



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

RAPORT CU PRIVIRE LA FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI STATUTUL FUNCȚIONARULUI PUBLIC

pentru anul 2014

**Dezvoltarea unui serviciu
public stabil, profesionist,
imparțial, transparent
și eficient**

Chișinău - 2015

CUPRINS

LISTA ABREVIERILOR	4
SUMAR EXECUTIV	6
I. DEZVOLTAREA SISTEMULUI FUNCȚIEI PUBLICE ÎN ANUL 2014	8
1.1. Dezvoltarea cadrului normativ	8
1.2. Implementarea Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”	9
1.3. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare.....	10
II. SERVICIUL PUBLIC ÎN REPUBLICA MOLDOVA	10
2.1. Analiza personalului din autoritățile publice	10
2.1.1. Dimensiunea serviciului public.....	10
2.4.2. Analiza funcțiilor și posturilor vacante	13
2.4.3. Analiza de gen a funcționarilor publici și a altor categorii de salariați	15
2.4.4. Analiza după vîrstă a personalului	17
2.5. Remunerarea funcționarilor publici	18
2.6. Etica și integritatea funcționarilor publici.....	19
2.7. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare.....	20
III. MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI: MONITORIZAREA APLICĂRII CADRULUI NORMATIV	22
3.1. Managementul funcției publice și al funcționarilor publici	22
3.2. Elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului	23
3.2.1. Situația privind elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului	23
3.2.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare	25
3.3. Completarea și avizarea statutului de personal	25
3.3.1. Situația privind completarea și avizarea statutului de personal	25
3.3.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare	26
3.4. Ocuparea funcției publice	27
3.4.1. Situația privind ocuparea funcției publice.....	27
3.4.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare	31
3.5. Perioada de probă pentru funcționarul public debutant	32
3.5.1. Situația privind perioada de probă pentru funcționarul public debutant.....	32
3.5.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare	33
3.6. Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public.....	34
3.6.1. Situația privind evaluarea performanțelor profesionale	34
ale funcționarului public.....	34
3.6.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare	35
3.7. Dezvoltarea profesională a funcționarilor publici.....	36
3.7.1. Situația privind dezvoltarea profesională a funcționarilor publici	36

3.7.2. <i>Întocmirea angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională</i>	41
3.7.3. <i>Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare</i>	42
3.8. Răspunderea disciplinară a funcționarului public.....	43
3.8.1. <i>Situația privind răspunderea disciplinară a funcționarului public</i>	43
3.8.2. <i>Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare</i>	44
3.9. Încetarea raporturilor de serviciu.....	44
3.9.1. <i>Situația privind încetarea raporturilor de serviciu</i>	44
3.9.2. <i>Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare</i>	47
IV. PRIORITĂȚI PENTRU ANII 2015-2016	49
ANEXE	50
Anexa nr.1. Analiza efectivului-limită de personal și a salariaților în autoritățile publice din Republica Moldova la 01.01.2015.....	50
Anexa nr.2. Analiza de gen: numărul femeilor și a bărbaților în autoritățile publice din Republica Moldova la 01.01.2015.....	54
Anexa nr.3. Caracteristica personalului din autoritățile publice din Republica Moldova în anul 2014.....	59
Anexa nr.4. Analiza datelor despre ocuparea funcțiilor publice și a posturilor în autoritățile publice din Republica Moldova în 2014.....	63
Anexa nr.5. Analiza datelor despre încetarea raporturilor de serviciu și a relațiilor de muncă în autoritățile publice din Republica Moldova în anul 2014.....	67
Anexa nr.6. Analiza datelor despre aplicarea procedurilor de personal și a altor reglementări în autoritățile publice în anul 2014.....	71
Anexa nr.7. Analiza datelor despre dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în anul 2014.....	75

LISTA ABREVIERILOR

Categorii de autorități publice

AAC	Alte autorități administrative centrale
AP	Autorități publice
AA sub. OCS	Autorități administrative din subordinea organelor centrale de specialitate
APC	Autorități publice de nivel central
APCS	Administrația publică centrală de specialitate
APL	Administrația publică locală
AAPL	Autorități ale administrației publice locale
OCS	Organe centrale de specialitate

Autorități și instituții publice

AAP	Academia de Administrare Publică
AgAC	Agenția de Asigurare a Calității
AgAP	Agenția Achiziții Publice
AgEE	Agenția Eficiență Energetică
AgPC	Agenția pentru Protecția Consumatorilor
AM	Agenția „Moldsilva”
ARM	Agenția Rezerve Materiale
AT	Agenția Turismului
AM	Agenția „Apele Moldovei”
ARFC	Agenția Relații Funciare și Cadastru
BNS	Biroul Național de Statistică
BRI	Biroul Relații Interetnice
CL	Camera de Licențiere
CNA	Centrul Național Anticorupție
CNI	Comisia Națională de Integritate
CR	Consiliul raional
DAJ	Departamentul de administrare judecătorească
IF	Inspekția Financiară
IS	Inspekția Socială
MA	Ministerul Apărării
MAEIE	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene
MAIA	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MC	Ministerul Culturii
MDRC	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor
MED	Ministerul Educației
ME	Ministerul Economiei
MF	Ministerul Finanțelor
MJ	Ministerul Justiției
MM	Ministerul Mediului
MMPSF	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
MTID	Ministerul Transporturilor și Infrastructurii Drumurilor
MS	Ministerul Sănătății
MTIC	Ministerul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor

MTS Ministerul Tineretului și Sportului
SSC Serviciul Stare Civilă

Categorii de funcții/posturi și personal

fdp Funcție de demnitate publică
fp Funcție publică / funcționar public
fpc Funcție publică de conducere / funcționar public de conducere
fpcns Funcție publică de conducere de nivel superior / funcționar public de conducere de nivel superior
fpe Funcție publică de execuție / funcționar public de execuție
fpss Funcție publică cu statut special
pcpfdp Post din cabinetul persoanei ce exercită funcție de demnitate publică
ps Post de specialitate
pdtafap Post de deservire tehnică ce asigură funcționarea autorităților publice

Organizații și programe internaționale

GIZ Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei
OCDE Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
PNUD Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
SIGMA Programul „Sprijin pentru îmbunătățirea guvernării și managementului” - o inițiativă comună a OCDE și UE
UE Uniunea Europeană

Alte abrevieri

DRAPC Direcția reforma administrației publice centrale
IDU Institutul de Dezvoltare Urbană
SIA RFPFP Sistemul informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”
SRU Subdiviziunea resurse umane

SUMAR EXECUTIV

În anul 2014, dezvoltarea serviciului public a continuat în corespundere cu obiectivele și acțiunile prioritare ale Programului de activitate al Guvernului Republicii Moldova *Integrarea Europeană: Libertate, Democrație, Bunăstare 2013-2014* și ale *Planului anual de acțiuni al Cancelariei de Stat pe anul 2014: optimizarea managementului funcției publice* prin dezvoltarea cadrului normativ, *optimizarea managementului funcționarilor publici* prin implementarea reglementărilor cadrului normativ și *sporirea competențelor profesionale* prin asigurarea unui proces continuu de instruire a funcționarilor publici.

Scopul raportului este de a pune în evidență situația privind implementarea prevederilor *Legii nr.158 din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* și a *Hotărârii Guvernului nr.201 din 11 martie 2009* în autoritățile publice, în vederea formării unei imagini reale în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici. Prezentul raport se axează pe realizările privind elaborarea/ajustarea cadrului normativ al funcției publice, implementarea prevederilor cadrului normativ în vigoare în autoritățile publice în anul 2014, precum și relevarea tendințelor în perioada 2011-2014 (tabelul nr.1).

Tabelul nr.1. Schimbările în managementul funcționarilor publici în anii 2011-2014						
Indicatorii de performanță	U/M	2011	2012	2013	2014	Situația
Ponderea ocupării funcției publice conform cadrului normativ	%	93.2	95.6	96.0	97.8	↑
Dimensiunea serviciului public (corpul de funcționari în numărul populației)	%	0.81	0.80	0.89	0.95	→
Vârsta medie a funcționarilor publici	ani	40.7	43.8	42.4	42.7	→
Ponderea pensionarilor în numărul funcționarilor publici	%	5.8	7.9	9.3	8.9	→
Ponderea femeilor în funcție de demnitate publică	%	22.6	23.0	25.6	26.4	↑
Ponderea funcțiilor publice vacante ocupate în bază de merit:	%	71.7	70.7	63.5	68.4	↑
a) concurs	%	54.3	50.8	46.4	51.9	↑
b) promovare	%	17.4	19.9	17.1	16.5	→
Gradul de înnoire a funcționarilor publici	%	5.6	5.4	7.4	5.8	→
Rata funcționarilor publici evaluați cu calificativele „foarte bine” și „bine”	%	95.0	95.8	97.4	97.9	→
Ponderea funcționarilor publici cărora li s-a acordat calificativul „nesatisfăcător”	%	0.1	0.2	0.1	0.1	→
Ponderea funcționarilor publici care au fost sancționați disciplinar	%	1.8	1.5	1.7	1.7	→
Rata de fluctuație a funcționarilor publici	%	10.0	10.7	10.3	11.2	↓
Gradul de instruire a funcționarilor publici	%	59.2	69.5	73.7	54.5	↓
Ponderea funcționarilor publici instruiți minimum 40 ore/an	%	57.2	51.4	49.5	31.2	↓
Ponderea funcționarilor publici debutanți instruiți minim 80 ore	%	32.8	53.0	50.4	34.6	↓

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice.

Notă. Culoarea verde indică situație bună, culoarea galbenă – satisfăcătoare, culoarea roșie – nesatisfăcătoare; săgeata în sus – situația se îmbunătățește, săgeata orizontală – situația rămâne aceeași, săgeata în jos – situația se înrăutățește.

Informația din Raport demonstrează progres în implementarea tuturor procedurilor de personal și reglementărilor în autoritățile publice, însă indicatorii de performanță arată că situația este diferită. Rezultate bune sau satisfăcătoare au fost obținute în planificarea funcțiilor publice și evidența funcționarilor publici, în ocuparea funcției publice vacante pe bază de merit și înnoirea

corpului de funcționari publici, în dezvoltarea profesională a funcționarilor publici ș.a. Totodată, rezultate nesatisfăcătoare se mai înregistrează în reprezentarea femeilor în funcție de demnitate publică, în evaluarea performanțelor funcționarilor publici care sînt supraapreciați, în dezvoltarea profesională a funcționarilor publici debutanți ș.a. Datele din Raport arată că situația privind implementarea cadrului normativ în domeniul funcției publice este încă neomogenă și neuniformă – dacă în medie performanțele sînt satisfăcătoare, apoi în unele autorități publice au fost înregistrate rezultate nesatisfăcătoare în implementarea anumitor prevederi ale cadrului normativ în domeniu. În acest context, se menționează fluctuația înaltă a funcționarilor publici și altor categorii de personal în unele ministere și autorități administrative din subordinea organelor centrale de specialitate, reducerea numărului funcționarilor publici instruiți, ponderea joasă a instruirii funcționarilor publici în autoritățile administrației publice locale.

Raportul vine în continuare cu o amplă analiză despre situația în serviciul public în anul 2014 în comparație cu perioada anterioară și include: modificările și completările cadrului normativ în perioada de raportare; analiza dimensiunii absolute și relative a serviciului public ca parte componentă a sectorului public, caracteristica calitativă a serviciului public (funcțiile publice vacante, structura de gender, vîrsta personalului); rezultatele monitorizării implementării prevederilor cadrului normativ în domeniu pe proceduri de personal. Fiecare compartiment include constatări, provocări și acțiuni pentru perioada ulterioară. Raportul include priorități pentru anii 2015-2016. *Anexele* raportului includ atît date despre funcționarii publici și alte categorii de personal, cît și date despre implementarea prevederilor cadrului normativ pe proceduri de personal în autoritățile publice în anul 2014.

Abordarea metodologică aplicată în Raport se bazează pe analiza datelor și informațiilor prezentate de autoritățile publice ce cad sub incidența *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*. Raportul a fost elaborat folosind *datele* pentru anul 2014 prezentate în adresa Cancelariei de Stat¹ de către 99,1% din autoritățile publice de nivel central și local, *Raportul* „Numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 01.01.2015” al Biroului Național de Statistică (BNS), precum și *informațiile* colectate de Direcția reforma administrației publice centrale (DRAPC) în timpul monitorizării pe teren a autorităților publice de nivel central². Datele și informațiile au fost generalizate de către DRAPC în total pe serviciul public, pe niveluri de administrare și categorii de autorități publice, inclusiv pe autoritățile publice de nivel central (*organe ale autorităților publice, ministere și alte autorități administrative centrale, alte autorități publice, autorități administrative din subordinea organelor centrale de specialitate*) și autoritățile administrației publice locale (*de nivelul al doilea și nivelul întâi*)³ și pe categorii de personal. De asemenea, la elaborarea Raportului s-au folosit constatările și datele din rapoartele pentru anii 2011-2013.

¹ Indicațiile nr.2903-305 și nr.2903-306 din 29.12.2014, www.cancelaria.gov.md/ (Domeniile de competență/ Reforma APC/Monitorizare/Indicații) .

² Raportul de evaluare privind implementarea procedurilor de personal în autoritățile publice, www.cancelaria.md (Domeniile de competență/ Reforma APC/Monitorizare/Rapoarte).

³ Clasificarea autorităților publice a fost efectuată conform anexei nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.1001 din 26.12.2011 „Privind punerea în aplicare a unor acte legislative”.

I. DEZVOLTAREA SISTEMULUI FUNCȚIEI PUBLICE ÎN ANUL 2014

1.1. Dezvoltarea cadrului normativ

În corespundere cu obiectivele și acțiunile prioritare stabilite în Programul de activitate al Guvernului pentru anii 2013-2014 și Planul anual de acțiuni al Cancelariei de Stat, în anul 2014 a continuat modernizarea funcției publice și a statutului funcționarului public prin următoarele modificări și completări ale cadrului normativ:

- 1) În scopul creării cadrului normativ privind instituționalizarea funcției de secretar de stat în ministere, au fost aprobate:
 - Hotărârea Guvernului nr.154 din 28 februarie 2014 „Cu privire la constituirea Comisiei pentru organizarea și desfășurarea concursului de ocupare a funcțiilor publice de conducere de nivel superior”;
 - Hotărârea Guvernului nr.155 din 28 februarie 2014 „Cu privire la secretarul de stat”.
- 2) Pentru asigurarea implementării prevederilor *Legii privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici* a fost aprobată:
 - Hotărârea Guvernului nr. 770 din 23 septembrie 2014 „Cu privire la aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în unele hotărâri ale Guvernului”, prin care au fost introduse modificări și completări în Hotărârea Guvernului nr. 331 din 28 mai 2012 „Privind salarizarea funcționarilor publici”.
- 3) A continuat procesul de dezvoltare și perfecționare a cadrului normativ în vigoare în corespundere cu prevederile *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*. Astfel, a fost:
 - aprobată Hotărârea Guvernului nr.108 din 12 februarie 2014 „Cu privire la aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11 martie 2009”, care vizează îmbunătățirea mai multor aspecte aferente activității funcționarilor publici prin ajustarea, precizarea și clarificarea reglementărilor în conformitate cu prevederile Legii nr.268/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr.158/2008.
- 4) Pentru facilitarea implementării în autoritățile publice a Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici” au fost aprobate:
 - Hotărârea Guvernului nr.106 din 11 februarie 2014 „Pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”;
 - Hotărârea Guvernului nr. 159 din 3 martie 2014 „Cu privire la transmiterea unor bunuri materiale”.
- 5) Pentru realizarea procesului de dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice, au fost aprobate:
 - Hotărârea Guvernului nr. 225 din 26 martie 2014 „Cu privire la Academia de Administrare Publică”;
 - Hotărârea Guvernului nr. 565 din 16 iulie 2014 „Cu privire la comanda de stat pentru admiterea la studii superioare de masterat profesional în cadrul Academiei de Administrare Publică în anul de studii 2014-2015”;
 - Hotărârea Guvernului nr. 1000 din 10 decembrie 2014 „Cu privire la comanda de stat privind dezvoltarea profesională a personalului din autoritățile publice în anul 2015”.

1.2. Implementarea Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”

Conform *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*, evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici trebuie efectuată în baza registrului funcțiilor publice și al funcționarilor publici. Astfel, în august 2011 a demarat procesul de elaborare a Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici” (în continuare SIA RFPFP), care cuprinde toate procedurile de management a resurselor umane din autoritățile publice, fiind structurat în module: managementul personalului, managementul raporturilor de serviciu, managementul contractelor de muncă, managementul concediilor, evaluarea performanțelor, dezvoltarea profesională, managementul angajărilor (concursurilor), motivarea funcționarilor publici și a celorlalte categorii de personal, sancțiunile disciplinare, managementul documentelor, managementul legitimațiilor de serviciu, managementul deplasărilor în interes de serviciu. De asemenea, SIA RFPFP dispune de un sistem de notificare, raportare și căutare a datelor în sistem.

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici” a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.106 din 11 februarie 2014. Utilizarea sistemului a devenit obligatorie pentru toate autoritățile publice care cad sub incidența Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici, la finele anului 2014, era mixtă și se efectua atât prin utilizarea SIA RFPFP, cât și în baza statelor de personal și a schemelor de încadrare a personalului.

În perioada de raportare s-a finalizat etapa de acceptanță operațională a SIA RFPFP, fiind inițiată etapa de mentenanță, garanție și suport, care va dura 3 ani. Pe parcursul acestei perioade compania care a dezvoltat sistemul va acorda servicii de suport pentru toate sistemele software și hardware furnizate.

Etapa de implementare a SIA RFPFP a demarat și în autoritățile publice locale de nivelul II. Pentru fiecare utilizator s-a acordat câte un set de echipament tehnic, s-au creat canale securizate și conturi ale utilizatorilor pentru accesarea SIA RFPFP.

Astfel, la 1 ianuarie 2015, SIA RFPFP se implementa în 73 de autorități publice centrale și 24 de autorități publice locale.

De asemenea, s-a creat acces la sistemul respectiv și pentru Academia de Administrare Publică, avînd scopul de a pilota înscrierea participanților la instruire și evaluarea acestora prin intermediul sistemului, modernizînd, astfel, procesul de delegare a funcționarilor publici la cursurile de instruire.

