

Programul de instruire a funcționarilor publici pentru anii 2016-2020

I. IDENTIFICAREA PROBLEMEI

1. Sistemul de dezvoltare profesională al funcționarilor publici este reglementat de Legea nr.158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, care stabilește procesul de dezvoltare profesională continuă al funcționarilor publici și condițiile specifice acestuia și Regulamentul cu privire la dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici (anexa nr.10 la Hotărârea Guvernului nr.201 din 11 martie 2009), unde sunt definite funcțiile fiecărui factor care participă la procesul de instruire.

2. În urma analizei sistemului actual de dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice au fost identificate următoarele probleme:

- a) procesul actual de dezvoltare profesională are o perspectivă anuală, iar acest fapt nu permite identificarea provocărilor pe termen lung din serviciul public și, respectiv, ajustarea programelor de instruire;
- b) elaborarea unei abordări pentru eficientizarea sistemului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici în Republica Moldova impune delimitarea clară a rolurilor și responsabilităților fiecărui factor implicat. Responsabilitățile ar trebui să fie divizate între Cancelaria de Stat, autoritățile publice/beneficiari ai instruirilor, prestatori de servicii de instruire, inclusiv Academia de Administrare Publică. Divizarea funcțiilor ar trebui să cuprindă componente importante ale unei funcționări eficiente a sistemului de instruire (dezvoltarea cadrului normativ, consolidarea capacităților, analiza necesităților de instruire, monitorizare și evaluare etc.);
- c) în rezultatul analizei situației actuale și a cadrului legal, s-a constatat că nu există o entitate independentă responsabilă de examinarea ex-ante a planurilor de instruire. De asemenea, este necesar de a stabili un sistem de evaluare ex-post a instruirilor și un sistem de monitorizare a planurilor de instruire. Unele criterii și cerințe pentru planurile de instruire sunt stabilite de cadrul normativ, dar este nevoie de dezvoltat însuși sistemul și de stabilit criterii și cerințe față de planurile și procesul de instruire. Pe lângă acestea, s-a constatat lipsa cerințelor pentru conținutul programelor de dezvoltare profesională a funcționarilor publici;
- d) rețeaua prestatorilor de servicii de instruire este slab dezvoltată. Academia de Administrare Publică este principalul prestator de servicii de instruire pentru funcționarii publici din Moldova, în baza comenzii de stat. Pe piață există și alți prestatori de servicii de instruire, precum ar fi universitățile și alte instituții din afara sectorului public. Aceste instituții deja au experiență în asigurarea serviciilor moderne de instruire, totuși majoritatea nu au capacități suficiente de elaborare a programelor de instruire care ar corespunde cerințelor serviciului public;
- e) nu se aplică colectarea sistematică și centralizată a informației cu privire la activitățile de instruire. Soluțiile electronice și posibilitățile oferite de Sistemul informațional

automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici” ar putea fi utilizate pentru colectarea informației privind programele de instruire, evaluarea acestora, participarea funcționarilor publici la instruire, finanțarea instruirilor. Analiza necesităților de instruire în cadrul autorităților publice și analiza informației colectate la nivel național necesită atât resurse umane suficiente, cât și capacități relevante ale funcționarilor publici din cadrul autorității publice centrale responsabile (Cancelaria de Stat) și din cadrul subdiviziunilor resurse umane din autoritățile publice centrale și locale, precum și a autorităților administrative din subordine.

3. Elaborarea Programului a fost condiționată de următorii factori:

- f) gradul scăzut de instruire al funcționarilor publici (a. 2014 – 54,5% și a.2015 – 64,6%);
- g) necesitatea introducerii cerințelor față de programele de dezvoltare profesională pentru funcționarii publici și performanța eficientă a serviciului public;
- h) prevederile Programului de activitate al Guvernului pentru anii 2016-2018 privind consolidarea capacităților funcționarilor publici în domeniul elaborării și implementării politicilor publice și dezvoltării managementului performanței; lupta cu corupția, introducerea standardelor corespunzătoare de comportament etic al funcționarilor publici și prevenirea conflictelor de interese;
- i) accelerarea procesului de integrare europeană prin semnarea și implementarea Acordului de Asociere dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană.

