

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul hotărârii de Guvern cu privire la crearea
Instituției Publice „Institutul Național de Management Public”
și modificarea unor hotărâri ale Guvernului

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Proiectul hotărârii de Guvern cu privire la crearea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public” și modificarea unor hotărâri ale Guvernului a fost elaborat de către Cancelaria de Stat.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 352/2023 (<i>SRAP-în continuare</i>), stabilește ca direcție prioritară domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și anume profesionalizarea serviciului public. Aceasta din urmă este asigurată printr-un sistem modern de formare și dezvoltare profesională a resurselor umane din administrația publică care acoperă nevoile reale, în continuă schimbare, de dezvoltare profesională, conform priorităților instituționale și atribuțiilor specifice ale acestora, cu asigurarea de oportunități egale furnizorilor de formare în domeniul administrației publice. Concomitent, SRAP subliniază în mod clar necesitatea dezvoltării cadrului metodologic care să conțină proceduri, standarde și criterii pentru autorizarea furnizorilor de formare, selecția formatorilor, monitorizarea și evaluarea procesului de formare și să faciliteze îndeplinirea cu succes a atribuțiilor personalului responsabil de implementarea programelor de instruire profesională în administrația publică. În acest sens, reforma instituțională a entității naționale responsabile de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică fost inclusă drept acțiune prioritară în Foaia de parcurs privind reforma administrației publice (termen: trimestrul I al anului 2025). Proiectul hotărârii Guvernului este elaborat din necesitatea revizuirii și consolidării domeniului profesional al funcționarilor publici în vederea responsabilizării, eficientizării și orientării către rezultate a procesului de formare profesională a personalului din administrația publică. Or, creșterea performanțelor profesionale la nivelul serviciului public este indispensabil legată de necesitatea formării continue a personalului din administrația publică, mai ales în contextul procesului de integrare europeană – obiectiv strategic al țării noastre. De asemenea, în scopul de a identifica un cadru instituțional eficient și în concordanță cu Planul de acțiuni al SRAP se propune definirea unei structuri instituționale care să răspundă necesităților actuale de formare profesională. La nivel instituțional, urmare a aplicării prevederilor Hotărârii Guvernului nr.485/2022 cu privire la reorganizarea prin fuziune (absorbție) a unor instituții din domeniile educației, cercetării și inovării și modificării unor hotărâri ale Guvernului, Instituția Publică Universitatea de Stat din Moldova (persoană juridică) s-a reorganizat prin fuziune (absorbție) cu Academia de Administrație Publică, devenind Institutul de Administrație Publică din cadrul Universității de Stat din Moldova. De asemenea, de competența Cancelariei de Stat, ține <i>elaborarea și promovarea politicii statului în domeniul serviciului public și a procedurilor de personal privind planificarea resurselor umane, asigurarea cu personal, formarea și dezvoltarea profesională, motivarea și menținerea personalului, administrarea personalului.</i> Astfel, în situația în care administrația publică este în continuă schimbare este esențial re poziționarea Institutului de Administrație Publică într-o instituție veritabilă care să răspundă

în mod eficient nevoilor de dezvoltare profesională și de modernizare a funcției publice și de atingere a obiectivelor strategice.

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

De-a lungul timpului, cadrul instituțional care a vizat formarea profesională a personalului din administrația publică a suferit o serie de modificări determinate de mai mulți factori. Astfel, în denumirea finală, Institutul de Administrație Publică din cadrul Universității de Stat al Republicii Moldova, în implementarea obiectivului de formare profesională a personalului din administrația publică a fost finanțat integral de către stat, fiind unicul furnizor de formare profesională destinat autorităților publice. În ultimii ani s-au făcut analize individuale și de echipă, s-au analizat alternative pentru identificarea unor noi soluții de abordare a procesului de formare profesională. Astfel, obiectivele și activitățile de formare și perfecționare profesională s-au cerut permanent adaptate mai mult posibilităților de asigurare a resurselor necesare pentru organizarea și desfășurarea procesului de formare profesională și mai puțin nevoilor efective ale sistemului.