Funcționarii DRAPC au continuat procesul de acordare a suportului metodologic în implementarea SIA RFPFP prin realizarea a 85 vizite de suport la sediul autorităților publice, elaborarea unui ghid metodic pentru modulul de instruire - „Procedura de înregistrare și planificare a persoanelor la cursuri de instruire în Sistemul informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”, care este accesibil online, pe site-ul Cancelariei de Stat și a unei instrucțiuni care descrie primii pași de acces în SIA RFPFP, distribuită prin email către toți utilizatorii noi conectați în anul 2014.

La cererea utilizatorilor au fost dezvoltate noi rapoarte. La 1 ianuarie 2015 modulul de raportare a SIA RFPFP dispunea de 50 de rapoarte accesibile utilizatorilor din cadrul subdiviziunilor resurse umane.

1.3. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- Cadrul normativ pentru implementarea Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008 a fost dezvoltat prin operarea modificărilor și completărilor în Hotărîrea Guvernului nr. 201 din 11 martie 2009 (Hotărîrea Guvernului nr.108 din 12 februarie 2014), care vizează îmbunătățirea mai multor aspecte ale activității funcționarilor publici.
- A fost aprobat cadrul normativ privind implementarea SIA „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici” în autoritățile publice (Hotărîrea Guvernului nr.106 din 11 februarie 2014), însă procesul de introducere a informației se realizează anevoios.
- A fost aprobat cadrul normativ privind instituționalizarea funcției de secretar de stat în ministere (hotărîrile Guvernului nr.154 și 155 din 28 februarie 2014). Pe parcursul anului 2014 au fost numiți în funcție doar 7 secretari de stat.

Provocări

- Completarea cadrului normativ cu reglementări privind gestionarea funcționarilor publici de conducere de nivel superior (în special a secretarilor de stat): autoritatea responsabilă, competențe etc.
- Introducerea informației în SIA „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici” de către toate autoritățile publice.

Propuneri și acțiuni ulterioare

- Cancelaria de Stat (DRAPC), în comun cu autoritățile publice (SRU), va identifica în continuare barierele în aplicarea cadrului normativ în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și va propune modificări și completări la cadrul legislativ și normativ în domeniu.
- Autoritățile publice vor continua să depună eforturi în implementarea SIA „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”, în special, prin introducerea informației în baza de date și generarea rapoartelor din sistem, pentru ca sistemul respectiv să devină un instrument util în gestionarea personalului din autoritățile publice.

II. SERVICIUL PUBLIC ÎN REPUBLICA MOLDOVA

2.1. Analiza personalului din autoritățile publice

Acest compartiment include analiza dimensiunii serviciului public în termeni absoluți, a funcțiilor și posturilor vacante, structurii de gen a personalului și vârstei medii a personalului din autoritățile publice din Republica Moldova. Dimensiunea serviciului public în termeni absoluți a fost analizată folosind doi indicatori: *primul* este efectivul-limită de personal din autoritățile publice care reprezintă numărul funcțiilor și posturilor (unități); *al doilea* este numărul de salariați (persoane), numit și număr de personal, care ocupă funcțiile și posturile din autoritățile publice.

2.1.1. Dimensiunea serviciului public

Evoluția efectivului-limită de personal și a numărului de salariați din autoritățile publice arată schimbările în dimensiunea serviciului public în termeni absoluți în anii 2011-2014 (fig.1-2).

Fig.1. Evoluția efectivului-limită de personal în anii 2011-2014, unități

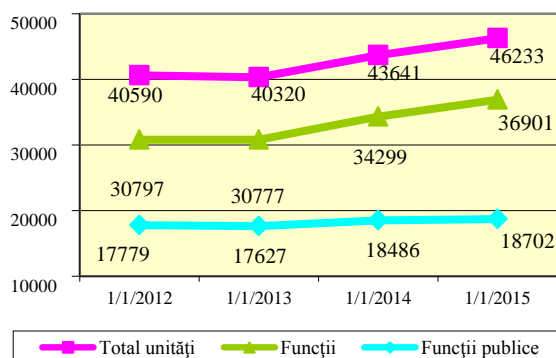
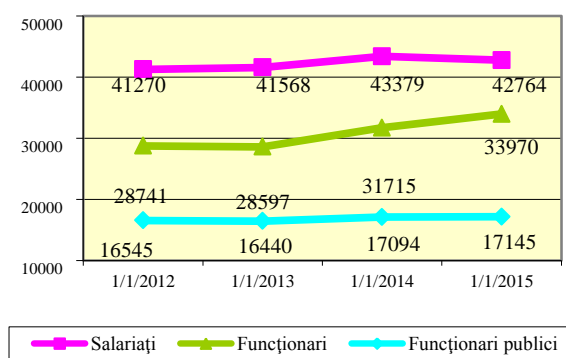


Fig.2. Evoluția salariaților în anii 2011-2014, persoane



Sursa: Elaborat în baza datelor BNS.

Analiza în dinamică a indicatorilor arată că dimensiunea serviciului public în anul 2014 este în creștere, comparativ cu anul 2011. Pentru a identifica cauzele schimbărilor în dimensiunea serviciului public, vom analiza evoluția comparativă a efectivului-limită de personal și a funcțiilor publice pe niveluri de administrare (fig.3-4).

Fig.3. Evoluția efectivului-limită de personal pe niveluri de administrare în anii 2011-2014, unități

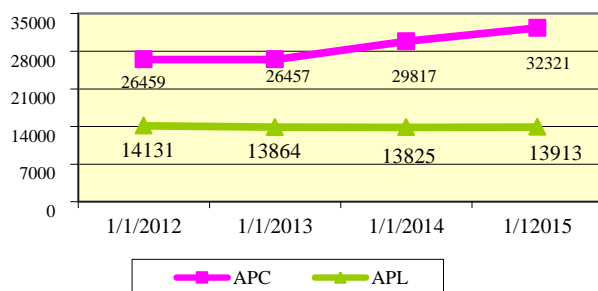
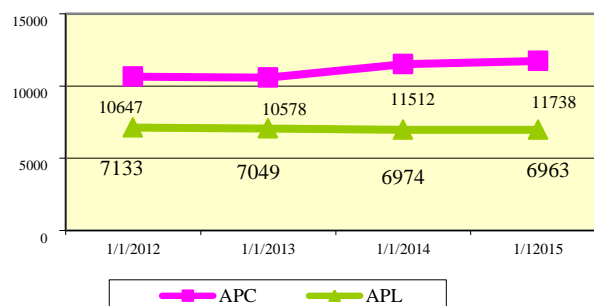


Fig.4. Evoluția funcțiilor publice pe niveluri de administrare în anii 2011-2014, unități



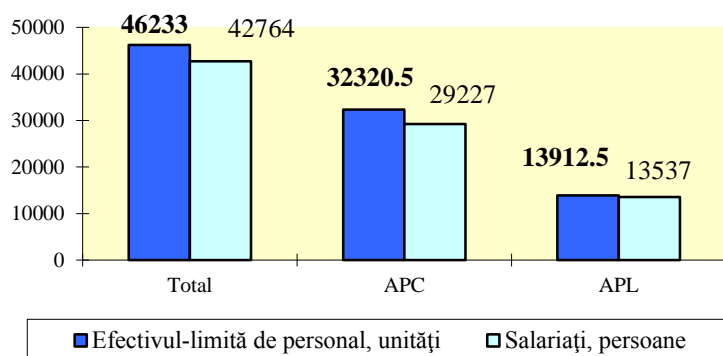
Sursa: Elaborat în baza datelor BNS.

Analiza în dinamică a dimensiunii serviciului public pe niveluri de administrare arată că în autoritățile publice de nivel central a crescut numărul de unități de personal datorită modificării efectivului-limită de personal în mai multe autorități (Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale, Inspectoratul General al Poliției, Departamentul Poliției de Frontieră) și luării în evidența statistică a acestora.

În același timp, în autoritățile administrației publice locale (AAPL) în dinamică se observă o ușoară scădere a efectivului-limită de personal, inclusiv și a numărului de funcții publice în anul 2014, comparativ cu anul 2011, cauzată de optimizarea numărului de funcții publice în AAPL. În perioada anilor 2011-2014, evoluția numărului salariaților și a corpului de funcționari publici în APC și APL este similară cu cea a efectivului-limită de personal și a funcțiilor publice, respectiv.

La 1 ianuarie 2015, efectivul-limită de personal în autoritățile publice a înregistrat 46233 unități și numărul de salariați care ocupă aceste funcții și posturi a însumat 42764 persoane sau circa un sfert din personalul bugetar (*populația ocupată în sectorul bugetar a însumat 170 mii persoane în anul 2014*). Distribuția numărului de funcții/posturi și salariați pe niveluri de administrare este prezentată în figura 5.

Fig.5. Efectivul-limită de personal și salariați din autoritățile publice la 01.01.2015

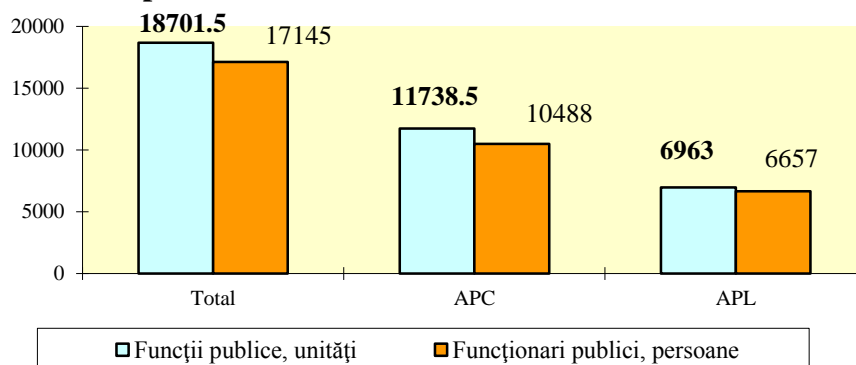


Analiza efectivului de personal și a salariaților pe niveluri de administrare denotă că mai mult de două treimi din numărul de unități (69,9%) și din numărul de salariați (68,3%) sînt concentrate în APC, iar mai puțin de o treime (30,1% și 31,7%, respectiv) – în APL.

Sursa: Elaborat în baza datelor BNS (anexa nr.1)

Conform datelor BNS, la situația din 1 ianuarie 2015, numărul total al funcțiilor publice a înregistrat 18701,5 unități, iar corpul de funcționari publici al autorităților publice, care cad sub incidența *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* – 17145 persoane. Distribuția funcțiilor publice și a funcționarilor publici pe niveluri de administrare este prezentată în figura 6.

Fig.6. Distribuția funcțiilor publice și a funcționarilor publici pe niveluri de administrare la 01.01.2015



APC deține 62,8%, APL – 37,2% din numărul total de funcții publice. Corpul de funcționari publici are următoarea structură: în APC – 61,2% și în APL – 38,8% din numărul funcționarilor publici.

Sursa: Elaborat în baza datelor BNS (anexa nr.1).

Structura efectivului de personal și a numărului de salariați din autoritățile publice, clasificată pe categorii de personal, este prezentată în figurile 7-8.

Fig.7. Structura funcțiilor și posturilor din autoritățile publice la 01.01.2015, %

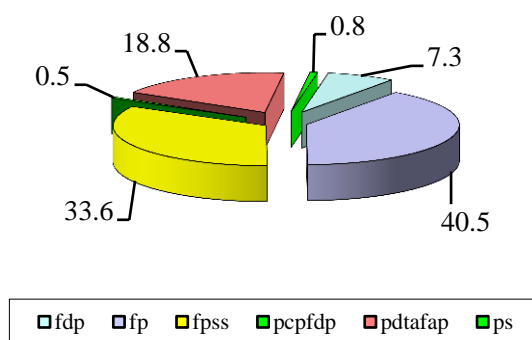
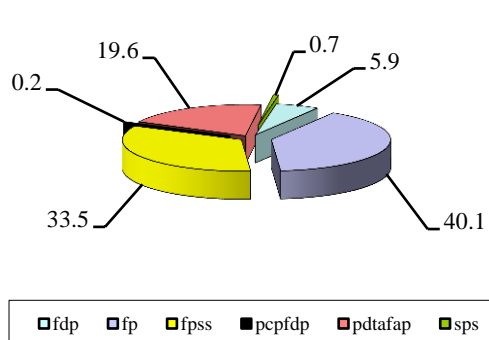


Fig.8. Structura salariaților din autoritățile publice la 01.01.2015, %



Sursa: Elaborat în baza datelor BNS (anexa nr.1).

În structura efectivului-limită de personal (și a salariaților) din autoritățile publice, funcțiile publice și funcțiile publice cu statut special (funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special) dețin ponderea majoritară, constituind 40,5% și 33,6% (40,1% și 33,5%), respectiv, în

numărul total de funcții și posturi (în numărul total de salariați). Ponderea posturilor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, a posturilor de deservire tehnică și a posturilor fără statut de funcționar public alcătuiesc circa a cincea parte din numărul total al acestora, în care posturile de deservire tehnică ce asigură funcționarea autorităților publice reprezintă partea majoritară. Ponderea salariaților în aceste posturi dețin o pondere similară.

Structura efectivului-limită de funcții publice și a numărului de funcționari publici este prezentată în figurile 9-10.

Fig.9. Structura funcțiilor publice la 01.01.2015, %

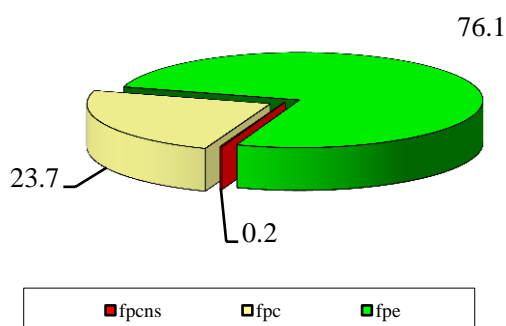
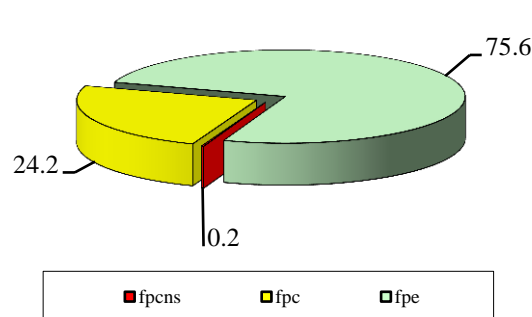


Fig.10. Structura funcționarilor publici la 01.01.2015, %



Sursa: Elaborat în baza datelor BNS (anexa nr.1).

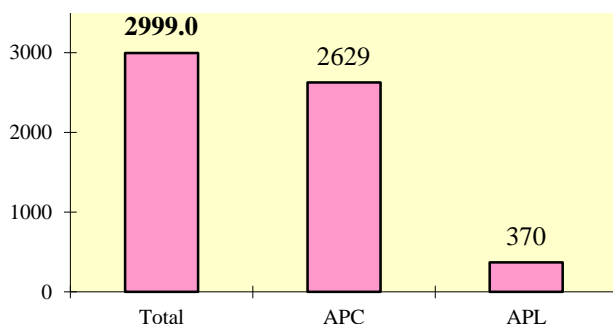
Funcțiile publice de execuție/funcționarii publici de execuție dețin ponderea majoritară în numărul total al funcțiilor publice/al funcționarilor publici – 76,1% / 75,6%, fiind urmate de funcțiile publice de conducere/de funcționarii publici de conducere – 23,7% / 24,2%) și de funcțiile publice de conducere de nivel superior/funcționarii publici de conducere de nivel superior – 0,2%.

În medie la o funcție publică de conducere din autoritățile publice în ansamblu corespund 3,2 funcții publice de execuție, din care în APC – 3,3 funcții publice de execuție, în APL – 3,0 funcții publice de execuție. Astfel, raportul dintre numărul de funcții publice de execuție către numărul de funcții publice de conducere este mic și puțin diferă pe categorii de autorități publice datorită faptului că autoritățile publice creează subdiviziuni structurale cu un număr mic de unități de personal, de obicei cu numărul minimal de unități stabilit de cadrul normativ. Totodată, există autorități publice cu un efectiv mic de personal, care în mod indirect influențează situația privind coraportul dintre numărul funcțiilor publice de execuție și funcțiile publice de conducere.

2.4.2. Analiza funcțiilor și posturilor vacante

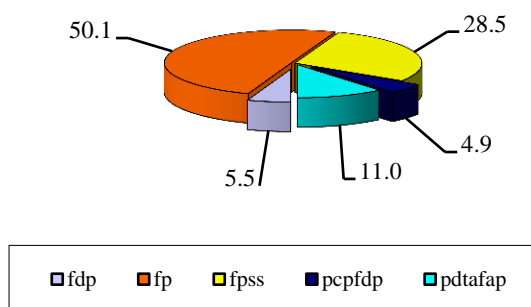
Numărul total de funcții și posturi vacante în autoritățile publice a constituit 2999,0 unități la situația din 01.01.2015, calculat în baza datelor primite de la autoritățile publice. Structura funcțiilor și a posturilor vacante pe categorii de personal în total pe autoritățile publice și pe niveluri de administrare este prezentată în figurile 11-14.

Fig.11. Numărul funcțiilor și posturilor vacante la 01.01.2015, unități



Sursa: Calculat în baza datelor din anexa nr.3.

Fig.12. Structura funcțiilor și posturilor vacante pe categorii de personal la 01.01.2015, unități



Analiza denotă că în APC sînt concentrate majoritatea funcțiilor și posturilor vacante – 87,7% din total, iar în APL – doar 12,3%. Potrivit datelor prezentate de autoritățile publice, în structura funcțiilor și a posturilor vacante, funcțiile publice înregistrează o pondere substanțială (50,1%), funcțiile publice vacante cu statut special, de asemenea, înregistrează o pondere înaltă (28,5%).

Fig.13. Structura funcțiilor publice vacante în APC la 01.01.2015, unități

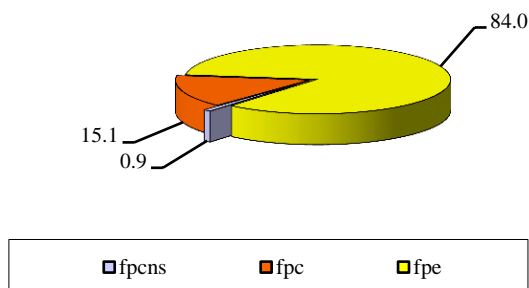
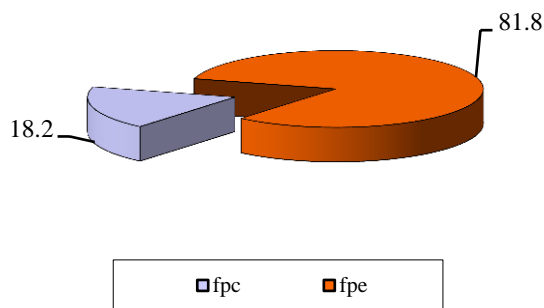


Fig.14. Structura funcțiilor publice vacante în APL la 01.01.2015, unități



Sursa: Calculat în baza datelor din anexa nr.3.