II. SCOPUL ȘI OBIECTIVELE SPECIFICE ALE PROGRAMULUI

4. Scopul Programului constă în:

- j) consolidarea competențelor profesionale ale funcționarilor publici în vederea prestării unor servicii publice calitative și realizării obiectivelor și priorităților Guvernului, și
- k) stabilirea direcțiilor și grupurilor prioritare de instruire a funcționarilor publici din autoritățile publice.

5. Obiectivele specifice ale Programului sunt următoarele:

- a) stabilirea direcțiilor prioritare și a grupurilor prioritare de funcționari publici pentru instruire;
- b) stabilirea unui sistem de instituții implicate în asigurarea instruirilor pentru funcționarii publici (dezvoltarea rețelei prestatorilor de servicii de instruire pentru funcționarii publici);
- c) asigurarea calității instruirilor pentru funcționarii publici;
- d) asigurarea utilizării raționale a resurselor financiare alocate pentru instruirea funcționarilor publici.

III. ACȚIUNILE CE URMEAZĂ A FI ÎNTREPRINSE

6. Programul stabilește direcțiile și grupurile prioritare de instruire pentru anii 2016 – 2020, în baza cărora autoritățile publice vor elabora planurile anuale de instruire a personalului.

7. Direcțiile prioritare de instruire pentru anii 2016 – 2020 sunt următoarele

- a) consolidarea abilităților de conducere ale funcționarilor publici (leadership, managementul schimbării, managementul resurselor umane etc.);
- b) dezvoltarea competențelor, abilităților și atitudinilor profesionale necesare pentru exercitarea funcției publice (integrarea în funcția publică);

- c) dezvoltarea competențelor, abilităților și atitudinilor profesionale necesare pentru prestarea serviciilor publice;
- d) îmbunătățirea cunoștințelor în ceea ce privește etica profesională și acțiunile de prevenire a corupției în rândul funcționarilor publici;
- e) sporirea abilităților de planificare strategică, elaborare a politicilor publice și îmbunătățirea nivelului de cunoaștere a limbilor străine (de circulație europeană – engleza, franceza, etc.).

8. Grupurile prioritare de funcționari publici pentru instruire în anii 2016 – 2020 sunt:

- a) funcționarii publici de conducere de nivel superior și funcționarii publici de conducere;
- b) funcționarii publici debutanți;
- c) funcționarii publici antrenați în prestarea serviciilor către cetățeni și alte persoane;
- d) funcționarii publici care dețin funcții cu un risc înalt de corupție;
- e) funcționarii publici responsabili de planificarea strategică, elaborarea și coordonarea politicilor publice.

9. Calitatea și eficiența instruirilor va fi îmbunătățită prin realizarea următoarelor acțiuni:

- a) definirea clară a rolurilor și funcțiilor factorilor implicați în instruirea funcționarilor publici prin ajustarea cadrului normativ în domeniu. Consolidarea capacităților administrative ale funcționarilor publici care sunt responsabili de coordonarea și implementarea programelor de dezvoltare profesională, de implementarea procedurilor de achiziții publice pentru procurarea serviciilor de instruire și de coordonarea instruirilor în autoritățile publice;
- b) crearea și implementarea sistemului de calitate privind instruirea funcționarilor publici. Sistemul trebuie să includă cerințele pentru prestatorii de servicii de instruire, pentru programele de instruire, precum și descrierea tuturor procedurilor;
- c) consolidarea eforturilor pentru sporirea concurenței în domeniul programelor și cursurilor de dezvoltare profesională finanțate din bugetul de stat (comanda de stat). Prin asigurarea unei concurențe deschise pentru elaborarea și desfășurarea programelor de instruire finanțate din bugetul de stat și prin conlucrarea strânsă cu toți potențialii prestatori de servicii de instruire va fi sporită capacitatea pieței de educație și instruire în Republica Moldova privind elaborarea și realizarea unor produse de instruire competitive și avantajoase din punct de vedere a raportului preț-calitate;
- d) monitorizarea procesului de instruire prin utilizarea tehnologiilor informaționale (Sistemul informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”) și informarea periodică referitor la numărul și tipul programelor de instruire, numărul funcționarilor publici care au beneficiat de instruire și opinia acestora, resursele financiare alocate etc.