Astfel, în contextul elaborării și aprobării Strategiei de reformă a administrației publice, prin Hotărârea Guvernului nr. 126/2023, a fost demarată o analiză a sistemului de dezvoltare profesională în serviciul public, a situației actuale, a provocărilor și perspectivelor, care reflectă următoarele deficiențe:

1) **programele de formare nu se bazează în mod direct pe cerere, adică pe nevoile individuale ale funcționarilor publici**, ci pe o abordare bazată pe ofertă, în care instituțiile publice aleg din cursurile oferite de furnizorul național de instruire a funcționarilor publici și din cele furnizate prin proiectele donatorilor internaționali;

2) **furnizorul național de instruire a funcționarilor publici nu are un rol de dezvoltator sistemic și organizator de formare în sistemul de dezvoltare profesională**, chiar dacă este implicat în analiza nevoilor de formare, în dezvoltarea și furnizarea formării, și rămâne în principal un furnizor de formare care reacționează la nevoile exprimate ale autorităților publice și la contribuțiile Cancelariei de Stat;

3) **furnizorul național de instruire a funcționarilor publici nu realizează consecvent un rol proactiv** în monitorizarea nevoilor sistemice evidente de formare care decurg din noile structuri, legislație, acte de reglementare sau modificări organizaționale;

4) **există încă un anumit grad de reticență a funcționarilor publici de a urma cursuri de formare din cauza volumului mare de muncă pe care îl au sau a lipsei de atractivitate a programelor de formare**; șefii de subdiviziuni încurajează insuficient participarea la programele de instruire, în mare parte din cauza volumului mare de lucru și a lipsei resurselor umane pentru înlocuirea angajatului temporar absent;

5) acele autorități publice în care interesul pentru formare este vizibil se confruntă cu probleme concrete în identificarea formatorilor corespunzători, cu cunoștințele, experiența și abilitățile necesare, având în vedere că piața privată, comercială, a formării rămâne subdezvoltată;

6) atunci când instruirile necesare nu sunt oferite (nu există sau nu sunt suficiente), nu este clar modul în care funcționarii publici pot accesa instruirea pentru a îndeplini cerința obligatorie de formare de 40 de ore;

7) furnizorul național de instruire a funcționarilor publici oferă cursuri de inițiere pentru funcționarii publici nou-recrutați, dar nu poate să îi includă pe toți în această formare din cauza **resurselor limitate**;

8) **conținutul cursurilor pentru posturi superioare și manageri medii și de top nu satisface cererea**. Aparent, cursurile generale oferite nu s-au îmbunătățit considerabil în ultimii ani în ceea ce privește conținutul și abordările de formare. De asemenea, s-a constatat că mulți

funcționari publici au urmat deja toate cursurile oferite și nu reușesc să îndeplinească obiectivul de 40 de ore de formare pe an;

9) chiar dacă legislația actuală obligă autoritățile publice să aloce 2% din fondul de salarii pentru formare în vederea acoperirii parțiale a costurilor de formare pentru nevoile lor particulare, o astfel de contribuție nu este întotdeauna acordată.

10) în multe ministere, nevoile de formare ale funcționarilor publici sunt identificate prin exercițiul de evaluare a performanței, dar, cu regret, evaluarea performanței depinde în mare măsură de atitudinea superiorului față de funcționarul public, neasigurând un cadru general acceptat pentru identificarea decalajelor de competențe. În consecință, pare dificil să se identifice decalajele de competențe și să se asigure că acestea au fost depășite prin formare.

Suplimentar, menționăm Raportul de evaluare (*Assessment Report*) elaborat de către *UNC School of Government*, Statele Unite ale Americii, în octombrie 2023. Printre recomandările formulate se numără revizuirea locului instituțional al Institutului Național de Management Public prin transferul acestuia în sistemul administrației publice, în vederea consolidării statutului acestuia și revizuirea structurii organizatorice prin asigurarea cu personal calificat și subdiviziuni relevante unei entități responsabile de dezvoltare profesională (cu statut de persoană juridică).

Formarea profesională a personalului din administrația publică, precum și organizarea acesteia reprezintă o provocare nu numai pentru Republica Moldova, dar și la nivelul Uniunii Europene. Astfel, în statele UE au fost create sisteme de perfecționare destinate funcționarilor publici ținând cont de natura funcției publice, modul de recrutare și selecție a personalului, obiectivele sistemului de perfecționare, cadrul juridic, finanțarea, conținutul formării etc.