Structura funcțiilor publice vacante pe niveluri de administrare este, practic, similară: cea mai înaltă pondere revine funcțiilor publice de execuție: în APC – 84,0% și în APL – 81,8% din totalul de funcții publice vacante.

Gradul de ocupare a unităților de personal din autoritățile publice, calculat ca raportul dintre numărul funcțiilor și posturilor ocupate către efectivul-limită de personal, înregistrează un nivel relativ înalt (92,2%), la situația din 01.01.2015, acesta puțin diferă pe niveluri de administrare și categorii de autorități publice, fiind în limita rezonabilă în medie pe APC și APL. În ministere a fost înregistrat cel mai mic grad de ocupare a funcțiilor și posturilor (86,7%), comparativ cu alte autorități publice centrale de specialitate (APCS). Ponderea mai mare a funcțiilor și posturilor vacante și, respectiv, grad mai mic de ocupare a funcțiilor și posturilor a fost înregistrat în Ministerul Sănătății (MS), Ministerul Apărării (MA), Ministerul Justiției (MJ) și Ministerul Educației (MED), unde fluctuația personalului este mai înaltă.

Gradul de ocupare a funcțiilor și posturilor relevă un nivel înalt pentru funcțiile de demnitate publică (93,6%), funcțiile publice cu statut special (94,0%) și funcțiile publice de conducere (94,4%). Cel mai mic grad de ocupare se atestă pentru posturile din cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică (34,5%).

2.4.3. Analiza de gen a funcționarilor publici și a altor categorii de salariați

Numărul femeilor din autoritățile publice a însumat 19413 persoane și al bărbaților – 23351 persoane, inclusiv în funcție publică – 12231 femei și 4914 bărbați, la situația din 1 ianuarie 2015. Distribuția femeilor și bărbaților pe categorii de personal este prezentată în figurile 15-16.

Fig.15. Repartizarea femeilor și a bărbaților pe categorii de personal la 01.01.2015, persoane

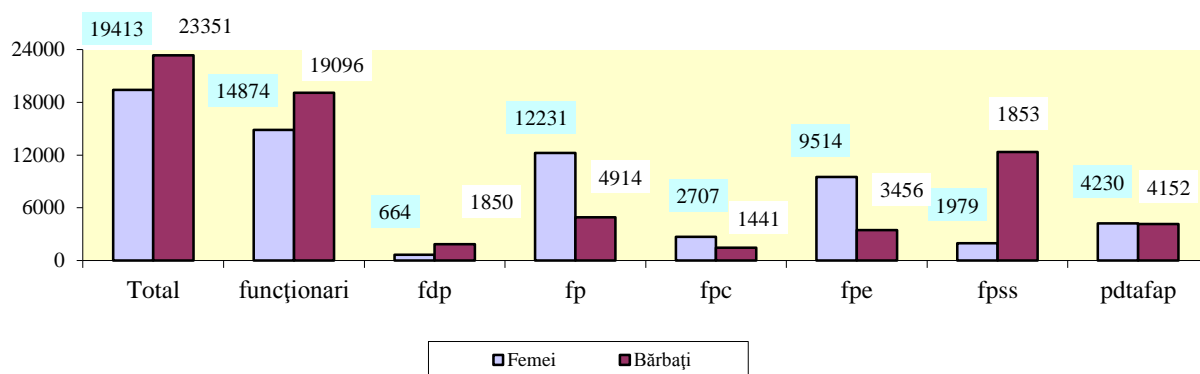
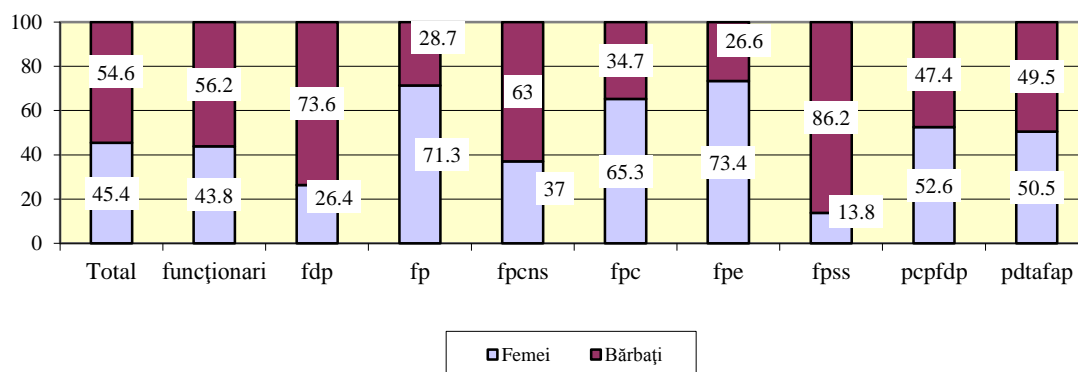


Fig.16. Structura de gen pe categorii de personal la 01.01.2015, %



Sursa: Elaborat în baza datelor BNS (anexa nr.2).

Analiza de gen a personalului relevă că ponderea bărbaților a constituit în total 54,6% și a femeilor – 45,4% în numărul salariaților din autoritățile publice. În structura funcționarilor, bărbații au înregistrat 56,2% și femeile 43,8%. Totodată, ponderea bărbaților care ocupă funcții publice a constituit 28,7% și a femeilor – 71,3%. Funcțiile de demnitate publică, funcțiile publice de conducere de nivel superior, funcțiile publice cu statut special și posturile din cadrul cabinetului persoanei ce exercită funcție de demnitate publică sînt ocupate preponderent de către bărbați. Femeile dețin doar circa un sfert din funcțiile de demnitate publică și o treime din funcțiile publice de conducere de nivel superior. Funcțiile publice de conducere, funcțiile publice de execuție și posturile de deservire tehnică sînt ocupate dominant de către femei.

Structura de gen a personalului în total și a corpului de funcționari publici repartizată pe niveluri de administrare este prezentată în figurile 17-18.

Fig.17. Structura de gen a personalului pe niveluri de administrare la 01.01.2015, %

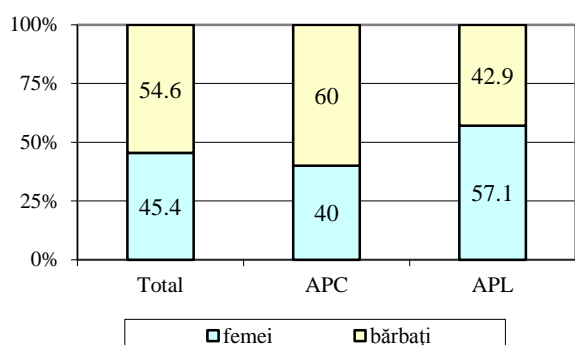
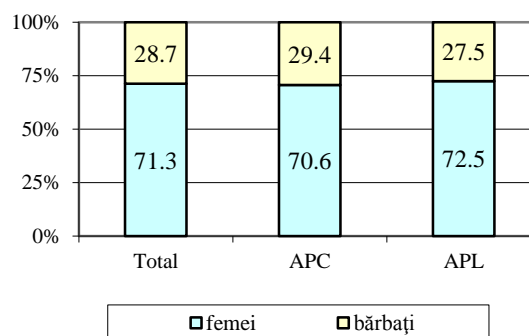


Fig.18. Structura de gen a funcționarilor publici pe niveluri de administrare la 01.01.2015, %

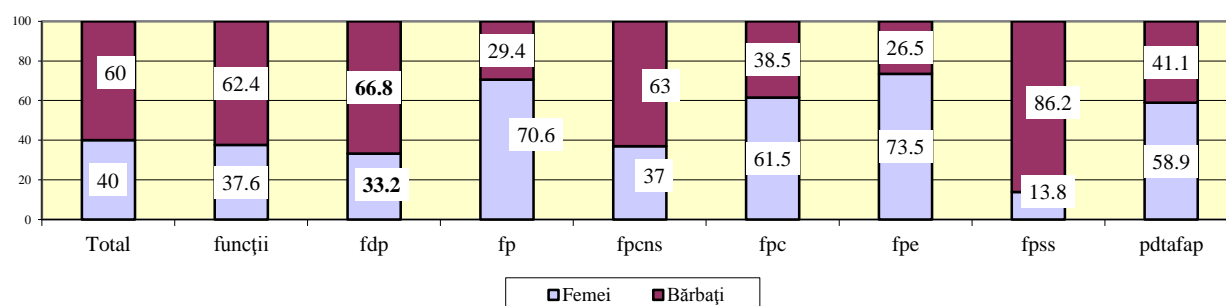


Sursa: Elaborat în baza datelor BNS (anexa nr.2).

Analiza comparativă a structurii de gen a funcționarilor publici pe niveluri de administrare (fig.18) denotă o situație similară atât în autoritățile publice de nivel central, cât și în autoritățile administrației publice locale – structura pe sexe a corpului de funcționari publici relevă că în medie femeile sînt supra-reprezentate.

Structura personalului după gen pe categorii de personal în administrația publică de nivel central este prezentată în figura 19.

Fig.19. Structura de gen pe categorii de personal în APC, %



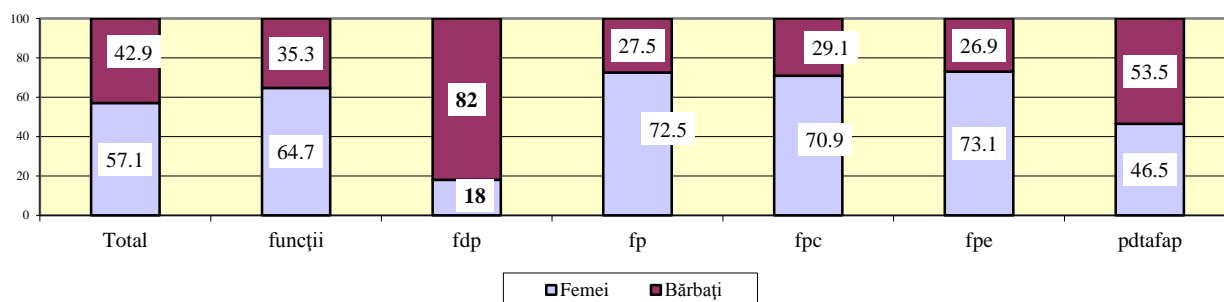
Sursa: Elaborat în baza datelor BNS (anexa nr.2).

Analiza datelor din fig.19 denotă faptul că femeile sînt sub-reprezentate în funcțiile de demnitate publică, înregistrînd 33,2% și în funcțiile publice de conducere de nivel superior – 37,0%.

Femeile alcătuiesc o pondere mai mare, comparativ cu bărbații, în structura personalului în toate categoriile de autorități publice de nivel central, cu excepția autorităților administrative din subordinea ministerelor, unde bărbații dețin ponderea majoritară (72,0%) datorită faptului că unele autorități administrative din subordinea OCS au în statul de personal funcții publice cu statut special, care sînt ocupate preponderent de bărbați. În corpul de funcționarii publici femeile sînt supra-reprezentate în medie în toate categoriile de autorități publice de nivel central.

Structura personalului după gen pe categorii de personal în administrația publică locală este prezentată în figura 20.

Fig.20. Structura de gen pe categorii de personal în APL, %



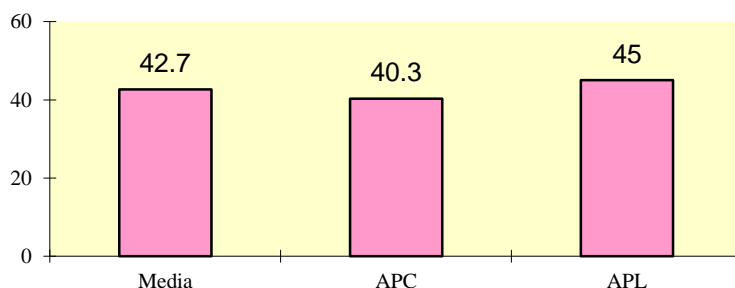
Sursa: Elaborat în baza datelor BNS (anexa nr.2).

Structura personalului după gen relevă că în APL ponderea bărbaților a constituit 42,9% și a femeilor 57,1% în numărul total al salariaților la situația din 1 ianuarie 2015. În același timp, ponderea bărbaților care ocupă funcții publice a înregistrat un nivel relativ mic (27,5%) și a femeilor un nivel înalt (72,5%), astfel, funcțiile publice de conducere și funcțiile publice de execuție sînt ocupate dominant de către femei. De menționat că în APL funcțiile de demnitate publică sînt ocupate preponderent de către bărbați (82,0%), în special în AAPL de nivelul al doilea (88,8%), pe cînd femeile sînt sub-reprezentate în aceste funcții, înregistrînd doar 11,2%.

2.4.4. Analiza după vîrstă a personalului

Vîrsta medie a funcționarilor publici a constituit 42,7 ani (în APC – 40,3 ani și în APL – 45,0 ani) la situația din 1 ianuarie 2015, conform datelor prezentate de autoritățile publice.

Fig.21. Vîrsta medie a funcționarilor publici la 01.01.2015, ani



Analiza relevă că vîrsta medie a funcționarilor publici este rezonabilă în autoritățile publice, inclusiv în medie pe autoritățile publice de nivel central și autoritățile administrației publice locale, totuși gradul de îmbătrînire în APL este mai mare, comparativ cu cel din APC.

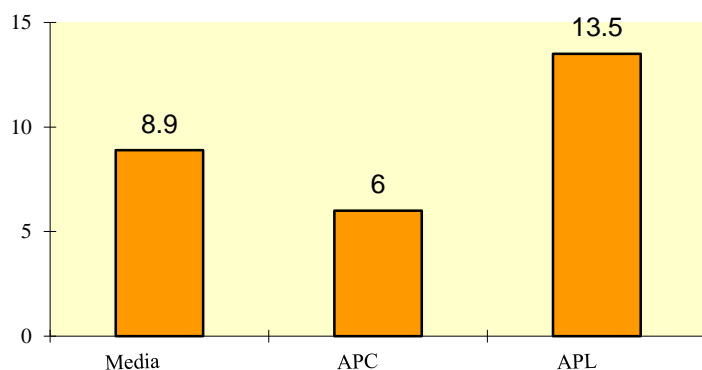
Sursa: Elaborat în baza datelor primite de la autorități (anexa nr.3).

Valoarea indicatorului privind vîrsta medie a funcționarilor publici a fost îmbunătățită substanțial în APC în urma implementării *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*, care prevede că funcționarul public poate activa în funcție publică pînă la trei ani după atingerea vîrstei pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vîrstă. Ca rezultat al implementării cadrului normativ al funcției publice și al funcționarilor publici, în ultimii ani, autoritățile publice au încetat raporturile de serviciu cu funcționarii publici de conducere și de execuție care au atins vîrsta ce dă dreptul la pensie pentru limită de vîrstă.

Analiza relevă că în autoritățile administrației publice locale de nivelul al doilea și de nivelul întîi vîrsta medie a personalului este de 45 ani (în AAPL de nivelul II – 44,3 ani și în AAPL de nivelul I – 45,6 ani). Datele denotă că în multe autorități publice locale funcționarii publici au o vîrstă înaintată sau au atins deja limita de vîrstă pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vîrstă.

Numărul pensionarilor care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă a însumat 1448 persoane în total pe autoritățile publice (8,9% din numărul total de funcționari publici), dintre care 597 persoane sau 41,2% activează în APC și 851 persoane sau 58,8% - în APL.

Fig.22. Ponderea pensionarilor în numărul funcționarilor publici la 01.01.2015, %



În autoritățile publice în ansamblu, 8,9% din funcțiile publice erau deținute de pensionarii care au atins sau au depășit vârsta de 57 ani pentru femei și de 62 de ani pentru bărbați. În autoritățile administrației publice de nivel central ponderea pensionarilor este rezonabilă, constituind 6,0%.

Sursa: Elaborat în baza datelor primite de la autorități (anexa nr.3).

În același timp, în unele autorități publice de nivel central ponderea pensionarilor este excesivă, în special, în Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare (48,1%), Agenția Rezerve Materiale (17,2%), Biroul Național de Statistică (15,4%). În autoritățile administrației publice locale, ponderea pensionarilor, de asemenea, este înaltă, constituind 13,5% (în AAPL de nivel II – 12,8% și în AAPL de nivel I – 14,1%).

2.5. Remunerarea funcționarilor publici

Remunerarea funcționarilor publici se stabilește în baza prevederilor *Legii nr.48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici*, conform căreia *salariul total* al funcționarilor publici include *partea fixă*, compusă din salariul de funcție și sporul pentru gradul de calificare, gradul special și rangul diplomatic, și *partea variabilă*, formată din sporul pentru performanța colectivă a subdiviziunii/autorității publice și premiul anual. Partea variabilă a salariului nu poate depăși 30% din salariul de funcție. Funcționarul public poate beneficia de suplimente pentru muncă suplimentară și de premii unice.

Pentru stabilirea salariului de funcție al funcționarului public în raport cu sarcinile și atribuțiile funcției ocupate, sistemul de salarizare al funcționarilor publici include 23 grade de salarizare, inclusiv gradele 1-20 pentru funcționarii publici de conducere și de execuție a câte 9 trepte de salarizare fiecare și gradele 21-23 pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior a câte 5 trepte de salarizare. În perioada de raportare, funcționarilor publici de conducere și de execuție le-au fost acordate treptele de salarizare I-VII, salariul acestora încadrându-se în diapazonul 2200-8580 lei, iar funcționarilor publici de conducere de nivel superior – treptele I-III, salariul acestora încadrându-se în diapazonul 7000-8970 lei.

Din motivul constrângerilor bugetare, prevederile Legii privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici au fost aplicate parțial: în perioada de raportare nu s-au aplicat două componente salariale stimulatorii pentru motivarea financiară a funcționarilor publici performanți – premiul anual și avansarea în trepte de salarizare. Acest fapt duce la demotivarea funcționarilor publici în realizarea sarcinilor, creșterea nivelului de fluctuație în rândul acestora și scăderea performanței la nivel de autoritate publică.