10. Autoritățile publice centrale și locale, luând în considerare obiectivele lor strategice și necesitățile de instruire ale funcționarilor publici, vor formula și implementa planurile anuale de instruire ale funcționarilor publici, care vor fi transmise anual autorității publice responsabile de managementul funcției publice și al funcționarilor publici (Cancelaria de Stat).

11. Planurile de instruire ale autorităților publice și ale prestatorilor de servicii de instruire pentru funcționarii publici vor întruni cerințele prevăzute de Cancelaria de Stat. Planurile anuale de dezvoltare profesională vor fi actualizate în funcție de necesitățile de schimbare ale priorităților de stat (abordarea Guvernului) și rezultatele evaluării instruirilor

desfășurate (abordarea clientului). Implementarea planurilor anuale de dezvoltare profesională trebuie să fie evaluată.

12. Autoritățile publice vor acorda prioritate instruirilor profesionale și instruirilor bazate pe schimb de experiență. Cea mai eficientă metodă este învățarea unii de la alții care poate fi utilizată prin împărtășirea bunelor practici. Instruirile la locul de muncă pot fi desfășurate prin mentorat sau ghidare. Aceste tehnici sunt utile pentru funcționarii publici debutanți, dar și pentru cei care doresc să-și dezvolte abilitățile.

13. Comanda de stat privind dezvoltarea profesională a funcționarilor publici trebuie să reflecte prioritățile Guvernului și necesitățile de instruire ale funcționarilor publici din autoritățile publice centrale și locale (corelarea abordărilor „de sus în jos” și „de jos în sus”).

IV. ETAPELE ȘI TERMENELE DE IMPLEMENTARE

14. Implementarea Programului este preconizată pentru anii 2016 – 2020.

15. Etapa I – anii 2016–2017, pe durata căreia va fi dezvoltat cadrul normativ și a recomandărilor metodologice în domeniul dezvoltării profesionale.

16. Etapa II – anii 2017–2020, pe durata căreia va fi realizată implementarea propriu zisă a Programului, planificarea și realizarea procesului de dezvoltare profesională în conformitate cu prioritățile stabilite de Guvern.

V. RESPONSABILII PENTRU IMPLEMENTARE

17. Factorii antrenați în procesul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici sunt Guvernul, Cancelaria de Stat, autoritățile publice centrale și locale, instituțiile care oferă servicii de instruire pentru funcționarii publici.

18. Subiecții implicați în procesul de instruire a funcționarilor publici sunt obligați să garanteze și să asigure programe de instruire variate, condiționate de schimbările sociale, economice și culturale, calitate înaltă a programelor de instruire și disponibilitatea serviciilor de instruire.

19. Procesul de implementare a Programului este coordonat de către Cancelaria de Stat. Rolul acesteia este de a susține autoritățile publice în procesul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici și va avea următoarele funcții:

- l) acordarea asistenței metodologice privind aspectele generale ale managementului resurselor umane și pregătirea planurilor de instruire și dezvoltare profesională, precum și informarea privind toate modificările operate în cadrul normativ și acordarea suportului metodologic în procesul de implementare;
- m) realizarea sondajelor în rândul funcționarilor publici cu privire la eficacitatea și eficiența organizării instruirilor în cadrul autorităților administrației publice centrale și locale;
- n) monitorizarea organizării instruirilor pentru funcționarii publici prin utilizarea Sistemului informațional automatizat „Registrului funcțiilor publice și a funcționarilor publici”;
- o) monitorizarea implementării acestui Program și a Planurilor de instruire anuale ale autorităților publice, ceea ce va permite informarea părților interesate;
- p) propunerea recomandărilor autorităților publice centrale și locale privind organizarea instruirilor pentru funcționarii publici.

20. Conducătorii autorităților publice sunt responsabili de organizarea instruirilor pentru funcționarii publici din autoritatea pe care o conduc.