Astfel, în conformitate cu prevederile Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, funcționarul public are dreptul și obligația de a-și perfecționa în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională, iar fiecare autoritate publică este responsabilă de a asigura organizarea unui proces sistemic și planificat de dezvoltare continuă a funcționarului public care să includă acumularea, aprofundarea și/sau actualizarea cunoștințelor, dezvoltarea abilităților și deprinderilor de muncă și, modelarea atitudinilor profesionale, necesare pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor de serviciu.

Conform datelor statistice prezentate de autoritățile publice, în cadrul Raportului privind funcția publică și statutul funcționarului public, în anul 2023, un total de 10.118 de funcționari publici au beneficiat de diverse forme de dezvoltare profesională. Acest număr este mai mic cu 1 345 de funcționari publici decât în anul 2022. În același timp, gradul de instruire al funcționarilor publici în general a fost de 70,8% în anul 2023, înregistrând o ușoară scădere de 0,6% față de anul precedent, 2022. Datele prezentate evidențiază o discrepanță semnificativă de peste 40 de puncte procentuale între rata de instruire a funcționarilor publici la nivel central (87,3%) și rata de instruire a funcționarilor publici în autoritățile administrației publice locale (44,1% pentru autoritățile publice locale de nivelul întâi și 39,6% pentru autoritățile publice locale de nivelul al doilea).

În anul 2023, din totalul de 103 autorități publice centrale, doar 83 au alocat fonduri pentru instruire și formare profesională, și doar 77 dintre acestea au utilizat efectiv aceste fonduri. La nivelul autorităților publice locale de nivel I, 35,5% dintre autoritățile care au furnizat date au planificat resurse financiare pentru instruire, iar dintre acestea, doar 67,5% le-au și utilizat. Referitor la autoritățile publice locale de nivel II, 77,1% dintre acestea au prevăzut fonduri pentru instruire și formare profesională, iar 92,6% dintre acestea le-au utilizat conform planificării.

Aceste tendințe negative sugerează că sistemul actual de instruire nu reușește să răspundă eficient nevoilor de dezvoltare profesională ale funcționarilor publici, în special la

nivel local. Ineficiența se manifestă atât în planificare și alocare de resurse, cât și în implementarea efectivă a programelor de formare.

În partea ce ține de reformarea sistemului de formare profesională a funcționarilor publici prin crearea unui corp de formatori practicieni, se propune revizuirea normelor de calcul al salariului pe oră (unitate de timp) pentru personalul antrenat în activitate pentru instruirea inițială, instruirea continuă și instruirea la distanță de către formatorii netitulari din cadrul entității responsabile de formare profesională.

Astfel, sistemul existent de dezvoltare profesională a funcționarilor publici se constată că nu răspunde suficient necesităților serviciului public, instituționale și individuale de formare profesională a funcționarilor publici, în mod special a celor din administrația publică locală. Situația descrisă este determinată de lipsa cronică a unei viziuni clare privind dezvoltarea capitalului uman în serviciul public.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul hotărârii Guvernului are drept scop soluționarea problemelor descrise în secțiunea de mai sus și realizarea următoarelor obiective:

- ierarhizarea corectă în sistemul administrației publice și corelarea directă între dezvoltarea politicilor publice în domeniul dezvoltării profesionale (Cancelaria de Stat) și implementarea politicilor (INMP) în acest domeniu;

- modernizarea sistemului de formare profesională a resurselor umane din administrația publică care acoperă nevoile reale, în continuă schimbare, de dezvoltare profesională, conform priorităților instituționale și atribuțiilor specifice ale acestora, cu asigurarea de oportunități egale furnizorilor de formare acreditați în domeniul administrației publice.

- crearea și dezvoltarea rețelei de formatori interni din rândul funcționarilor publici, implicați în procesul de formare continuă a funcționarilor din cadrul autorității publice formată și dezvoltată;

- revizuirea normelor de calcul al salariului pe oră (unitate de timp) pentru personalul antrenat în activitate pentru instruirea inițială, instruirea continuă și instruirea la distanță de către formatorii netitulari din cadrul entității responsabile de formare profesională pentru un grup de participanți (în medie, 20 de persoane);

- dezvoltarea și implementarea programelor de formare specializată destinate unor categorii specifice de personal din autoritățile administrației publice centrale și locale;

- sporirea nivelului de satisfacție a personalului administrației publice privind calitatea, relevanța și accesibilitatea programelor specializate de formare profesională și managerială.