Pe parcursul anului 2014 nu au intervenit schimbări în modalitatea de salarizare a funcționarilor publici, respectiv, mărimea salariului mediu lunar al funcționarilor publici de conducere și de execuție a rămas la valoarea celui din anul 2013, constituind 5290 lei (sau 63480 lei anual) și al

funcționarilor publici de conducere de nivel superior – 9255 lei (sau 111060 lei anual), conform datelor prezentate de Ministerul Finanțelor.

2.6. Etica și integritatea funcționarilor publici

Reforma managementului funcției publice și al funcționarului public este un proces de durată. Aceste reforme țin nu numai de existența și punerea în aplicare a legislației serviciului public. Este, în mare măsură, și o chestiune de creare și susținere a unui context administrativ în care funcționarii publici pot îndeplini sarcinile lor în mod profesionist, responsabil, imparțial, transparent și controlabil.

Sistemul de integritate al funcționarilor publici conține reglementări încorporate în *Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*, *Codul de conduită a funcționarului public*, *Legea cu privire la conflictul de interese*, *Legea privind declararea și controlul veniturilor și al proprietății persoanelor cu funcții de demnitate publică, judecătorilor, procurorilor, funcționarilor publici și a unor persoane cu funcție de conducere*, *Legea privind testarea integrității profesionale* și alte acte normative, care stabilesc drepturile și obligațiile funcționarilor publici, regulile de conduită și anumite restricții privind conflictul de interese, depunerea declarațiilor cu privire la venituri și proprietate și a celor de interese personale. Cadrul normativ în domeniu conține reglementări cu privire la: comisia de disciplină (*HG nr.201/2009, anexa nr.7*); evidența, evaluarea, păstrarea, utilizarea și răscumpărarea cadourilor simbolice, a celor oferite din politețe sau cu prilejul anumitor acțiuni de protocol (*HG nr.134/2013*); avertizorii de integritate (*HG nr.707/2013*).

Pentru asigurarea implementării prevederilor cadrului normativ, au fost elaborate materiale metodologice: ghidul „Aplicarea Codului de conduită a funcționarului public din Republica Moldova”, ghidul „Aplicarea sancțiunii disciplinare funcționarului public”, precum și diverse materiale promoționale și informative; se realizează sesiuni de informare și instruire a funcționarilor publici.

Din punct de vedere instituțional, domeniul respectiv se regăsește în atribuțiile mai multor entități: Ministerul Justiției, Cancelaria de Stat, Comisia Națională de Integritate, Centrul Național Anticorupție, autoritățile publice, precum și în atribuțiile conducătorului/ șefilor de subdiviziuni/ SRU/ funcționarului public.

Ministerul Justiției elaborează proiectele de acte legislative și normative privind integritatea profesională a diferitor categorii de personal, inclusiv a funcționarilor publici.

Cancelaria de Stat monitorizează aplicarea *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*. În același timp, nici o autoritate nu monitorizează aplicarea *Codului de conduită a funcționarului public*, ca urmare, lipsesc datele referitoare la acest aspect.

În anul 2012 a fost creată Comisia Națională de Integritate (CNI), care reprezintă o instituție antrenată în aplicarea standardelor de integritate, a bunelor practici la nivelul administrației publice, precum și la descurajarea comportamentelor care generează corupție în plan administrativ. CNI are drept obiectiv implementarea mecanismului de verificare și de control al declarațiilor cu privire la venituri și proprietate ale persoanelor care dețin o funcție de demnitate publică, ale judecătorilor, procurorilor, funcționarilor publici și ale unor persoane cu funcție de conducere și al declarațiilor de interese personale, precum și a mecanismului de soluționare a conflictelor de interese, acționând conform principiilor legalității, imparțialității, independenței, celerității, ale dreptului la apărare și ale bunei administrări. Rapoartele de activitate ale CNI pot fi accesate la adresa: http://cni.md/?page_id=205.

În atribuțiile Centrului Național Anticorupție (CNA) intră prevenirea, depistarea, cercetarea și curmarea contravențiilor și infracțiunilor de corupție și a celor conexe corupției, precum și a faptelor de comportament corupțional; prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării

terorismului, efectuarea expertizei anticorupție a proiectelor de acte legislative și a proiectelor de acte normative ale Guvernului, precum și a altor inițiative legislative prezentate în Parlament, în vederea corespunderii lor cu politica statului de prevenire și combatere a corupției; asigurarea desfășurării evaluării riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice prin instruire și consultare, monitorizare și analiză a datelor referitoare la evaluarea riscurilor de corupție, precum și coordonarea elaborării și executării planurilor de integritate. Rapoartele de activitate ale CNA pot fi accesate la adresa: <http://www.cna.gov.md>.

Cadrul normativ conține anumite reglementări cu privire la rolul, drepturile și obligațiile, responsabilitatea conducătorului/ șefilor de subdiviziuni/ SRU/ funcționarului public referitor la aspectele de integritate profesională. Pentru încălcarea normelor de conduită, a procedurii de depunere a declarațiilor, de respectare a regimului privind conflictul de interese, funcționarul public poartă răspundere disciplinară, civilă, administrativă, penală, după caz.

2.7. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- Efectivul-limită de personal în autoritățile publice a însumat 46233 unități și numărul de salariați care ocupă aceste funcții și posturi – 42764 persoane, ceea ce reprezintă circa un sfert din personalul bugetar, la 1 ianuarie 2015.
- Efectivul-limită de personal (și a numărului de personal) din autoritățile publice a înregistrat o creștere în anul 2014, comparativ cu anii 2011-2013, cauzată de modificarea efectivului-limită de personal în unele autorități administrative din subordinea Ministerului Afacerilor Interne. Efectivul-limită de personal din administrația publică locală, inclusiv numărul funcțiilor publice a înregistrat o ușoară reducere în perioada menționată.
- Analiza situației privind corpul de funcționari relevă că dimensiunea acestuia, măsurată ca ponderea funcționarilor în numărul populației, a constituit 0,95% în anul 2014, comparativ cu 0,89% în anul 2013 și este rezonabilă comparativ cu alte țări.
- Coraportul dintre funcțiile publice de execuție și funcțiile publice de conducere a constituit 3,2 unități în medie pe autoritățile publice în ansamblu (excepție: în organele autorităților publice – 6,3).
- Numărul funcțiilor și posturilor vacante în autoritățile publice a însumat 2999,0 unități, inclusiv funcțiile publice vacante – 1502,0 unități, la situația din 01.01.2015, înregistrând schimbări neesențiale, comparativ cu 01.01.2014.
- Gradul cel mai mic de ocupare a funcțiilor publice a fost înregistrat în organele autorităților publice (85,8%) și organele centrale de specialitate (87,5%). De asemenea, s-a înregistrat un grad foarte mic de ocupare a posturilor din cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică în organele autorităților publice (14,6%) și a funcțiilor publice de conducere de nivel superior în OCS (60,9%).
- În corpul funcționarilor publici, femeile sînt supra-reprezentate, înregistrînd în medie 71,3%, respectiv, bărbații – 28,7%. Femeile sînt supra-reprezentate în funcțiile publice de execuție în toate categoriile de autorități publice, precum și în funcțiile publice de conducere, cu excepția ministerelor (32,3%) și a autorităților administrative din subordinea OCS (46,3%). În același timp, femeile sînt sub-reprezentate în funcțiile publice de conducere de nivel superior (37,0%). De asemenea, femeile sînt sub-reprezentate în funcțiile de demnitate publică, alcătuiind 26,4% în ansamblu (în APC – 33,2% și în APL – 18,0%).
- Un număr important de funcții publice (1448 unități sau 8,9%, inclusiv în APC – 597 persoane sau 6,0% și în APL – 851 persoane sau 13,5%) sînt ocupate de pensionari pentru

limită de vîrstă. Astfel, ponderea cea mai înaltă a pensionarilor a fost înregistrată în autoritățile administrației publice locale.

- Vîrsta medie a funcționarilor publici este rezonabilă în autoritățile publice (42,7 ani în medie, 40,3 ani în APC și 45,0 ani în APL), fiind îmbunătățită ca rezultat al aplicării Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008, care prevede că funcționarul public poate activa în funcție publică pînă la trei ani după atingerea vîrstei pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vîrstă.
- La etapa actuală nu sînt elaborate și implementate programe speciale de instruire privind integritatea funcționarilor publici; nu există suficiente materiale metodologice privind aplicarea prevederilor cadrului normativ în acest domeniu; nu există instrumente de monitorizare, de colectare și analiză a datelor privind aplicarea legilor care vizează integritatea funcționarilor publici.

Provocări

- Existența unui coraport mic între funcțiile publice de execuție și funcțiile publice de conducere generat de unele autorități publice cu un efectiv mic de personal și normele stabilite de cadrul normativ pentru dimensiunea subdiviziunilor structurale ale autorităților publice.
- Atestarea unui nivel relativ înalt de funcții și posturi vacante în unele autorități publice de nivel central: 65,5% din posturile din cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică, 30,6% din funcțiile publice de conducere de nivel superior, 11,6% din funcțiile publice de execuție.
- Analiza de gen denotă că femeile au încă un rol nesemnificativ în luarea deciziilor.
- În AAPL se atestă un grad relativ ridicat de îmbătrînire a funcționarilor publici.
- Pînă în prezent, din cauza constrîngerilor bugetare, nu se aplică două componente salariale stimulatorii pentru motivarea funcționarilor publici – premiul anual și avansarea în trepte de salarizare, prevăzute de *Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici*, ceea ce duce la demotivarea funcționarilor publici în realizarea sarcinilor și creșterea ratei de fluctuație a funcționarilor publici.

Propuneri și acțiuni ulterioare

- Biroul Național de Statistică urmează să armonizeze metodologia de evidență a funcțiilor publice și a altor categorii de posturi, a funcționarilor publici și a altor categorii de personal în corespundere cu statisticile UE (European System of National and Regional Accounts – ESA95) în vederea asigurării calității și comparabilității datelor.
- De reorganizat autoritățile publice cu un efectiv mic de personal și de modificat normele privind componența subdiviziunilor structurale ale autorităților publice, stabilite de cadrul legislativ și normativ al autorităților publice, ceea ce ar conduce la mărirea coraportului între funcțiile publice de execuție și funcțiile publice de conducere.
- De elaborat un set de măsuri pentru a asigura implementarea de către autoritățile publice a prevederilor legale privind activitatea funcționarilor publici care au atins vîrsta ce dă dreptul la pensie pentru limită de vîrstă în vederea încetării raporturilor de serviciu cu acești funcționari publici.
- De identificat surse financiare pentru implementarea avansării în trepte de salarizare a funcționarilor publici în baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale, pentru anul 2014 în scopul menținerii funcționarilor publici performanți în serviciul public.
- De fortificat domeniul privind integritatea funcționarilor publici: asigurarea instruirii funcționarilor în domeniul eticii/conduitei/integrității; sensibilizarea și instruirea

conducătorilor din autoritățile publice; ajustarea cadrului instituțional: delimitarea clară a competențelor/responsabilităților; dezvoltarea unui mecanism de cooperare între factorii implicați: Ministerul Justiției/Cancelaria de Stat/Centrul Național Anticorupție/Comisia Națională de Integritate/autorități publice; dezvoltarea culturii organizaționale.

- Introducerea monitorizării procesului de aplicare a *Codului de conduită a funcționarului public* și a altor legi ce țin de sistemul de integritate, elaborarea instrumentelor de monitorizare a acestor legi, colectarea și analiza datelor privind aplicarea legilor menționate; elaborarea materialelor metodologice privind aplicarea cadrului normativ în domeniu. Comisia Națională de Integritate urmează să dispună de competențe în domeniul monitorizării sistemului de integritate în ansamblu.

III. MANAGEMENTUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI: MONITORIZAREA APLICĂRII CADRULUI NORMATIV

3.1. Managementul funcției publice și al funcționarilor publici

Sistemul de management al resurselor umane din serviciul public din Republica Moldova este descentralizat și include două niveluri – nivelul central și nivelul autorității publice. Guvernul are competența în domeniul managementului funcției publice și al funcționarului public și este împuternicit să monitorizeze managementul sistemului funcției publice în toate autoritățile publice (centrale și locale), în conformitate cu *Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (art.11)*. Guvernul a delegat Cancelariei de Stat competența de a asigura promovarea și realizarea politicii statului în domeniul serviciului public, în special al managementului resurselor umane, prin Hotărârea Guvernului nr. 657 din 6 noiembrie 2009 „Pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea, structurii și efectivului-limită ale Cancelariei de Stat”. Totodată, unele responsabilități au fost delegate altor autorități publice de nivel central.

În perioada de raportare nu au intervenit modificări în sistemul de gestionare a resurselor umane din autoritățile publice, situația rămânând aceeași ca și în anul 2013.

Cancelaria de Stat (DRAPC), conform competențelor stabilite de cadrul normativ, a monitorizat implementarea prevederilor legislației pe șapte proceduri de personal în cadrul vizitelor de monitorizare pe teren la 11 autorități publice (de nivel central). Ca urmare, au fost elaborate și expediate autorităților publice 11 rapoarte de evaluare a situației în domeniu, în baza cărora a fost elaborat *Raportul de evaluare privind implementarea procedurilor de personal în autoritățile publice pentru anul 2014*.

În sprijinul autorităților publice, în perioada de raportare Cancelaria de Stat a elaborat și plasat pe pagina web www.cancelaria.gov.md materiale metodologice și informaționale: 4 buletine informative „Managementul funcționarilor publici”; 4 materiale metodice cu privire la: implementarea SIA „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”, aplicarea sancțiunilor disciplinare funcționarului public, modul de elaborare a regulamentului de organizare și funcționare și a structurii ministerelor, altor autorități administrative centrale și a autorităților administrative din subordinea acestora; articole și noutăți.

În perioada de raportare, a fost elaborat și discutat cu reprezentanții autorităților publice proiectul ghidului „Monitorizarea și evaluarea implementării cadrului normativ cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public”, care descrie mecanismul de monitorizare, evaluare și raportare, indicatorii de performanță din domeniu și cerințele față de raportul cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

În 2014 SIGMA a realizat un studiu analitic „Profesionalizarea serviciului public în Armenia, Azerbaidjan, Georgia, Moldova și Ucraina” ([http://www.slideshare.net/SIGMA2013/sigma-](http://www.slideshare.net/SIGMA2013/sigma-22)

[comparative-study-civil-service-professionalisation-in-the-european-eastern-neighbourhoodfinal-report25112014](#)). Conform acestui studiu, Republica Moldova poate fi considerată lider în domeniul reformării serviciului public cu referire la cadrul legal, bazat pe principiile europene de administrare și bunele practici; sistemul informațional complex, lansat la nivel central și local; instrumentele de monitorizare și evaluare elaborate și puse în aplicare. Totodată, există și unele domenii care necesită îmbunătățiri: desemnarea secretarilor de stat și dezvoltarea cadrului normativ-metodologic pentru categoria de funcționari publici de conducere de nivel superior, precum și dezvoltarea comunității acestora; dezvoltarea și promovarea unui sistem de instruire adecvat care ar contribui la sporirea capacităților funcționarilor publici pentru ca aceștia să poată presta servicii calitative cetățenilor. De asemenea, trebuie de sporit capacitățile factorilor responsabili de managementul resurselor umane: atât la nivel central, cât și la nivel de fiecare autoritate publică. În acest context, s-a menționat necesitatea abilitării unității centrale pentru serviciul public (Direcția pentru reforma administrației publice centrale din cadrul Cancelariei de Stat a Republicii Moldova) cu capacități suficiente care să permită acestei unități să realizeze: (a) elaborarea politicilor și legislației în domeniul serviciului public, (b) stabilirea și monitorizarea unor standarde comune în domeniul managementului resurselor umane în serviciul public, (c) coordonarea procesului de planificare strategică a resurselor umane și recrutare în bază de merite în serviciul public, (d) menținerea și analizarea sistemului informațional de management al resurselor umane în serviciul public, (e) îndrumarea și acordarea asistenței necesare autorităților publice în aplicarea legislației în domeniul serviciului public și (f) raportarea cu regularitate privind situația curentă în domeniul serviciului public organului de supraveghere și cetățenilor. În comparație cu alte țări, unitatea centrală pentru serviciul public în Moldova are 9 angajați, în timp ce în Azerbaidjan și Georgia, unde serviciul public este comparabil ca mărime cu cel din Moldova, unitatea similară are 30 și, respectiv, 32 angajați.

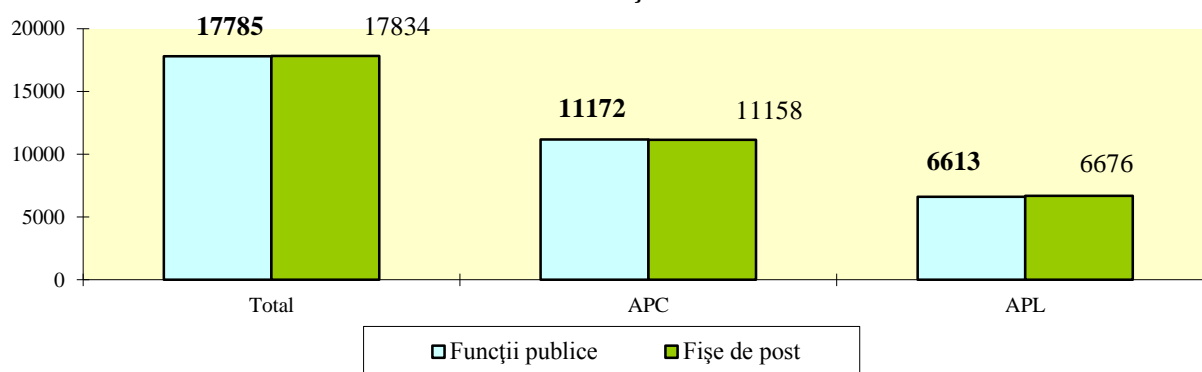
3.2. Elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului

3.2.1. Situația privind elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului

Conform *Metodologiei cu privire la elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului*, anexa nr.3 la Hotărârea Guvernului nr.201 din 11 martie 2009, autoritățile publice au obligația să elaboreze fișele de post pentru toate categoriile de funcții publice.

