acceptă Alin. (1) specifică clar că personalul din sistemul de asistență socială <u>care are statut de funcționar public va fi</u> evaluat în condițiile Legii nr. 158/2008. Iar alin. (2) specifică alte categorii de personal prevăzuți la art. 15 alin. (1) lit. a) și d), care nu sunt funcționari publici.
107	Textul normativ preconizat pentru art. 16⁴ alin. (6) este discutabil prin prisma principiului nediscriminării, or, limitarea specialiștilor cu alte studii superioare (psihologie, pedagogie, drept, economie) de a accede doar la gradele profesionale inferioare (V, IV și III) este ineșitabilă. Astfel, îngrădirea dreptului specialiștilor cu alte studii superioare dar care dețin zeci de ani de experiență practică de a obține gradele superioare (II și I), deși acumulează credite și dau dovadă de performanță, nu este justificat.	Se acceptă parțial Norma a fost concretizată cu textul: „<i>obținerii unei diplome de studii superioare în domeniul de formare profesională „Asistență socială”</i>”. Astfel, se menționează că specialiștii cu studii superioare în diverse ramuri ale economiei, angajați în funcții în domeniul asistenței sociale prevăzute la art.15, alin. (1) lit. a) și d) vor putea accede la următoarele grade de calificare cu condiția <i>obținerii unei diplome de studii superioare în domeniul de formare profesională „Asistență socială”</i>. Respectiv, autorul a asigurat condiții egale și echitabile pentru toate categoriile de personal prevăzuți la art. 15 alin. (1) lit. a) și d).

108	Referitor la soluția normativă de la art. 16⁴ alin. (7), semnalăm că, prevederea conform căreia „angajatul este în drept să contribuie financiar la plata propriei formări profesionale pentru a acumula credite” este abuzivă și conceptual discutabilă. Or, conform Codului muncii și regulilor generale din sistemul bugetar, formarea profesională continuă obligatorie se finanțează integral de către angajator (bugetul de stat sau local). Legalizarea „contribuției financiare” a angajatului poate crea cazuri abuzuri în teritoriu, obligând asistenții sociali să își plătească singuri creditele pentru a nu fi demși. Astfel, recomandăm examinarea suplimentară a normei astfel încât formarea profesională obligator să fie gratuită pentru angajat.	Se acceptă Norma a fost îmbunătățită după cum urmează: (7) Angajatul este în drept să contribuie financiar la plata propriei formări profesionale, pentru a acumula numărul necesar de credite în vederea participării la atestare, <i>cu excepția formărilor profesionale obligatorii stabilite de angajator sau prevăzute de cadrul normativ, ale căror cheltuieli sunt suportate integral de angajator.</i>
109	Adițional, la art. 16⁴ se va revizui numerotarea alineatelor, deoarece nu este consecutivă, fiind omis alin. (11).	Se acceptă Ajustat.
110	La Art. II - Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale: Intenția normativă de la subpct. 9.1 privind eliminarea noțiunii de „Management de caz” din art. 3 (definiții) al <i>Legii nr. 133/2008</i> nu este clară în situația în care pct. 12 (art. 92) reintroduce obligația aplicării managementului de caz pentru evaluarea solicitanților de ajutor social. Astfel, semnalăm că excluderea unei definiții din articolul dedicat noțiunilor de bază, urmată de utilizarea masivă a aceluiași termen în corpul legii, încalcă principiul clarității și previzibilității normei juridice. Prin urmare, recomandăm păstrarea noțiunii de „management de caz” în art. 3 din <i>Legea nr. 133/2008</i>, eventual actualizată prin trimitere la noua definiție introdusă în <i>Legea asistenței sociale nr. 547/2003</i>.	Se acceptă Ajustat.
111	La pct. 12 și 16 semnalăm că textul normativ prevede obligația structurilor teritoriale să lucreze în două sisteme informatice diferite, paralele și necorelate, pentru același tip de prestație eSocial și SIA Asistența Socială. Pentru evitarea unui blocaj administrativ în teritoriu propunem examinarea oportunității de a unifica platformele informatice în textul legii. Toate operațiunile (management de caz, evidență, calculul orelor) ar trebui transferate în noua platformă unică „eSocial” pentru	Se concretizează Este același Sistem informațional integrat eSocial, însă modulele de lucru în acesta pot fi diferite. Pentru claritate s-a ajustat prin indicarea Sistemului informațional integrat e-Social.