Astfel, pentru a realiza obiectivele setate, proiectul hotărârii de Guvern conține următoarele prevederi:

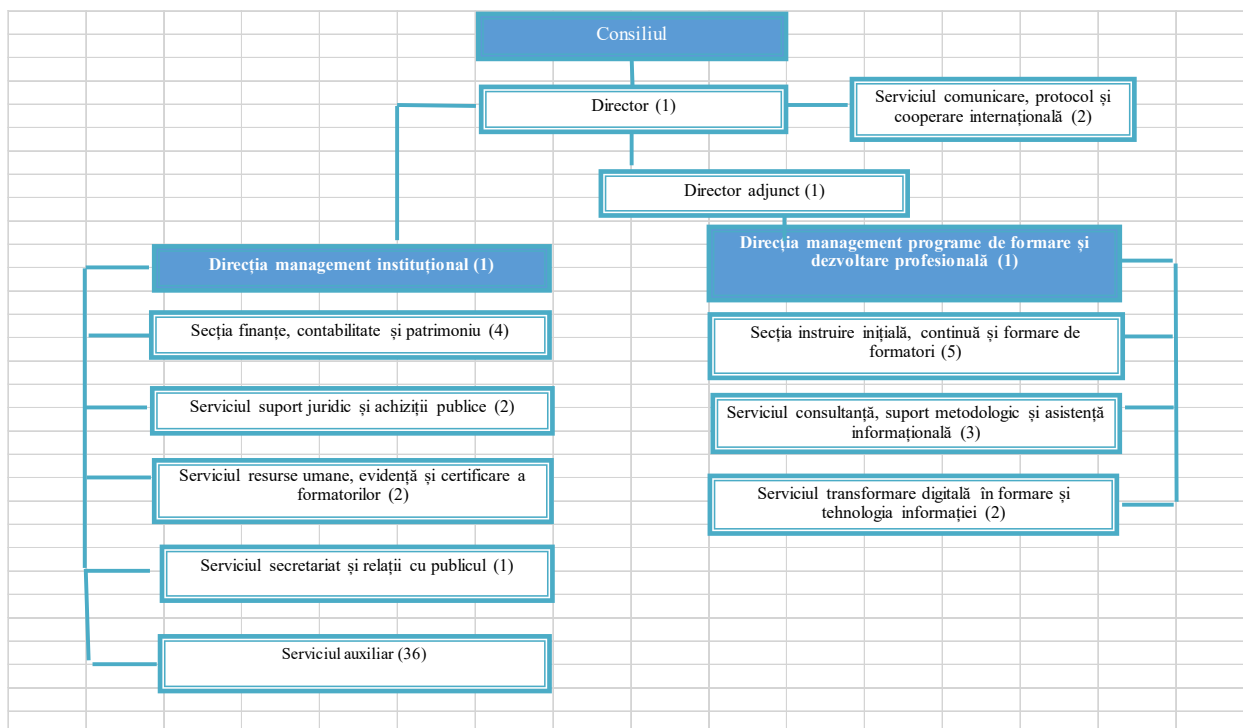
-Crearea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public” prin transformarea Institutului de Administrație Publică din cadrul Universității de Stat a Republicii Moldova. Studiile realizate au demonstrat că, rolul Institutului de Administrație Publică în calitate de furnizor național de formare și dezvoltare profesională nu este realizat conform necesităților serviciului public. Astfel, instituția nou creată va oferi programe de formare profesională relevante, practice și inovatoare, contribuind la îmbunătățirea guvernării în beneficiul societății. În acest sens, va fi revăzută infrastructura didactică, astfel încât să fie asigurat un mediu propice și modern de formare, prin maximizarea funcționalității spațiilor de învățare, amenajarea unui studio de înregistrare a sunetului ce va permite înregistrare produselor multimedia (podcasturi, interviuri, webinare), amenajarea unui spațiu dedicat odihnei, activităților creative, etc.

De asemenea, Institutul va furniza o gamă variată de cursuri de formare și dezvoltare profesională bazate atât pe cerere (necesitățile autorităților publice), cât și pe ofertă (domenii generale de studiu, de ex. accesul la informație, principii de organizare a administrației publice etc.), clasice și online ateliere/dezbateri, „in-service” (la locul de muncă) și de tip „coaching” individual (adresat liderilor și managerilor care doresc să devină mai buni în activitatea lor) și de echipă.