Conform datelor prezentate de către autoritățile publice Cancelariei de Stat, numărul fișelor de post pentru funcțiile publice a constituit **17834**, elaborate pentru un număr de **17785** funcții publice la situația din 1 ianuarie 2015. Coraportul dintre fișele de post elaborate în comparație cu numărul total de funcții publice (*fpcns*, *fpc*, *fpe*) existente la începutul anului 2015 este exemplificat în figura 23.

Fig.23. Compararea numărului funcțiilor publice cu numărul fișelor de post la 01.01.2015, unități



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.6).

Datele prezentate de APC denotă că pentru 14 funcții publice, din numărul total de funcții publice, nu au fost elaborate fișe de post (în unele instanțe judecătorești). Aceste funcții au fost instituite pe parcursul anului 2014. În OCS fișele de post sunt elaborate pentru toate funcțiile publice. În cadrul AAPL numărul fișelor de post depășește numărul de funcții publice pe motiv că, în cadrul mai multor primării sînt funcții publice a cîte 0,5 unitate. Astfel, în unele primării un funcționar public, care întrunește condițiile prevăzute în fișa postului, activează în două funcții (*fiecare din ele a cîte 0,5 unitate*), respectiv fiind titular a două fișe de post.

Comparativ cu rezultatele anilor precedenți, în toate autoritățile publice se constată o îmbunătățire considerabilă a gradului de aplicare a cadrului normativ privind elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului.

În toate cazurile fișele de post pentru funcțiile publice de execuție au fost elaborate de conducătorul subdiviziunii structurale din care fac parte funcțiile publice respective. În unele cazuri, fișele de post pentru funcțiile publice de conducere au fost elaborate de către titularii funcțiilor publice respective, fiind coordonate ulterior cu conducătorul ierarhic superior. Au fost și cazuri cînd SRU, în comun cu persoana care exercită funcția de demnitate publică, a elaborat fișele de post pentru funcții publice noi instituite.

În majoritatea autorităților publice s-a identificat un nivel sporit de responsabilitate a SRU în oferirea funcționarilor publici de conducere a asistenței metodologice privind elaborarea proiectelor fișelor de post în conformitate cu prevederile cadrului normativ, dar s-au depistat și cazuri în care SRU vizează fișa postului fără a intra în esența corectitudinii întocmirii acesteia în vederea respectării structurii, corectitudinii completării componentelor structurale ale fișei postului, precum și distribuirii sarcinilor și atribuțiilor pentru funcțiile publice (*AT, MTIC, BNS*).

Conducătorii autorităților publice, prin atitudinea lor, în aspect general, au sporit gradul de responsabilitate a șefilor subdiviziunilor structurale față de calitatea elaborării fișelor de post pentru funcțiile publice din subordinea lor.

În rezultatul vizitelor de monitorizare în autoritățile publice pe parcursul anului 2014 s-a constatat că **346 (91%)** fișe de post din cele **380** verificate corespund totalmente cerințelor de elaborare prevăzute de Metodologia cu privire la elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului (*elaborate de șeful subdiviziunii structurale în corespundere cu funcțiile subdiviziunii, categoria și nivelul funcției publice, vizate de SRU și aprobate de conducătorul autorității publice*). În **374** fișe de post (**98%**) din cele **380** examinate, componentele referitor la „*Studii*”, „*Experiența profesională*”, „*Cunoștințe*” au fost formulate conform cerințelor prevăzute de Clasificatorul unic al funcțiilor publice. Totodată, au fost depistate și un șir de abateri de la cadrul normativ. Astfel, la formularea scopului, sarcinilor și atribuțiilor de serviciu, nu în toate cazurile, s-a ținut cont de prevederile Metodologiei cu privire la elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului (*AgPC, AT*). În unele fișe de post se admit cazuri în care sarcinile de bază nu sunt formulate corespunzător scopului general al funcției publice, formularea sarcinilor nu are un înțeles succint și clar, deseori se admit formulări ale sarcinilor cu caracter vag. Continuă să se admită fișe de post pentru funcții publice de același nivel în care scopul, sarcinile, atribuțiile și responsabilitățile au conținut identic (*MTIC, Camera de Licențiere, Inspectoratul Principal de Stat pentru Supravegherea Tehnică a Obiectelor Industriale Periculoase*).

Pe parcursul anului 2014 în cadrul autorităților publice au fost revizuite **2521** fișe de post (**14,8%**), inclusiv în cadrul APC – **1492** fișe de post și în cadrul AAPL – **1029** fișe de post. Revizuirea fișelor de post a fost precedată de modificarea structurii autorității publice sau de modificările funcționale ale autorității publice/subdiviziunii.

Comparativ cu situația din anii anteriori, s-a îmbunătățit nivelul administrării fișelor de post. Autoritățile publice dispun de registrul funcțiilor publice; fac copii de pe originalul fișei postului care se semnează de titular și se transmit: *titularului funcției publice, conducătorului*

subdiviziunii, în care își desfășoară activitatea titularul funcției publice respective, precum și se plasează în dosarul personal al funcționarului public.

3.2.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- În aspect general, SRU și alți factori implicați în procedura de întocmire a fișelor de post, cunosc și aplică corect prevederile cadrului normativ privind elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului. Autoritățile publice au instituționalizat *fișele de post* drept instrument de divizare a muncii și delegare a sarcinilor personalului din subdiviziunile structurale ale autorităților. Titularii funcțiilor publice își cunosc sarcinile și atribuțiile specificate în fișele de post. În majoritatea autorităților publice, în procesul de elaborare a fișelor de post se atestă o colaborare relativ constructivă și eficientă între SRU și șefii altor subdiviziuni structurale.

Provocări

- În unele autorități publice, conținutul fișei postului necesită îmbunătățire în ceea ce privește stabilirea corectă a scopului general al funcției publice, respectarea corelației dintre sarcinile de bază și atribuțiile de serviciu, stabilirea acestora exclusiv în raport cu specificul și complexitatea funcției publice.

Propuneri și acțiuni ulterioare

- Conducerea autorităților publice va contribui la asigurarea elaborării fișelor de post pentru toate funcțiile publice, preferabil și pentru alte funcții și posturi din cadrul autorității publice. Fișa postului se va utiliza ca instrument de bază în divizarea muncii în cadrul subdiviziunilor, repartizarea eficientă și obiectivă a sarcinilor și atribuțiilor, evaluarea și motivarea funcționarilor publici, dezvoltarea profesională etc.
- Activitatea SRU se va axa pe acordarea suportului metodologic și informațional necesar tuturor factorilor implicați în procedura de elaborare, coordonare și aprobare a fișei postului, pe monitorizarea și implicarea activă în elaborarea și revizuirea fișelor de post în vederea aplicării corecte a *Metodologiei de elaborare, coordonare și aprobare a fișei postului*.

3.3. Completarea și avizarea statului de personal

3.3.1. Situația privind completarea și avizarea statului de personal

Realizarea misiunii, funcțiilor și atribuțiilor autorităților publice, în deplină măsură, este posibilă atunci când structura fiecărei autorități corespunde tuturor necesităților ce rezultă din regulamentul de organizare și funcționare a autorității publice, fapt ce se reflectă în statul de personal. Conform cadrului normativ în vigoare, statul de personal este un document ce specifică subdiviziunile interioare, denumirea, sarcinile și categoriile funcțiilor publice și posturilor din cadrul autorității publice. Statul de personal se completează de către autoritatea publică și se prezintă spre avizare Cancelariei de Stat. Doar după avizarea și înregistrarea acestuia pot fi realizate celelalte proceduri de personal.

Avizarea statelor de personal ale autorităților publice este un proces continuu care derivă atât din modificările curente ale structurii autorității publice, cât și din modificările cadrului normativ care reglementează domeniul funcției publice și al funcționarului public. În anul 2014 obligativitatea de a prezenta statele de personal pentru avizare Cancelariei de Stat s-a extins și asupra autorităților publice autonome, care anterior nu erau cuprinse în acest proces.

Pe parcursul anului 2014, Cancelaria de Stat a avizat în total 199 state de personal: 161 – ale autorităților publice de nivel central și 38 – ale autorităților administrației publice locale. În acest

scop au fost desfășurate 14 ședințe ale comisiei pentru avizarea statelor de personal. În același timp, 22 state de personal (dintre care: 13 – ale autorităților publice de nivel central și 9 – ale autorităților administrației publice locale) au fost restituite autorităților publice, cu avizul negativ al comisiei, pentru necorespunderea cu cadrul normativ în vigoare.

Monitorizarea efectuată constată că 88,6% din autorități publice de nivel central, care cad sub incidența *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* și anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1001 din 26 decembrie 2011, au realizat procedura de avizare a statutului de personal. Totodată, la situația din 1 ianuarie 2014, 10 autorități publice nu aveau state de personal avizate de către Cancelaria de Stat: Secretariatul Parlamentului, Cancelaria de Stat, Aparatul Președintelui, Consiliul Concurenței, Serviciul de Informații și Securitate, Inspectoratul General al Poliției, Departamentul Poliției de Frontieră, Secretariatul Curții Constituționale, Secretariatul Curții Supreme de Justiție, Secretariatul Procuraturii Generale.

Autoritățile publice care nu au state de personal avizate fac parte din categoria autorităților publice autonome sau sînt autorități publice, unde majoritatea absolută a funcțiilor publice au statut special. Nu există impedimente de ordin normativ care nu ar permite prezentarea spre avizare a statelor de personal de către aceste autorități, doar se necesită respectarea cadrului normativ și voință din partea conducătorilor acestor autorități.

Autoritățile administrației publice de nivelul al doilea (cu excepția autorităților publice din raionul Dubăsari) și toate autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi au realizat procedura privind avizarea statutului de personal avizate de către Cancelaria de Stat.

3.3.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- Realizarea procedurii de avizare a statutului de personal în perioada anilor 2010-2014 și rezultatele obținute au contribuit esențial la soluționarea unor probleme existente în autoritățile publice pînă în anul 2010. Rezultatele respective au fost apreciate drept succese ale reformei administrației publice.
- 93,5% din autoritățile publice dispun de state de personal avizate de Cancelaria de Stat, inclusiv 88,6% din autoritățile publice de nivel central și 98,5% din autoritățile publice de nivel local (toate autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și nivelul al doilea, cu excepția autorităților de nivelul al doilea din raionul Dubăsari).
- Deși 98,5% dintre autoritățile publice de nivel local dispun de state de personal avizate, s-au constatat mai multe necesități de ajustare a cadrului normativ care reglementează activitatea personalului din APL.
- Cancelaria de Stat a restituit autorităților publice 22 state de personal din cauza că au fost completate cu abateri de la prevederile cadrului normativ.
- 10 autorități publice de nivel central (autorități publice autonome sau care sînt autorități publice unde majoritatea funcțiilor publice au statut special) nu posedă state de personal avizate.

Provocări

- Existența neconcordanțelor în cadrul legal și normativ care vizează modalitatea de organizare și funcționare a APL.
- Responsabilizarea insuficientă a factorilor de decizie din anumite autorități publice privind obligativitatea respectării cadrului legal cu referire la statul de personal.

Propuneri și acțiuni ulterioare

- Ajustarea cadrului normativ care reglementează organizarea și funcționarea APL (Legea 436/2006 ș. a.).
- Modificarea actelor normative ce vizează autoritățile care posedă funcții publice cu statut special în scopul includerii unor reglementări cu criterii clare la nivel de normă juridică privind stabilirea statutului special.

3.4. Ocuparea funcției publice

3.4.1. Situația privind ocuparea funcției publice

Ocuparea funcției publice se efectuează în temeiul *Legii nr.158-XIV din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*. Procedurile de ocupare a funcțiilor de demnitate publică, a funcțiilor publice cu statut special și a posturilor din cadrul cabinetului persoanei ce exercită funcție de demnitate publică se efectuează în baza *legilor speciale*, iar ocuparea altor posturi din cadrul autorității publice – în baza *Codului muncii*.

Conform prevederilor art. 28 din Legea 158/2008, ocuparea legală a funcției publice se efectuează prin următoarele modalități:

- **concurs** în baza principiilor competiției deschise, transparenței, competenței și meritelor profesionale;
- **promovare** într-o funcție publică superioară celei deținute în bază de merit, inclusiv în rezultatul evaluării performanțelor profesionale cu calificativul „foarte bine” sau două calificative „bine”;
- **transfer** între autoritățile publice sau subdiviziunile aceleiași autorități publice;
- **detașare**;
- **asigurarea interimatului** funcției publice de conducere.

În anul 2014, în autoritățile publice au fost ocupate **5539,5** funcții și posturi vacante, inclusiv **3570,5** funcții publice (fpcns, fpc, fpe). Distribuția numerică a funcțiilor și posturilor ocupate pe niveluri de administrare și repartizarea funcțiilor publice pe modalități de ocupare sînt prezentate în figurile 24-25.

Fig.24. Numărul funcțiilor și posturilor ocupate în anul 2014, unități

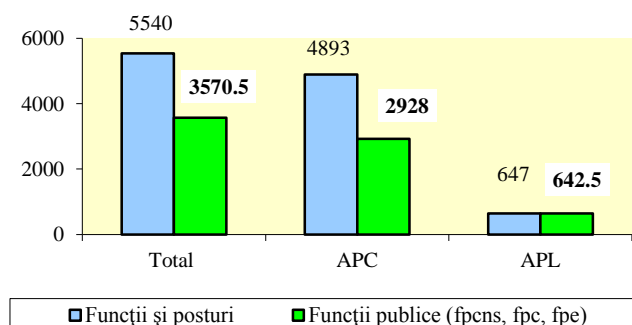
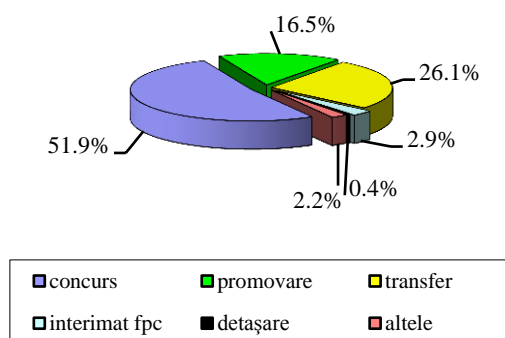


Fig.25. Repartizarea funcțiilor publice pe modalități de ocupare în anul 2014, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.4).

Ocuparea funcției publice prin concurs. Pe parcursul perioadei de raportare, ocuparea funcției publice vacante prin concurs a fost aplicată în mai mult de jumătate din cazuri (**51,9%**). Acest indicator a crescut față de anul 2013 cu **5,5%**. În același timp, se constată o creștere considerabilă

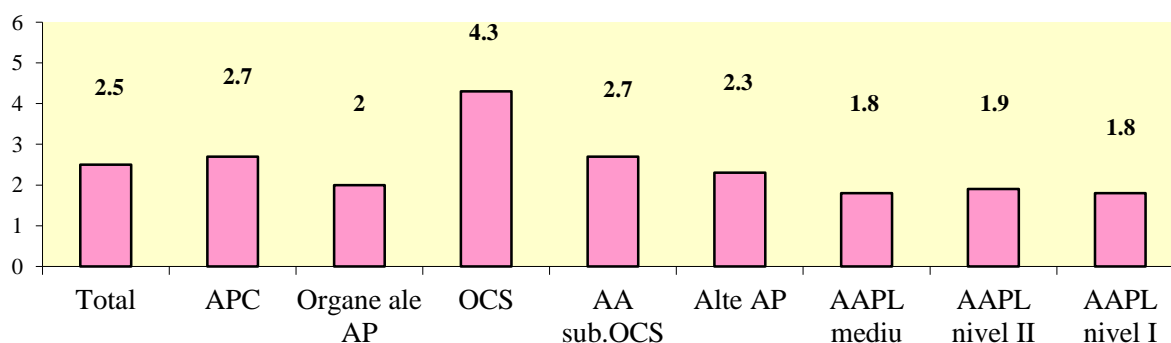
a cazurilor de ocupare a funcțiilor publice prin concurs în AAPL – **74%**, inclusiv în AAPL de nivelul I - **83,6%** și AAPL de nivelul II – **66,9%**.

Ocuparea funcției publice prin concurs se efectuează în conformitate cu Regulamentul cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs (anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11 martie 2009). În anul 2014, autoritățile publice au propus pentru concursurile de ocupare a funcțiilor publice **2309** funcții publice, inclusiv **7** funcții publice de conducere de nivel superior, **317** funcții publice de conducere și **1985** funcții publice de execuție.

Autoritățile publice au diversificat canalele de difuzare a anunțurilor pentru funcțiile publice vacante scoase la concurs și identificarea grupului-țintă de potențiali candidați, în vederea recrutării mai multor candidați pentru funcțiile publice vacante. În acest scop a fost lansat și se utilizează portalul guvernamental www.cariere.gov.md, pe care au fost publicate 832 anunțuri.

Numărul de dosare care au fost depuse pentru concursuri a atins cifra de **5778** dosare. Pe parcursul anului 2014 au fost desfășurate concursuri pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior de secretar de stat, la care au participat **46** persoane. Numărul de persoane care au aplicat la concurs pentru funcții publice de conducere a fost de **615** persoane, iar la funcții publice de execuție – **5117** persoane. Numărul mediu de dosare de participare la o funcție publică vacantă este prezentat în figura 26.

Fig.26. Numărul de persoane care au aplicat la concurs în medie la o funcție publică vacantă în anul 2014



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.6).

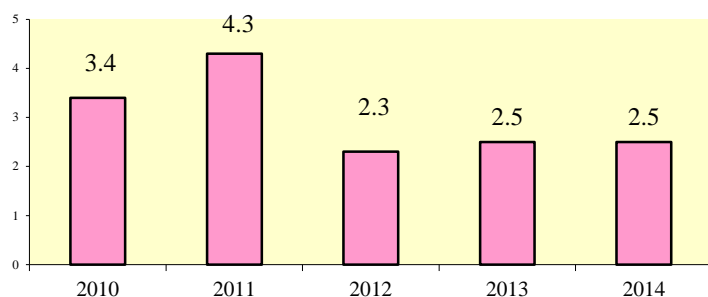
Potrivit datelor prezentate de autoritățile publice, în mediu pentru fiecare funcție publică vacantă au fost depuse **2,5** dosare, inclusiv în medie pe APC – **2,7** dosare, iar în AAPL – **1,8** dosare.