	a preveni introducerea manuală și redundantă a datelor de către asistenții sociali.	
112	La Art. IV. Legea nr. 129/2012 privind acreditarea prestatorilor de servicii sociale: La pct. 22 semnalăm că, norma conține modificarea art. 4 din <i>Legea serviciilor sociale nr. 123/2010</i>. Totodată, în propoziția a doua din textul propus se stipulează că: „<i>Persoana sau familia este informată asupra condițiilor de acordare a asistenței sociale...</i>”. Astfel, menționăm că, asistența socială este un domeniu larg care include atât prestații financiare (ajutor social), cât și servicii. Într-o lege specială dedicată exclusiv serviciilor, textul trebuie să folosească noțiunea de „servicii sociale”. Prin urmare, pentru înlăturarea confuziei terminologice, recomandăm reformularea normei.	Se acceptă Ajustat.
113	La pct. 24 referitor la prevederile art. 24 alin. (2) semnalăm că, sintagma „sau într-un alt termen stabilit de către prestatori în coordonare cu Ministerul” lasă loc de interpretări arbitrare și poate duce la neintroducerea datelor în sistem un termen îndelungat. În scopul redării unei clarități normative, recomandăm reformularea art. 24 alin. (2) din lege.	Nu se acceptă Autorul a specificat introducerea informațiilor de regulă - trei zile, însă în situațiile când termenul de nefuncționare poate dura și o săptămână, o lună sau mai mult, atunci toate dosarele, informațiile ce necesită a fi introduse în sistem va lua mai mult de trei zile. Respectiv, autorul a specificat în a doua parte a normei: „sau într-un alt termen stabilit de către prestatori în coordonare cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale.”, astfel, în cât, Ministerul să poată monitoriza și să prevină situații de tergiversare a transferării informațiilor din registrul fizic în cel electronic.
114	La Art. IV. Legea nr. 129/2012 privind acreditarea prestatorilor de servicii sociale Referitor la soluția normativă de la art. 6 lit. d) menționăm că, condiționarea evaluării calității serviciilor sociale de modul tehnic în	Se acceptă Modificarea art. 6 a fost exclusă.

	care este utilizat sistemul informațional este conceptual eronată și defectuoasă. Or, acreditarea unui prestator se bazează pe calitatea serviciilor acordate beneficiarilor (personal calificat, condiții de cazare, alimentație, respectarea drepturilor omului). În textul propus, realizarea managementului de caz prin modulul „eSocial” este considerată ca criteriu direct de calitate. Prin urmare, în cazul în care un prestator privat sau public care oferă servicii foarte bune, dar se confruntă cu probleme tehnice de conectare la platforma guvernamentală, riscă să își piardă acreditarea sau să fie declarat neconform. Pentru claritatea normei, propunem reformularea textului pentru a separa clar criteriile de calitate de obligația de raportare digitală. Totodată, se va ține cont de faptul că, sistemul „eSocial” este un instrument de monitorizare și evidență, nu un standard de calitate a serviciilor.	
115	La pct. 26 semnalăm că, completarea art. 18 (care stabilește condițiile pentru obținerea certificatului de acreditare) cu o trimitere generală la art. 6 este inutilă și încalcă principiul conciziei, deoarece art. 6 din lege reglementează deja criteriile generale în baza cărora se realizează acreditarea. Introducerea la art. 18 a unei litere noi care spune că prestatorii se acreditează dacă îndeplinesc criteriile din art. 6 creează o tautologie (o repetare inutilă a aceleiași idei).	Se acceptă Modificarea art. 6 a fost exclusă. Lit. e) la alin. (1) art. 18 ajustat.
116	La Art. V Dispoziții tranzitorii: La alin. (1) norma tranzitorie creează un tratament inegal pentru specialiștii care ocupă funcții în asistența socială fără a deține diplome strict în profilul „Asistență socială”. Or, propunerea normativă stabilește mecanismul tranzitoriu de atestare (eșalonat în 3 etape) exclusiv pentru angajații care dețin studiile de specialitate prevăzute la art. 16⁴ alin. (3) - (5) (licență, master sau doctorat în asistență socială). Prin această formulare, au fost omiși complet specialiștii vizați la art. 16⁴ alin. (6) (<i>psihologi, pedagogi, juriști, economiști</i>), care activează deja în sistem de peste 3 ani. Prin urmare, recomandăm autorului de a propune o prevedere tranzitorie inclusiv pentru acești specialiști, pentru a exclude un vid legislativ la data intrării în vigoare a legii.	Nu se acceptă Scopul concomitent al proiectului constituie stimularea și a personalului care nu deține studii în domeniul asistenței sociale în vederea profesionalizării acestora pe domeniul de specialitate. Totodată, asemenea propuneri necesită a fi fundamentate și financiar, aspecte ce nu sunt planificate în CBTM.
117	La Art. VI Dispoziții finale:	Se acceptă