Aprobarea structurii pentru noul Institut, care urmează să includă următoarele subdiviziuni:

- Consiliul
- Director (1)
- Director adjunct (1)
- **Serviciul comunicare, protocol și cooperare internațională (2)**
- **Direcția managementul programelor de formare și dezvoltare profesională (1)**
- Secția instruire inițială, continuă și formare de formatori (5)
- Serviciu consultanță, suport metodologic și asistență informațională (2)
- Serviciul transformare digitală în formare și tehnologia informației (3)
- **Direcția management instituțional (1)**
- Serviciul financiar, contabilitate și patrimoniu (4)
- Serviciul suport juridic și achiziții publice (1)
- Serviciul resurse umane, evidență și certificare a formatorilor (2)
- Serviciul secretariat și relații cu publicul (1)
- Serviciul auxiliar (36)

Organigrama Institutului, fiind reprezentată în felul următor:



Aprobarea Statutului cu privire la organizarea și funcționarea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public”, prevede înființarea unei arhitecturi moderne organizaționale și instituționale, pentru a furniza servicii de calitate în domeniul sistemului de formare și dezvoltare continuă a funcționarilor publici.

Proiectul de asemenea reflectă prevederi cu referire la domeniile de competență ale Institutului care se vor centra pe:

- promovarea politicii de stat în domeniul formării și dezvoltării profesionale a personalului din administrația publică;
- formarea inițială, formarea specializată și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică;
- acordarea de consultanță, mentorat, expertiză și asistență metodologică autorităților/instituțiilor publice, pe domeniile de activitate ale Institutului;
- colaborarea națională și internațională pe dimensiunile domeniilor de competență ale Institutului.

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

Opțiunea 1. Menținerea stării actuale

În cazul neîntreprinderii unor acțiuni de eficientizare a sistemului de dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, acesta ar stagna din ce în ce mai mult. În absența unor oportunități adecvate de dezvoltare profesională pentru funcționarii publici, se anticipează consecințe negative semnificative asupra eficienței și eficacității sectorului public. Deficiențele în motivarea personalului și scăderea performanței profesionale pot conduce la exodul competențelor din administrația publică. În lipsa unei entități specializate în formarea funcționarilor publici, procesul de implementare a reformelor administrative ar întâmpina obstacole substanțiale. Pregătirea insuficientă a personalului din serviciul public ar avea drept consecință prestarea unor servicii publice sub standardele de calitate prevăzute de lege, generând astfel o creștere a gradului de insatisfacție în rândul beneficiarilor și o diminuare a încrederii publice în autoritățile și instituțiile statului.

Mai mult, alocarea ineficientă a resurselor financiare destinate furnizorului național de formare ar rezulta în prejudicii bugetare și în ratarea unor oportunități cruciale de consolidare a capacității administrative. Aceste deficiențe sistemice ar putea contraveni principiilor de bună guvernare și ar putea compromite îndeplinirea obligațiilor legale ale administrației publice față de cetățeni.

Adițional, consolidarea capacităților furnizorului național și dezvoltarea resurselor umane din serviciul public reprezintă condiții *sine qua non* pentru îndeplinirea criteriilor de aderare și pentru implementarea eficientă a reformelor necesare în vederea alinierii la normele și practicile Uniunii Europene.

Opțiunea 2. Crearea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public”

Reformarea Institutului de Administrare Publică din cadrul Universității de Stat din Moldova, în scopul sporirii rolului și prestigiului acestei instituții în dezvoltarea profesională a funcționarilor publici de toate categoriile, conform experienței statelor europene, constituie o prioritate la nivel național.

Crearea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public” ar avea următoarele aspecte pozitive:

- **Comunicare eficientă și directă** între entitatea care elaborează politici în domeniul dezvoltării profesionale a personalului din administrația publică și entitatea implementatoare a politicii de stat în domeniul formării și dezvoltării profesionale a personalului din administrația publică;

- **Aliniere strategică:** Programele de instruire ar fi mai bine corelate cu prioritățile guvernamentale, strategiile naționale și necesitățile identificate în cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici.

- **Eficientizarea resurselor:** Institutul Național de Management Public ar permite o alocare mai eficientă a resurselor financiare și umane în conformitate cu nevoile reale ale administrației publice.