Cetățenii manifestă un interes relativ mai mare față de angajarea în funcție publică în OCS (**4,3 dosare de participare**), în special în ministerele unde SRU au mediatizat bine procesul de angajare în serviciul public: *Ministerul Tineretului și Sportului – 8 candidați la o funcție publică scoasă la concurs, Ministerul Justiției – 7, Ministerul Educației – 6, Ministerul Economiei – 6.*

Ca rezultat al desfășurării concursurilor de ocupare a funcțiilor publice în perioada de raportare autoritățile publice au angajat prin concurs **1853,5 persoane** sau **80,3%** din numărul funcțiilor publice vacante propuse pentru concurs.

Evoluția numărului de persoane care au candidat la o funcție publică în anii 2010-2014 este prezentată în figura 27.

Fig.27. Evoluția numărului de persoane care au aplicat la concurs în medie la o funcție publică



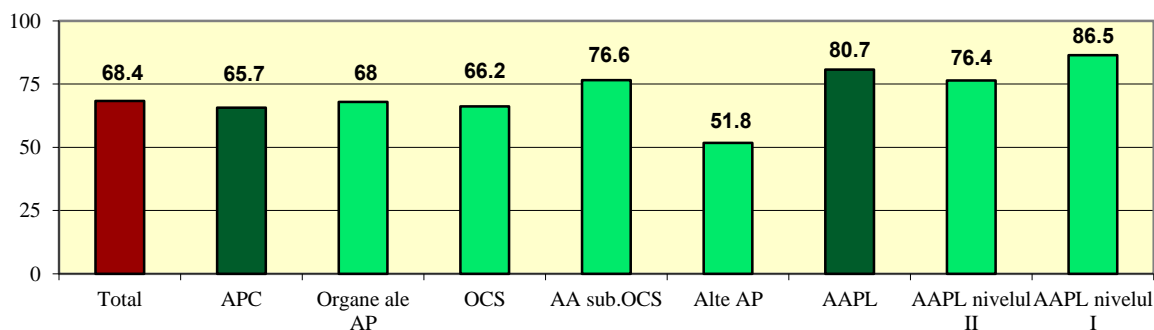
Datele indică o stabilitate a numărului de dosare depuse de cetățeni în medie pentru o funcție publică vacantă scoasă la concurs.

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.6).

Ocuparea funcției publice vacante prin promovare. Promovarea este o modalitate de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei funcții publice superioare celei exercitate. Pe parcursul anului 2014 se observă o tendință pozitivă în ocuparea unor funcții publice vacante prin această modalitate. Cu toate că frecvența utilizării acestei modalități de ocupare a funcției publice s-a redus de la **17,1%** în 2013 la **16,5%** în 2014, promovarea continuă să constituie o pondere importantă în modalitățile de ocupare a funcțiilor publice. În autoritățile publice de nivel central acest indicator atinge **18,7%**, în organele centrale de specialitate – **20,4%**, iar în autoritățile administrative din subordinea OCS – **20,6%**. În același timp, în medie pe AAPL promovarea ca modalitate de ocupare a funcției publice constituie numai **6,7%**, inclusiv în AAPL de nivelul I numai **2,9%**.

Angajarea în funcție publică vacantă pe bază de merit (*prin concurs și promovare*) distribuită pe categorii de autorități publice este prezentată în figura 28.

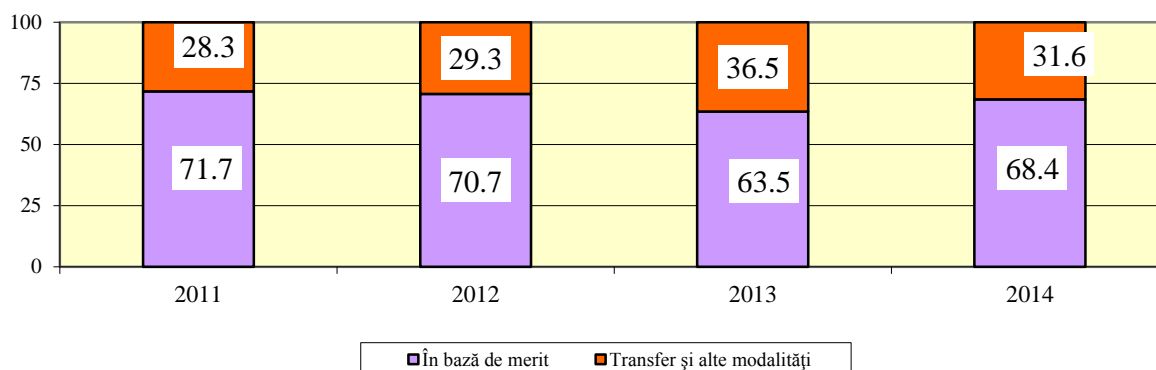
Fig.28. Angajarea pe bază de merit în funcție publică în anul 2014, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.4).

Ponderea angajărilor în funcție publică prin modalitățile pe bază de merit (*concurs și promovare*) înregistrează un nivel înalt în toate categoriile de autorități publice de nivel central și local. Ocuparea funcției publice pe bază de merit a început să fie aplicată din 2009, odată cu implementarea noului cadru normativ al serviciului public. Ocuparea funcției publice prin promovare a început să fie aplicată în autoritățile publice din anul 2010. Evoluția ocupării pe bază de merit a funcției publice vacante în autoritățile publice în total în anii 2011-2014 este prezentată în figura 29.

Fig.29. Evoluția ocupării funcției publice pe bază de merit în autoritățile publice în anii 2011-2014



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice.

Analiza datelor arată că odată cu punerea în aplicare a *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*, în autoritățile publice s-a îmbunătățit substanțial situația referitor la aplicarea modalităților de ocupare a funcțiilor publice vacante pe bază de merit, astfel acest indicator pentru anul 2014 atinge **68,4%**. Pe parcursul anului 2014, în autoritățile publice de nivel central, pe bază de merit au fost numiți în funcții publice **65,7%**, iar în cadrul AAPL - **80,7%**.

Ocuparea funcției publice prin transfer. Prin transfer au fost ocupate **26,1%** funcții publice, sau cu **4,1%** mai puțin față de anul 2013. În APC acest indicator constituie **29,1%**, inclusiv în OCS – **28,9%**. În cadrul AAPL acest indicator constituie **12,1%**.

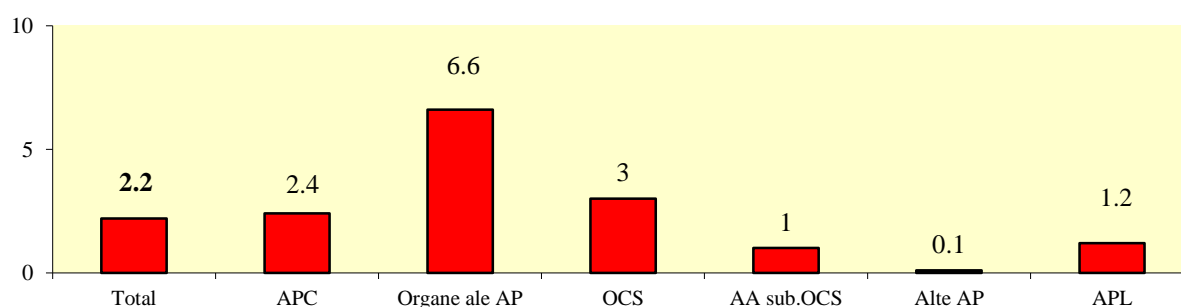
Ocuparea funcției publice prin detașare. Această modalitate de ocupare a funcției publice a constituit **0,4%** și se menține, practic, la aceeași cotă față de anul precedent.

Ocuparea funcției publice prin asigurarea interimatului funcției publice de conducere. În anul 2014 a crescut numărul de funcții publice ocupate prin asigurarea interimatului funcției publice de conducere, atingând valoarea de **2,9%**, ceea ce constituie cu **1,2%** mai mult față de anul 2013. În AP subordonate OCS prin asigurarea interimatului funcției publice de conducere au fost ocupate **5%** din funcțiile publice vacante, în AAPL de nivelul I – **5,1%**, în AAPL de nivelul II – **6,2%**.

Alte modalități de ocupare a funcției publice. Numărul de încadrări în funcții publice prin alte modalități decât cele prevăzute în art. 28 din *Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*, s-a diminuat și constituie **2,2%**. Comparînd acest indicator cu anii precedenți, se observă o descreștere a acestuia: anul 2011 – **6,8%**, 2012 – **4,4%**, 2013 – **4%**.

Repartizarea ocupării funcției publice cu abateri de la prevederile cadrului normativ în vigoare prezentată pe categorii de autorități publice este exemplificată în figura 30.

Fig.30. Ocuparea funcției publice cu abateri de la cadrul normativ în anul 2014



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.4).

Conform datelor din figura 30, o situație alarmantă se atestă în organe ale autorităților publice, unde indicatorul respectiv este foarte înalt – **6,6%**.

Astfel, se poate concluziona că în anul 2014, autoritățile publice s-au conformat la cele cinci modalități de ocupare a funcției publice, prevăzute de *Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*, în **97,8%** din cazuri, respectiv ponderea angajărilor neconforme la cadrul normativ al serviciului public, adică a angajărilor efectuate **cu abateri** de la cadrul normativ, a constituit **2,2% în total**.

3.4.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- În majoritatea cazurilor, autoritățile publice respectă prevederile legale de ocupare a funcțiilor publice prin modalitățile prevăzute de cadrul normativ – concurs, promovare, transfer, detașare și asigurarea interimatului funcției publice de conducere. Astfel, ocuparea funcțiilor publice în autoritățile publice a fost conformă cu prevederile art. 28 din Legea 158/2008 în **97,8%** din cazuri (APC – **97,6%**, AAPL – **98,8%**). Evoluția acestui indicator relevă o îmbunătățire a situației în anul 2014, comparativ cu anii precedenți.
- Autoritățile publice au aplicat destul de frecvent **concursul** ca modalitate de ocupare a funcției publice vacante sau temporar vacante – pentru **51,9%** din cazuri (în APC – **47,1%** și APL – **74%**). Evoluția ocupării funcției publice prin concurs relevă o îmbunătățire a situației în APC în anul 2014, comparativ cu anul 2013.
- Ocuparea funcției publice în bază de merit (*prin concurs și promovare*) a constituit în medie **68,4%** pe autoritățile publice (APC – **65,7%**, AAPL – **80,7%**), de asemenea, înregistrând îmbunătățire.
- Unele autorități publice (*la decizia conducătorului autorității publice*) ocupă funcția publică fără a aplica una din cele cinci modalități prevăzute de *Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*. Abaterile de la prevederile legale au constituit în medie **2,2%** pe autoritățile publice (mai puține decât în anii anteriori), în special abaterile au înregistrat o pondere relativ înaltă în organe ale autorităților publice (**6,6%**).

Provocări

- În unele cazuri, autoritățile publice angajează persoane în funcțiile publice numai prin emiterea actului administrativ.
- Numărul persoanelor care au depus dosare pentru participare la concursul de angajare în funcție publică vacantă în organe ale autorităților publice și în autoritățile administrației publice locale a fost mic – respectiv **2,0** și **1,8 persoane** în medie **pe funcție**. Aceasta denotă că cetățenii ori nu manifestă interes față de funcțiile publice vacante, ori din partea acestor autorități publice nu se utilizează toate posibilitățile de publicitate și recrutare a candidaților pentru funcțiile publice vacante.

Propuneri și acțiuni ulterioare

- De efectuat vizite de monitorizare în teritoriu la autoritățile publice care au ocupat funcțiile publice cu abateri de la cadrul normativ și de acordat suportul metodologic necesar persoanelor ce exercită funcție de demnitate publică și persoanelor în funcție publică de conducere de nivel superior în vederea asigurării implementării prevederilor legislației.
- Examinarea bunelor practici în aplicarea centralizată a testelor computerizate în scopul asigurării transparenței și obiectivității procesului de selectare a candidaților pentru ocuparea funcției publice în cadrul autorităților publice.

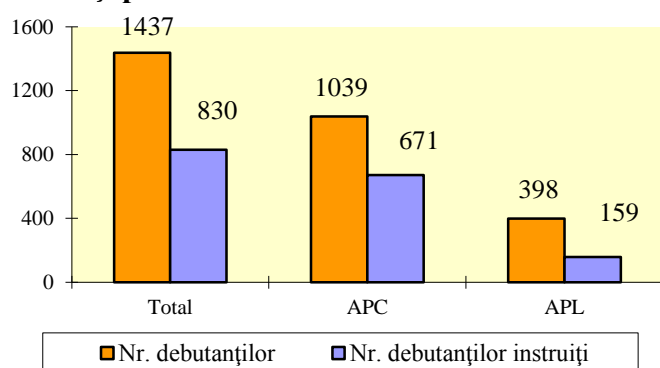
- SRU se va axa pe dezvoltarea și consolidarea rolului de „expert” și promotor activ al prevederilor cadrului legal în domeniul managementului funcției publice și a funcționarilor publici pentru a evita posibilele încălcări în implementarea procedurii cu privire la ocuparea funcției publice, inclusiv prin concurs din necunoașterea cadrului normativ în domeniu.
- Se recomandă autorităților publice cu un număr mare de personal să încheie acorduri de colaborare sau înțelegeri cu instituțiile superioare de învățământ referitor la stagierea studenților în cadrul autorităților publice în vederea atragerii tinerilor specialiști în serviciul public.

3.5. Perioada de probă pentru funcționarul public debutant

3.5.1. Situația privind perioada de probă pentru funcționarul public debutant

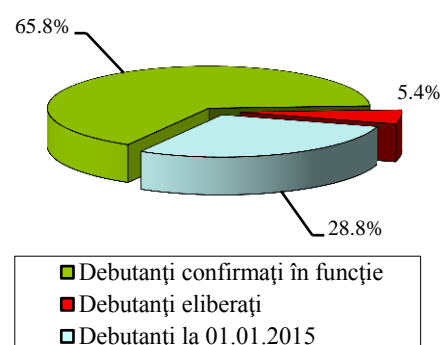
Procedura privind perioada de probă pentru funcționarul public debutant a fost aplicată de către autoritățile publice persoanelor încadrate pentru prima dată în funcție publică, conform prevederilor *Regulamentului cu privire la perioada de probă pentru funcționarul public debutant* (anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11 martie 2009). Datele prezentate de către autoritățile publice relevă că, pe parcursul anului 2014, au fost **1437** funcționari publici cărora, la încadrare în funcția publică, li s-a stabilit perioada de probă. În acest număr se regăsesc și acei funcționari publici debutanți care au fost încadrați în funcții publice în semestrul doi al anului 2013. Datele despre aplicarea perioadei de probă pentru funcționarii publici debutanți sînt prezentate în figurile 31-32.

Fig.31. Distribuția funcționarilor publici debutanți pe niveluri de administrare în anul 2014



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.6).

Fig.32. Structura funcționarilor publici debutanți în anul 2014



Datele indică că 65,8% din numărul funcționarilor publici debutanți au fost confirmați în funcție. Ca rezultat, gradul de înnoire a funcționarilor publici a înregistrat **5,8%** (în APC – 6,5%, în APL – 4,6%), poziționându-se la un nivel mai jos comparativ cu anul anterior, datorită reducerii numărului de ocupare a funcției publice în anul de raportare.

Capacitatea profesională a debutanților a fost dezvoltată prin instruire. În anul 2014 numărul funcționarilor publici debutanți instruiți a însumat **830** persoane sau **57,8%** în medie în autoritățile publice. Astfel, se constată că gradul de instruire al funcționarilor publici debutanți este încă mic. O atenție mai mare instruirii funcționarilor publici debutanți a fost acordată funcționarilor din cadrul *Ministerului Finanțelor* unde au fost instruiți 100% funcționari publici debutanți, *Ministerului Transporturilor și Infrastructurii Drumurilor* – 100%, *Ministerului Justiției* – 90%. Dacă facem o specificare pe niveluri de administrare locală se atestă că ponderea funcționarilor publici debutanți instruiți din numărul total al acestora a înregistrat **42,6%** în cadrul AAPL de nivelul al doilea și **37,2%** în cadrul AAPL de nivelul întâi. În perioada de raportare, doar **497** funcționari publici debutanți (**34,6%**) au fost instruiți minim 80 ore. Un segment slab pentru majoritatea autorităților publice este lipsa unui sistem bine organizat al instruirii interne a

funcționarilor publici debutanți. Deseori, planurile de instruire internă, aprobate de conducătorul autorității publice, au un caracter formal, lipsește o evidență a activităților de instruire.

În linii generale, evaluarea activității funcționarului public debutant în perioada de probă se inițiază în termenii prevăzuți de Regulament. În majoritatea cazurilor, structura și conținutul documentelor aferente procedurii de evaluare a activității funcționarilor publici debutanți corespund cerințelor și prevederilor legale. Cu toate acestea, rapoartele de activitate a funcționarilor publici debutanți pe parcursul perioadei de probă și fișele de referință nu cuprind toată gama de activități a funcționarului public debutant, practicile pozitive și lacunele existente (*Agenția pentru Protecția Consumatorilor*). SRU nu posedă un sistem bine organizat de monitorizare a activității factorilor implicați în perioada de probă, din care motiv procesul de desfășurare a perioadei de probă, în multe cazuri, poartă un caracter formal.

În anul 2014, numărul funcționarilor publici debutanți confirmați în funcție publică a însumat **945** persoane sau **65,8%** din numărul total al acestora, din care în APC – **62,8%** și AAPL – **73,4%**. Numărul funcționarilor publici debutanți eliberați din funcție din cauza că au primit calificativul *nesatisfăcător* sau din proprie inițiativă a înregistrat **77** persoane (**5,4%**). La 1 ianuarie 2015 numărul funcționarilor publici debutanți a constituit **415** persoane, care urmează a fi evaluați în anul 2015.

3.5.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- În aspect general, autoritățile publice aplică relativ corect prevederile ce țin de reglementarea activității funcționarilor publici debutanți. Din punct de vedere al procedurii, documentele și actele administrative, în mare parte, sînt relevante și corespund cerințelor prevăzute de cadrul normativ. Din punct de vedere al calității și implicării tuturor factorilor interesați, în unele autorități publice se atestă o atitudine formală referitor la implementarea procedurii respective.
- Autoritățile publice nu acordă atenția necesară instruirii funcționarilor publici debutanți. Gradul de instruire a acestei categorii de funcționari publici nu corespunde prevederilor cadrului normativ (80 ore per persoană) – doar 34,6% au beneficiat de instruire în volum de minim 80 ore.