VI. FINANȚAREA PROGRAMULUI

21. Costurile financiare vor fi estimate și planificate anual în bugetul autorităților publice, precum și în bugetul Cancelariei de Stat (pentru realizarea comenzii de stat).

22. Pentru instruirea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici sînt planificate următoarele surse principale de finanțare:

- a) *bugetul anual al autorităților publice*, și anume minim 2% din fondul de salarizare destinate procesului de dezvoltare profesională continuă potrivit art.37 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158/2008;
- b) *Sursele financiare destinate pentru comanda de stat*;
- c) *Sursele financiare acordate de partenerii de dezvoltare* prin mijloace de asistență tehnică și inițiative de consolidare a capacităților.

23. Cancelaria de Stat va monitoriza procedura de finanțare a instruirilor și vor publica cu regularitate informațiile comparative pe pagina web. Această monitorizare va servi drept bază pentru modificarea ulterioară a prevederilor ce țin de finanțare, dacă va fi cazul.

24. Resursele bugetare ale autorităților publice centrale și locale, prevăzute pentru instruirea funcționarilor publici, vor fi utilizate pentru asigurarea, în mod prioritar, a instruirilor prevăzute în acest Program.

VII. REZULTATELE SCONTATE

25. Programul va contribui la obținerea următoarelor rezultate pe termen lung/mediu:

- a) planurile anuale de dezvoltare profesională ale autorităților publice vor conține prioritățile de instruire indicate în acest Program;
- b) dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului din autoritățile publice va deveni o prioritate;
- c) sporirea concurenței prestatorilor de servicii de instruire pentru personalul din autoritățile publice;
- d) sporirea calității programelor și cursurilor de instruire;
- e) identificarea resurselor pentru finanțarea instruirilor va deveni mai accesibilă.

VIII. INDICATORI DE PROGRES ȘI PERFORMANȚĂ

26. Indicatorii de progres și performanță sunt menționați în Anexă la Program.

IX. PROCEDURILE DE RAPORTARE ȘI EVALUARE

27. Cancelaria de Stat și autoritățile publice vor prezenta Guvernului anual un raport cu privire la implementarea Programului de instruire a funcționarilor publici.

28. Rezultatele implementării Programului vor fi evaluate conform criteriilor descrise în Anexă la Program.

CRITERII DE EVALUARE A IMPLEMENTĂRII PROGRAMULUI

Nr.	Criterii și unități de măsură pentru evaluarea sarcinilor și obiectivelor	Indicatori				
		Valoare inițială (anul 2016)	anul 2017	anul 2018	anul 2019	anul 2020
1	Populația care consideră că activitatea funcționarilor publici s-a îmbunătățit (în procente)		+2% din valoarea pentru 2016	+2% din valoarea pentru 2017	+2% din valoarea pentru 2018	+2% din valoarea pentru 2019
2	Funcționari publici care participă la instruiți din numărul total de funcționari publici (procente)					
3	Funcționari publici care participă la instruiți în conformitate cu direcțiile prioritare, din numărul total de funcționari publici care participă la instruiți (procente)					
4	Funcționari publici care au participat la instruiți în conformitate cu grupurile prioritare pentru instruire, din numărul total de funcționari publici care au participat la instruiți (procente)					
5	Evaluarea eficacității instruirii pentru funcționarii publici (punctaj) în baza sistemului de 5 puncte (se va utiliza sondajul în rândul funcționarilor publici)					

Nr.	Criterii și unități de măsură pentru evaluarea sarcinilor și obiectivelor	Indicatori				
		Valoare inițială (anul 2016)	anul 2017	anul 2018	anul 2019	anul 2020
6	Numărul de ore de instruire pentru un funcționar public					
7	Bugetul mediu pentru un funcționar public instruit					
8	Actele normative elaborate și aprobate, care conțin cerințe față de programele și procesul de instruire					
9	Numărul prestatorilor externi de servicii de instruire					
10	Numărul planurilor anuale de dezvoltare profesională care corespund cerințelor aprobate de conducătorul autorității publice					