- **Curriculum actualizat și modern:** Ar asigura o revizuire și actualizare a programelor de instruire.

- **Funcționari publici profesioniști:** Un bazin de funcționari profesioniști contribuie la procesul de aliniere a cadrului normativ la acquis-ul european, accelerând aderarea Republicii Moldova în Uniunea Europeană.

Crearea Instituției Publice „Institutul Național de Management Public” reprezintă un demers strategic, totodată, un angajament necesar pentru asigurarea unei dezvoltări profesionale continue și coerente, contribuind la crearea unui cadru unitar pentru instruirea funcționarilor publici, promovând uniformitatea în abordarea formării profesionale la nivel național.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Consolidarea capacităților instituționale în domeniul formării și dezvoltării profesionale, conform bunelor practici și standardelor europene în domeniu, prin înființarea unei entități responsabile de dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică independentă instituțional de mediul academic va avea un impact pozitiv supra sectorului public prin:

- programe de formare și dezvoltare profesională moderne;
- instituirea unui corp de funcționari publici calificați;
- creșterea calității politicilor elaborate și promovate, în interesul cetățenilor;
- coordonare și comunicare centralizată îmbunătățită cu partenerii de dezvoltare;
- programe de formare specializată îmbunătățite
- bază de formatori practicieni, selectați din rândurile funcționarilor publici, cu expertiză în domeniu.

Cu titlu de informare, se menționează despre experiența altor state în ceea ce privește impactul structurilor instituționale în asigurarea unei administrații publice orientate spre satisfacerea nevoilor societății și management eficient.

1. **România, Institutul Național de Administrație (INA)**, din subordinea Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, îndeplinește atribuții privind formarea specializată și perfecționarea profesională pentru personalul din administrația publică. În cadrul INA se organizează cursuri, seminare, ateliere, și alte activități de instruire și dezvoltare profesională, adresate atât funcționarilor publici din administrația publică centrală cât și locală. Aceste programe de formare specializată acoperă diverse domenii, printre care managementul public, planificarea strategică, managementul resurselor umane, comunicarea și relațiile publice, legislația și procedurile administrative, inclusiv alte tematici. Prin intermediul acestor activități, INA contribuie la profesionalizarea și îmbunătățirea performanței personalului din administrația publică, facilitând adaptarea la schimbările legislative, tehnologice și sociale, promovând o cultură a excelenței în serviciul publice. Datorită faptului că INA este în subordinea autorității publice responsabile de elaborarea și promovarea politicilor pentru administrația publică, instituția asigură o legătură directă între nevoile de formare ale personalului și calitatea politicilor implementate.

2. **Letonia, Școala de Administrație Publică**, este o instituție administrativă de stat aflată sub supravegherea Cancelariei de Stat, care pune în aplicare politica statului în domeniul educației funcționarilor publici în vederea pregătirii funcționarilor publici de înaltă profesie. Școala elaborează programe de formare a funcționarilor publici în conformitate cu ordinul Cancelariei de Stat pentru anul în curs, coordonează și asigură procesul de pregătire a

funcționarilor publici, elaborează proiecte de acte normative, aspecte conceptuale, rapoarte, programe și alte documente legate de formarea funcționarilor publici.

Experiența acestor state arată că investițiile în formare continuă și specializată a funcționarilor publici duc la îmbunătățirea competențelor acestora și asigură eficiența administrației publice.

Astfel, având în vedere faptul că, funcționarul public este persoana numită în condițiile legii și desfășoară activități care implică exercitarea prerogativelor de putere publică, în interesul cetățenilor, se constată necesitatea imperioasă de a acorda o importanță primordială procesului de formare profesională inițială și continuă a funcționarilor publici.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Crearea și asigurarea funcționalității Instituției Publice „Institutul Național de Management Public” implică următoarele categorii de costuri:

- costuri determinate de reorganizarea Institutului ce țin de disponibilizarea personalului, în cazul neacceptării ofertei sau imposibilității de transfer/promovare; Conform structurii și efectivului limită, la moment numărul unităților constituie - 19 unități de personal.
- costuri determinate de salarizarea personalului (de specialitate și auxiliar), inclusiv a formatorilor;
- costuri administrative de întreținere a blocurilor.