Provocări

- Elaborarea fragmentară de către autoritățile publice a planurilor de instruire a funcționarilor publici debutanți.
- Realizarea insuficientă a activităților de instruire preconizate în planurile individuale de instruire ale funcționarilor publici debutanți pe parcursul perioadei de probă.
- Responsabilizarea insuficientă a SRU din autoritățile publice privind monitorizarea procesului de desfășurare a perioadei de probă.
- Mentorul nu este motivat pentru a asista și îndruma funcționarul public debutant, în anexa nr. 2 la Hotărîrea Guvernului nr.201 din 11 martie 2009 nu se conțin prevederi privind motivarea acestuia.

Propuneri și acțiuni ulterioare

- SRU se va axa pe asigurarea elaborării programului de desfășurare a perioadei de probă pentru toți funcționarii publici debutanți, cu planificarea acțiunilor specifice tuturor factorilor implicați în desfășurarea perioadei de probă și asigurarea elaborării planurilor individuale de instruire a debutanților, în comun cu persoanele care au calitatea de evaluator. Se va asigura instruirea funcționarilor publici debutanți în corespundere cu cadrul normativ.

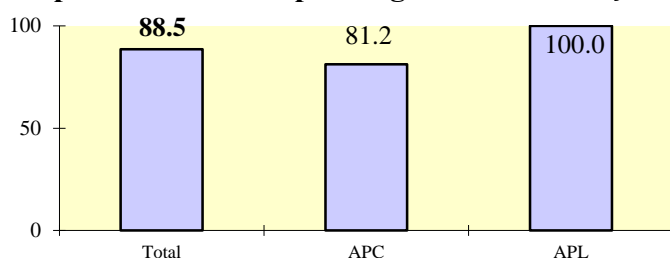
- Conducerea autorităților publice și SRU vor contribui la asigurarea aplicării corecte și uniforme a cadrului normativ în organizarea și desfășurarea perioadei de probă pentru funcționarii publici debutanți prin monitorizarea periodică a activităților realizate de factorii implicați în vederea bunei desfășurări a activității funcționarului public debutant.
- Autoritățile publice urmează să aplice diverse forme de motivare a mentorilor.

3.6. Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public

3.6.1. Situația privind evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public

Autoritățile publice au evaluat performanțele profesionale pentru anul 2014 ale **14410 funcționari publici**, ceea ce constituie **88,5%** din numărul funcționarilor publici în funcție publică de conducere de nivel superior, funcție publică de conducere și funcție publică de execuție. Ponderea funcționarilor publici evaluați, distribuită pe niveluri de administrare, este prezentată în figura 33.

Fig.33. Ponderea funcționarilor publici evaluați pentru anul 2014 pe categorii de autorități

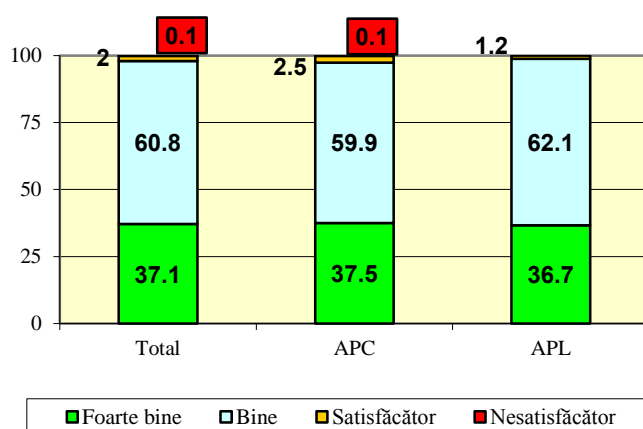


Analiza relevă că toți funcționarii publici din APL (100%) au fost evaluați, în APC ponderea celor evaluați a constituit 81,2%, datorită ratei de fluctuație mai mare a funcționarilor publici, și în cazul când funcționarul public angajat nu atinge perioada de patru luni de activitate, evaluarea performanțelor profesionale nu se aplică.

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.6).

Rezultatele evaluării funcționarilor publici pentru anul 2014 sînt prezentate în figura 34.

Fig.34. Rezultatele evaluării funcționarilor publici pe niveluri de administrare pentru anul 2014



Datele indică că 97,9% din numărul funcționarilor publici evaluați au primit calificativele „bine” și „foarte bine” în ansamblu pe autoritățile publice, din care 37,1% au primit calificativul „foarte bine” și 60,8% - calificativul „bine” pentru rezultatele profesionale obținute în perioada evaluată.

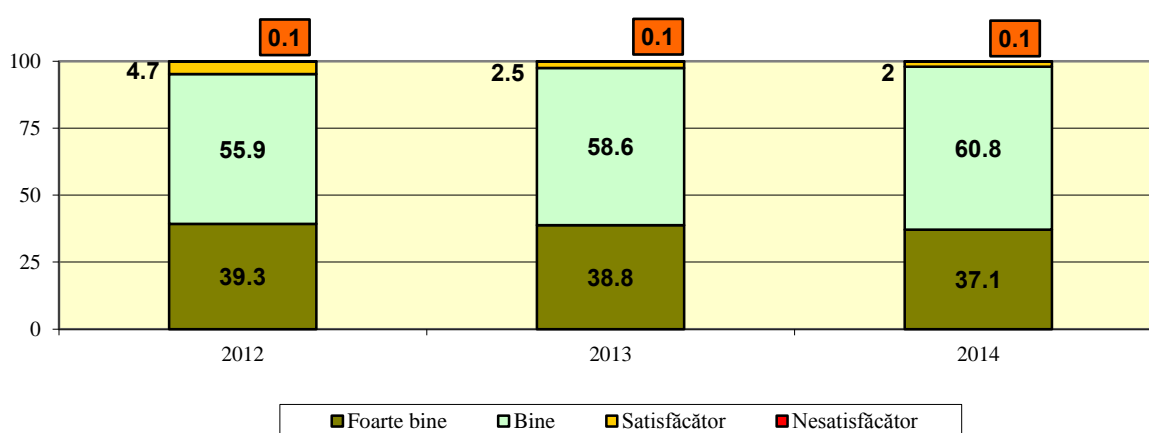
Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.6).

În cadrul evaluării pentru anul 2014, 284 (din 14410) funcționari publici sau 2% au primit calificativul „satisfăcător” și 7 persoane sau 0,1% din cei evaluați au primit calificativul

„nesatisfăcător”. Rezultatele evaluării performanțelor profesionale au fost contestate de 17 funcționari publici, care au considerat că au fost evaluați subiectiv.

Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici în anul 2014 nu s-au schimbat semnificativ față de anul 2013. Atât la nivel local, cât și la nivel central predomină evaluarea funcționarilor publici cu calificativul „foarte bine” și „bine” (APC – 97,4% și APL 98,8). Această tendință se observă în special în autoritățile publice care elaborează și/sau adoptă politicile publice, așa ca organele autorităților publice și organele centrale de specialitate, unde ponderea funcționarilor publici care au primit calificativul „foarte bine” este cea mai înaltă (61,1% și 60,5%, respectiv). În același timp, în autoritățile publice care prestează servicii publice, așa ca alte autorități publice și autoritățile administrative din subordinea organelor centrale de specialitate, majoritatea funcționarilor publici au fost evaluați cu calificativul „bine” (69,7% și 71,7%). În autoritățile administrației publice locale se atestă o situație similară, unde majoritatea funcționarilor publici evaluați au primit calificativul „bine”.

Fig.35. Rezultatele evaluării funcționarilor publici pentru anii 2012 – 2014



În procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici pentru anul 2014, au fost stabilite obiective individuale de activitate și indicatori de performanță pentru anul 2015 pentru **14017 funcționari publici** din autoritățile publice sau pentru 86% din numărul total al funcționarilor publici, inclusiv pentru 7670 funcționari publici din APC (76,8% din total) și 6347 funcționari publici din APL (100%), care cad sub incidența *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*.

3.6.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- Pentru anul 2014 autoritățile publice de nivel central și local au aplicat procedura de evaluare a performanțelor profesionale la 14410 de funcționari publici sau 88,5% (81,1 în APC și 100% în APL) din numărul funcționarilor publici care cad sub incidența Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008.
- Majoritatea absolută a funcționarilor publici (97,9% în total, inclusiv 97,4% din APC și 98,8% din APL) au fost evaluați cu calificativele „foarte bine” și „bine” pentru activitatea profesională din anul 2014.

Provocări

- Un număr mic de funcționari publici au primit la evaluarea performanțelor profesionale pentru anul 2014 calificativele „satisfăcător” și „nesatisfăcător” – respectiv, 2 la sută și 0,1 la sută din funcționarii publici evaluați. În organele autorităților publice și autoritățile publice locale se atestă lipsa funcționarilor publici evaluați cu calificativul „nesatisfăcător”. În anul

2014 a scăzut numărul funcționarilor publici evaluați cu calificativul „satisfăcător” și „nesatisfăcător”.

- Rezultatele obținute la evaluarea individuală a funcționarilor publici demonstrează că acestea nu sunt corelate cu performanța subdiviziunilor structurale ale autorităților publice și nu reflectă situația reală în realizarea obiectivelor operaționale și strategice ale autorităților publice.
- O parte din funcționarii publici din unele autorități publice de nivel central nu posedă obiective individuale de activitate și indicatori de performanță pentru anul 2015.

Propuneri și acțiuni ulterioare

- Subdiviziunile resurse umane din cadrul autorităților publice urmează să organizeze instruirea evaluatorilor și contrasemnatarilor pentru a asigura aplicarea corectă și uniformă a prevederilor cadrului normativ în domeniul evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public.
- Utilizarea rezultatelor evaluării performanțelor profesionale pentru luarea deciziilor de personal – conferirea unui grad de calificare superior, avansarea în trepte de salarizare, promovarea în funcție publică și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici.
- Se recomandă șefilor de subdiviziuni și conducătorilor autorităților publice să coreleze rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici cu rezultatele evaluării performanței colective și performanța autorității publice.

3.7. Dezvoltarea profesională a funcționarilor publici

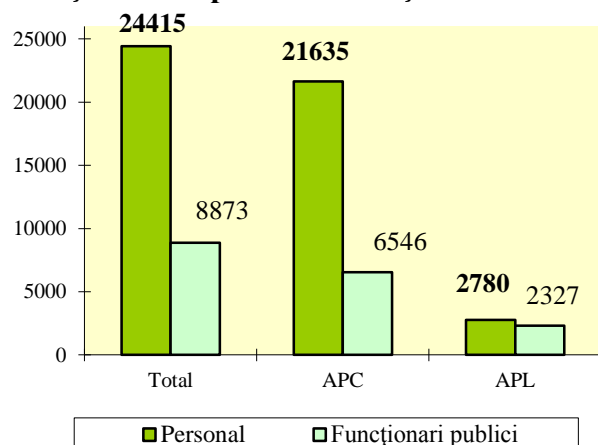
3.7.1. Situația privind dezvoltarea profesională a funcționarilor publici

Analiza implementării procedurii de personal privind dezvoltarea profesională a funcționarilor publici, inclusiv întocmirea angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională, a fost efectuată în baza informației prezentate de autoritățile publice, Academia de Administrare Publică, precum și informației Cancelariei de Stat (DRAPC).

Dezvoltarea profesională a funcționarilor publici

Dezvoltarea profesională a funcționarilor publici se efectuează în conformitate cu planurile anuale de instruire a personalului din autoritățile publice, care includ activități de instruire internă, efectuate descentralizat de autoritățile publice și coordonate de către SRU din autoritățile publice și activități de instruire externă, efectuate de Academia de Administrare Publică, partenerii de dezvoltare și alți prestatori de servicii de instruire. Numărul personalului instruit din autoritățile publice a însumat 24415 persoane, din care numărul funcționarilor publici a constituit **8873 persoane** în anul 2014 (fig.36).

Fig.36. Numărul personalului și a funcționarilor publici instruiți în anul 2014

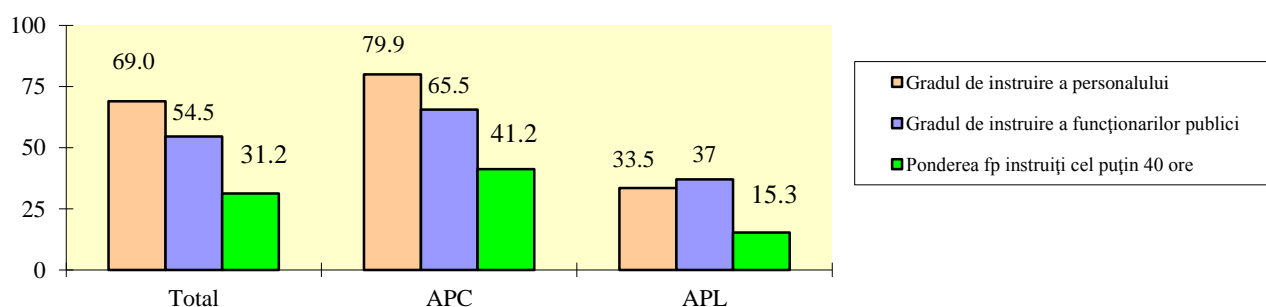


Autoritățile publice au obligația să asigure fiecărui funcționar public diverse forme de dezvoltare profesională continuă cu o durată de cel puțin 40 de ore anual, să prevadă în buget mijloace pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare, conform prevederilor *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* (art.37).

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.7).

Gradul de instruire a personalului și a funcționarilor publici, și gradul de conformare a instruirii funcționarilor publici la cerințele cadrului normativ sînt prezentate în figura 37.

Fig.37. Conformarea instruirii funcționarilor publici la cadrul normativ în anul 2014, %



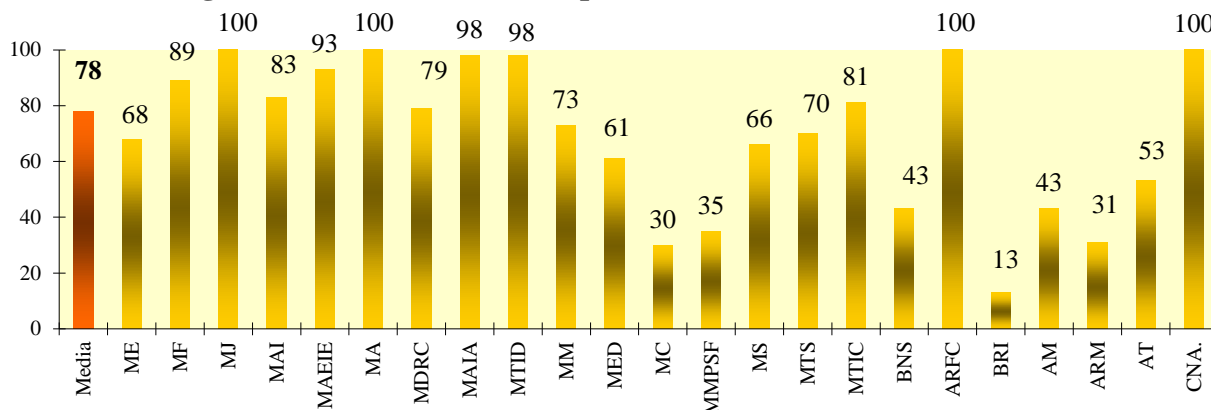
Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.7).

În perioada de raportare, ponderea personalului instruit a înregistrat **69%** în numărul total de personal din autoritățile publice (în APC – 79,9% și APL – 33,5%). Ponderea funcționarilor publici instruiți a constituit **54,5%** (în APC – 65,5% și APL – 37,0%). Datele despre instruire arată că cel mai înalt nivel de instruire a funcționarilor publici s-a înregistrat în alte autorități publice (96,2%) și în autoritățile administrative subordonate organelor centrale de specialitate (71,9%). În același timp, insuficient au fost instruiți funcționarii publici care activează în organe ale autorităților publice (31,3) și AAPL (37,0%).

Monitorizarea procesului de instruire denotă că doar 31,2% din numărul funcționarilor publici instruiți se conformează la cerințele stabilite prin *Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*, fiind instruiți sumar 40 ore sau mai mult pe parcursul anului 2014 (în APC – 41.2% și în APL – 15,3%).

Gradul de instruire a personalului din OCS este prezentat în figura 38.

Fig.38. Gradul de instruire a personalului din OCS în anul 2014



Sursa: Datele prezentate de OCS.

Datele denotă că gradul de instruire a personalului nu este omogen pe autorități publice. Astfel, 10 (din 23) organe centrale de specialitate (aparatele centrale ale acestora) au raportat că mai mult de 80 la sută din personal a fost instruit, alte 7 autorități – 50% și mai mult din personal, iar în 6 autorități – mai puțin de 50% din personal a fost instruit.

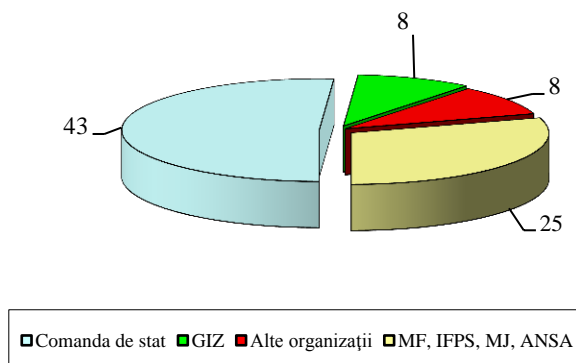
Gradul de instruire a personalului este neomogen și în AAPL (fig. 40-41). Astfel, 11 (din 35) AAPL de nivelul al doilea și primăriile din 11 AAPL de nivelul al doilea (din 35) au raportat că peste 50% din funcționarii publici au fost instruiți, în celelalte autorități a fost înregistrat un nivel mic de instruire a funcționarilor publici, iar Consiliile raionale Rezina, Taraclia, mun.Bălți și UTA Găgăuzia nu au prezentat informație completă despre instruirea personalului.

Analiza datelor referitor la instruire denotă că funcționarii publici din AAPL sînt instruiți la un nivel foarte jos comparativ cu cerințele *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*. Totodată, trebuie de menționat că monitorizarea evenimentelor de instruire se efectuează necalitativ – deseori, autoritățile publice prezintă informație contradictorie și cu greșeli.