	Corelarea dintre intrarea în vigoare imediată a legii, la data publicării (alin. (1)), și termenul de 6 luni acordat Guvernului pentru ajustarea actelor normative (alin. (2)) este defectuoasă și poate genera un vid operațional în sistemul de asistență socială. Astfel, semnalăm că, conform art. 56 din <i>Legea nr. 100/2017 privind actele normative</i>, intrarea în vigoare a unui act la data publicării se admite doar în cazuri de urgență sau când aplicarea legii nu depinde de regulamente subsecvente. Proiectul instituie modulul „Managementul de Caz” în cadrul sistemului digital eSocial, comisiile teritoriale unice de verificare, un nou sistem național de atestare pe credite. Fiecare dintre aceste mecanisme nu poate funcționa în practică fără regulamentele, procedurile și formularele care urmează a fi aprobate prin Hotărâri de Guvern și Ordine ministeriale. Intrarea în vigoare imediată a legii va obliga asistenții sociali din teritoriu să aplice norme incomplete, lipsite de suport procedural timp de 6 luni, blocând administrativ sistemul. Prin urmare, ar fi oportun amânarea intrării în vigoare a legii cu 6 luni de la data publicării, perioadă în care Guvernul va aproba și va publica din timp pachetul de acte normative secundare, asigurând o tranziție predictibilă.	Ajustat.
118	La definitivarea proiectului, autorul proiectului va ține cont de existența unei neconcordanțe între titlul proiectului de lege propus la expertiză repetată și conținutul său normativ de fond. Obiectul real de reglementare al proiectului depășește și excedează limitele tematice anunțate în titlu. Astfel semnalăm că, titlul restrânge intervenția legislativă strict la aspecte ce țin de „dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială”. Cu toate acestea, textul normativ conține modificări de importanță structurală majoră pentru întreg sistemul social (instituirea obligativității managementului de caz, modificarea criteriilor de acordare a ajutorului social, condiționarea acreditării prestatorilor de platforme IT). O asemenea abordare încalcă normele imperative ale art. 42 din <i>Legea nr. 100/2017 privind actele normative</i>, care stipulează că titlul trebuie să reflecte în mod exact și exhaustiv obiectul reglementării. Niciuna dintre aceste reforme structurale (management de caz, ajutor social, digitalizare, acreditare) nu se circumscrie noțiunilor de	Ajustat. Se acceptă

		„dezvoltare profesională” sau „grade de calificare a personalului”. Această practică încalcă principiul transparenței și al previzibilității legislative, deoarece induce în eroare subiecții interesați . Prin urmare recomandăm reformularea integrală a titlului legii pentru a reflecta realitatea modificărilor, care include modificarea unor acte normative privind reforma sistemului de asistență socială, digitalizarea serviciilor și dezvoltarea profesională a personalului.	
CNA Nr. ELO26/11755 din 07.08.2026	119	Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în scopul dezvoltării și consolidării 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. În cadrul procesului de elaborare au fost respectate prevederile legale cu privire la transparența în procesul decizional și proiectul corespunde normelor de tehnică legislativă. Proiectul corespunde interesului public general, deoarece va contribui la asigurarea eficienței și calității serviciilor sociale prestate prin crearea la nivel național a unui sistem coerent și bine organizat de dezvoltare profesională, capabil să asigure acces echitabil la formare pentru personalul din domeniu.	Se ia act
CNA Nr. ELO26/11827 din 02.09.2026	120	Proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în scopul dezvoltării și consolidării 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. În cadrul procesului de elaborare au fost respectate prevederile legale cu privire la transparența în procesul decizional și proiectul corespunde normelor de tehnică legislativă. Proiectul corespunde interesului public general, deoarece va contribui la asigurarea eficienței și calității serviciilor	Se ia act

		sociale prestate prin crearea la nivel național a unui sistem coerent și bine organizat de dezvoltare profesională, capabil să asigure acces echitabil la formare pentru personalul din domeniu.	
--	--	--	--

Secretară de stat

Anastasia OCERETNÎI