Pe termen lung, această inițiativă va contribui la creșterea eficienței și eficacității serviciilor publice, întrucât funcționarii mai bine pregătiți vor fi capabili să răspundă mai prompt și mai adecvat nevoilor cetățenilor. Nu în ultimul rând, valorizarea experienței prin această măsură financiară va întări motivația și angajamentul funcționarilor publici seniori, recunoscându-le contribuția esențială la dezvoltarea instituțională și oferindu-le o nouă cale de a-și valorifica expertiza.

Direcția financiară și patrimoniu a Cancelariei de Stat va înainta propuneri, în modul stabilit Ministerului Finanțelor în scopul redistribuirii alocațiilor financiare transferate Institutul de Administrație Publică din cadrul Universității de Stat din Republica Moldova.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Nu este aplicabil.

4.4. Impactul social

Un corp de funcționari publici calificat și eficient contribuie direct la îmbunătățirea calității vieții cetățenilor și la crearea unui mediu de încredere în autoritățile publice. Prin dezvoltarea competențelor funcționarilor, administrația publică poate răspunde mai prompt și eficient nevoilor sociale, asigurând servicii de calitate, accesibile și transparente. Acest lucru duce la o mai mare satisfacție a cetățenilor și la reducerea inegalităților sociale, deoarece toți cetățenii, indiferent de statutul social sau economic, au acces la aceleași standarde de servicii publice. Profesionalizarea funcționarilor contribuie, astfel, la consolidarea coeziunii sociale și la crearea unui stat modern și orientat către nevoile reale ale comunității.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

În activitatea sa, Instituția Publică „Institutul Național de Management Public” va implementa și respecta prevederile privind protecția datelor cu caracter personal, va întreprinde măsuri adecvate pentru a proteja informațiile personale ale utilizatorilor și participanților la formele de dezvoltare profesională. Aceasta include respectarea principiilor de minimizare a datelor, confidențialitate, integritate și disponibilitate a datelor personale cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Potrivit art. 5 din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, serviciul public se bazează pe principiile egalității și nondiscriminării legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității,

loialității și integrității. Astfel, noile prevederi nu vor influența în mod diferit femeile, bărbații și minoritățile de gen.
4.5. Impactul asupra mediului
Nu este aplicabil.
4.6. Alte impacturi și informații relevante
Nu este aplicabil.
5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE
Nu este aplicabil.
5.1. Măsurile normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
Nu este aplicabil.
5.2. Măsurile normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE
Nu este aplicabil.
6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ
În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, pe pagina web oficială a Cancelariei de Stat, la compartimentul Transparența decizională, a fost plasat anunțul privind inițierea procesului de elaborare a prezentului proiect, care poate fi accesat la linkul: https://cancelaria.gov.md/ro/apc/anunt-privind-initierea-elaborarii-deciziilor. Un anunț similar a fost plasat și pe platforma www.particip.gov.md, și poate fi accesat la linkul: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/13497. Proiectul urmează a fi avizat și consultat de către autoritățile interesate, societatea civilă și partenerii de dezvoltare, în special cei care au contribuit de o manieră substanțială în crearea și menținerea sistemelor informaționale aplicate în sectorul justiției
7. Concluziile expertizelor
Proiectul urmează a fi supus expertizelor anticorupție și expertizei juridice, conform art. 35 și 37 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative.
8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent
Aprobarea prezentei hotărâri necesită modificarea următoarelor acte normative: 1. Anexa nr.28 din Hotărârea Guvernului nr.351/2005 cu privire la aprobarea listelor bunurilor imobile proprietate publică a statului și la transmiterea unor bunuri imobile; 2. Anexa nr.3 la Hotărârea Guvernului nr.657/2009 „Pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea, structurii și efectivului-limită ale Cancelariei de Stat” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr.162, art.724), cu modificările ulterioare.
9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ
Aprobarea prezentului proiect va implica actualizarea reglementărilor interne, monitorizarea implementării și comunicarea eficientă a modificărilor. Acest proces va contribui la asigurarea unei aplicări eficiente și conforme a noilor reglementări, îmbunătățind astfel calitatea și eficiența Institutului. De asemenea, aprobarea proiectului actului normativ implică următoarele măsuri succesive: elaborarea și aprobarea statului de personal a Institutului și schemei de încadrare; numirea conducerii Institutului de către fondator; elaborarea și aprobarea Regulamentelor subdiviziunilor interne a Institutului etc..

Secretar general al Guvernului /semnat electronic / Artur MIJA