Dezvoltarea profesională a funcționarilor în cadrul AAP

În anul 2014 Academia de Administrare Publică (AAP) a desfășurat 84 de cursuri de dezvoltare profesională a personalului din diverse surse financiare (fig.39).

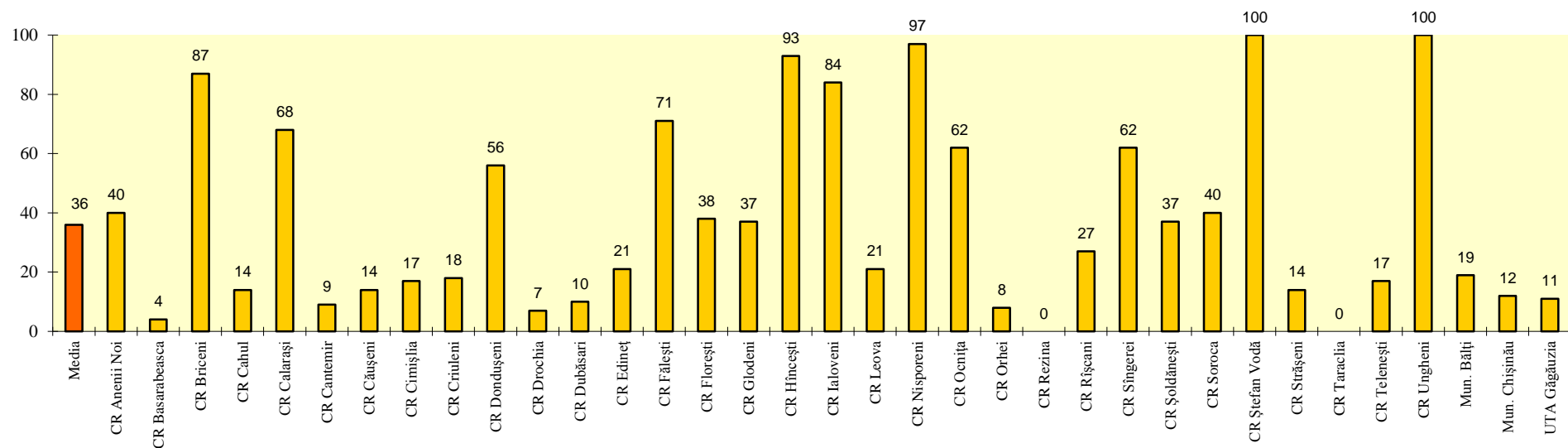
Fig.39. Numărul cursurilor de instruire realizate de AAP în anul 2014



În cadrul comenzii de stat au fost realizate **43 cursuri** și instruiți **1292** funcționari (78% din APC și 22% din APL); **25** activități de instruire au fost realizate la solicitarea autorităților publice, în cadrul cărora au fost instruite **664 persoane**. Autoritățile publice locale au beneficiat de activități de dezvoltare profesională desfășurate în colaborare cu partenerii de dezvoltare și alte organizații (GIZ, PNUD, IDU ș.a.).

Sursa: Elaborat în baza datelor din anexa nr.7.

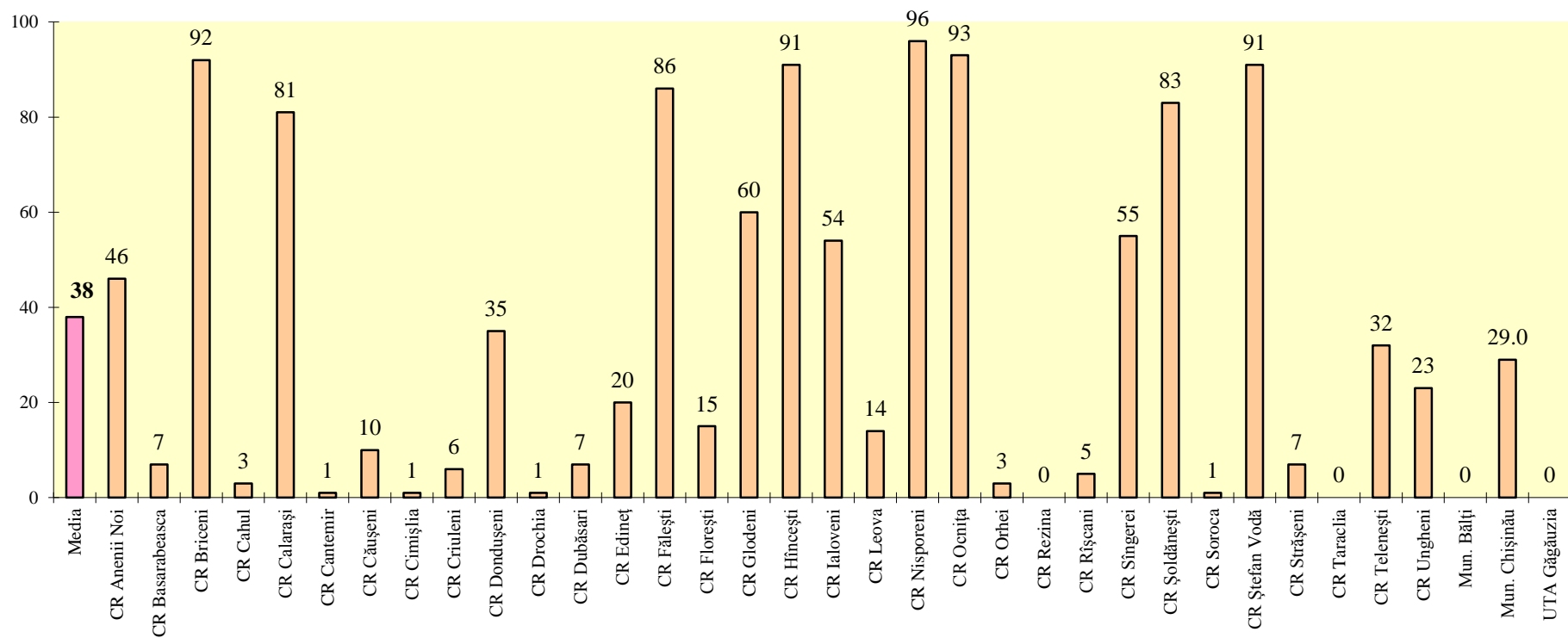
Fig.40. Gradul de instruire a funcționarilor publici din AAPL de nivelul al doilea în anul 2014, %



Sursa: Datele prezentate de AAPL.

Notă: CR Rezina și CR Taraclia n-au prezentat date despre dezvoltarea profesională a personalului din AAPL de nivelul II.

Fig.41. Gradul de instruire a funcționarilor publici din AAPL de nivelul întâi în anul 2014, %



Sursa: Datele prezentate de AAPL.

Notă: CR Rezina, CR Taraclia, Mun. Bălți și UTA Găgăuzia n-au prezentat date despre dezvoltarea profesională a personalului din AAPL de nivelul I.

Direcția reforma administrației publice centrale a organizat și a desfășurat **10 evenimente** de dezvoltare profesională **pentru 558 funcționari publici**, inclusiv:

- **10 ateliere de instruire** pentru diverse categorii de funcționari (*peste 250 persoane*) la subiectul „Managementul performanței”, „Etica funcționarului public”, „Gestionarea resurselor umane din sistemul administrației publice prin prisma controlului de legalitate”, „Managementul funcției publice și al funcționarilor publici”.
- **4 întruniri trimestriale** cu angajații subdiviziunilor resurse umane din autoritățile publice de nivel central, la care au participat **309 funcționari publici**;

Spportul partenerilor de dezvoltare

În scopul profesionalizării funcționarilor publici și studierii experienței altor țări, DRAPC, cu suportul partenerilor de dezvoltare, a acordat suport în organizarea a **83 evenimente** de dezvoltare profesională a funcționarilor **pentru 110 persoane**:

- **1 atelier** la care au participat **29 funcționari** privind „Etica funcționarului public”, cu suportul Centrului Parteneriatului Estic din Estonia;
- **82 cursuri de instruire peste hotare** a funcționarilor la care au participat **81 persoane** cu suportul partenerilor de dezvoltare, prin intermediul Cancelariei de Stat (DRAPC). Distribuția cursurilor și participanților pe țări este prezentată în tabelul nr.2.

Tabelul nr.2. Instruirea funcționarilor publici peste hotare în 2014			
Țara	Nr. de cursuri oferite	Nr. candidaților	Nr. participanților
Singapore	31	20	20
Israel	6	8	6
Japonia	11	16	16
China	25	38	28
Polonia	1	3	3
Estonia	1	3	3
Suedia	1	3	3
India	7	7	2
Total	82	98	81
Sursa: Cancelaria de Stat (DRAPC).			

3.7.2. Întocmirea angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională

În perioada de raportare, autoritățile publice **au întocmit și semnat 97 angajamente scrise** cu funcționarii publici care au participat la activități de instruire cu durata totală mai mare decât 90 zile calendaristice. Repartizarea angajamentelor scrise pe categorii de autorități și tipuri de instruire este prezentată în figurile 42-43.

Fig.42. Numărul angajamentelor scrise pe categorii de autorități în anul 2014

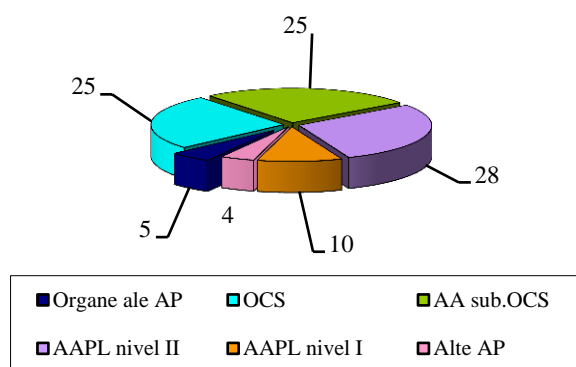
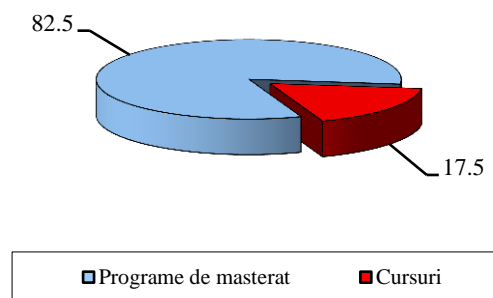


Fig.43. Structura angajamentelor pe tipuri de instruire în anul 2014, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.6).

Toate autoritățile publice au raportat că au semnat angajamente scrise cu funcționarii publici care au participat la activități de instruire cu durata totală mai mare decât 90 zile calendaristice. Majoritatea (82,5%) angajamentelor scrise au fost semnate cu funcționarii publici care au studiat în cadrul programelor de masterat și doar 17,5% - cu funcționarii publici care au participat la cursuri de instruire cu durata cumulativă de 90 zile calendaristice sau mai mult.

3.7.3. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- Gradul de instruire al funcționarilor publici a constituit 54,5% din numărul total (în APC – 65,5% și APL – 37%), inclusiv 31,2% din funcționarii publici instruiți au acumulat 40 ore sau mai mult (în APC – 41,2% și APL – 15,3%). Indicatorul respectiv s-a micșorat comparativ cu perioada anterioară, una din cauze fiind și resursele financiare insuficiente alocate pentru dezvoltarea profesională.
- În autoritățile publice au fost întocmite 97 angajamente privind activitatea funcționarilor publici după absolvirea formelor de dezvoltare profesională cu o durată de cel puțin 90 de zile, din care 59 angajamente în APC și 38 angajamente – în APL.

Provocări

- Analiza datelor denotă că, deși gradul de instruire a personalului s-a îmbunătățit, a scăzut gradul de instruire a funcționarilor publici: doar jumătate dintre aceștia (54,5%) au beneficiat de activități de dezvoltare profesională în anul 2014, ceea ce demonstrează neconformarea autorităților publice la prevederile cadrului normativ.
- În unele autorități publice a scăzut considerabil ponderea funcționarilor publici care au fost instruiți cel puțin 40 ore (Organe ale AP – 31,3%, AAPL – 15,3%).

Propuneri și acțiuni ulterioare

- Elaborarea Programului național de dezvoltare profesională al funcționarilor publici și stabilirea priorităților cheie în domeniul instruirii personalului pentru următorii ani.
- Analiza, evaluarea și actualizarea programelor de instruire existente, inclusiv elaborarea unor programe noi.
- Sensibilizarea conducătorilor autorităților publice privind necesitatea respectării stricte a tuturor prevederilor cadrului normativ în domeniul dezvoltării profesionale a personalului. Totodată, se recomandă autorităților publice să elaboreze programe specializate pentru instruirea funcționarilor publici debutanți.

- Elaborarea și implementarea cursurilor de instruire la distanță de către autoritățile publice și Academia de Administrare Publică.
- Promovarea și actualizarea informației cu privire la oportunitățile de instruire a personalului, oferite de diferiți prestatori de servicii de instruire din țară și de peste hotare, și diseminarea acestora în autoritățile publice.
- Valoarea indicatorului privind numărul de ore pe un funcționar public instruit urmează a fi corelată cu cele 40 ore, prevăzute de cadrul normativ. În același timp, urmează a fi întreprinse măsuri pentru a majora numărul funcționarilor publici instruiți în cadrul instruirii interne, inclusiv instruirea la locul de muncă, instruirea la distanță (e-learning), pregătirea formatorilor etc.

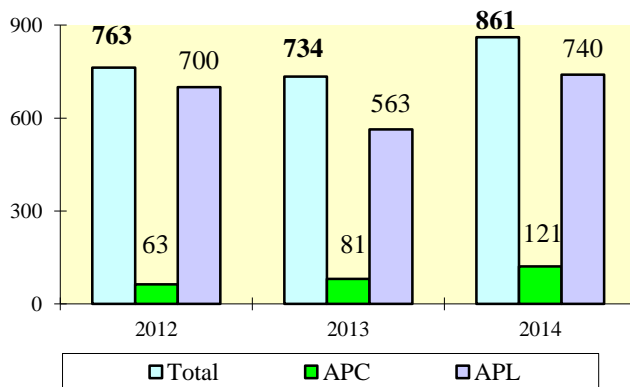
3.8. Răspunderea disciplinară a funcționarului public

3.8.1. Situația privind răspunderea disciplinară a funcționarului public

Funcționarul public poartă răspundere disciplinară pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită, conform *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (art.56)*.

Articolul 59 alin.(3) din Legea nr.158/2008 prevede că sancțiunea disciplinară, cu excepția avertismentului, nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea echitabilă a funcționarului public de către comisia de disciplină. Conform prevederilor cadrului normativ, în fiecare autoritate publică cu un număr mai mare de opt funcții publice trebuie să fie instituită, obligatoriu, comisia de disciplină. La situația din 1 ianuarie 2015, în autoritățile publice erau instituite 861 comisii de disciplină (inclusiv 121 în APC și 740 în APL). Acest număr este unul cumulativ, de la începutul aplicării procedurii respective în temeiul Regulamentului cu privire la comisia de disciplină, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.519 din 22 iunie 2010.

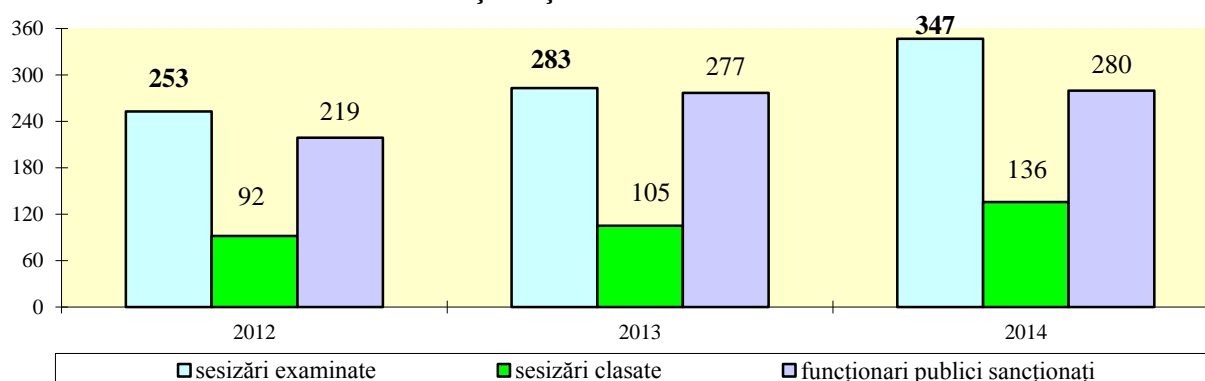
Fig.44. Evoluția comisiilor de disciplină în anii 2011-2014



Datele în dinamică indică majorarea numărului comisiilor de disciplină instituite comparativ cu anii precedenți, atât în APC, cât și în APL. Această majorare este cauzată atât de instituirea comisiilor de disciplină în autoritățile publice pe parcursul anului 2014, cât și de îmbunătățirea calității informației furnizate de autoritățile publice.

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.6).

Fig.45. Evoluția numărului de sesizări (examine/clasate) și funcționari publici sancționați în anii 2012-2015



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.6).

Pe parcursul anului 2014 comisiile de disciplină din autoritățile publice au examinat 347 sesizări (322 în APC și 25 în APL), din care au fost clasate 136 sesizări (124 în APC și 12 în APL) și propuse 279 sancțiuni disciplinare (255 în APC și 24 în APL). Ca urmare, în total au fost sancționați disciplinar 280 funcționari publici (259 în APC și 21 în APL), ceea ce constituie 1,7% din numărul total al funcționarilor publici.

3.8.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- În anul 2014, comparativ cu anul 2013, s-a constatat majorarea numărului sesizărilor examinate de comisiile de disciplină și a numărului funcționarilor publici sancționați disciplinar. Totodată, ponderea funcționarilor publici sancționați în numărul total de funcționari publici constituie 1,7%, ceea ce reprezintă aceeași valoare ca și anul 2013.

Provocări

- O situație îngrijorătoare se atestă în autoritățile administrației publice locale, unde ponderea funcționarilor publici sancționați este de doar 0,4% din numărul total de funcționari publici.

Propuneri și acțiuni ulterioare

- Informarea suplimentară a autorităților publice referitor la modul de constituire și activitate a comisiei de disciplină, inclusiv prin distribuirea ghidului metodic „Aplicarea sancțiunii disciplinare funcționarului public”.
- Elaborarea unui modul de instruire referitor la *Codul de conduită a funcționarului public*, care să explice prevederile privind obligațiile pe care trebuie să le respecte funcționarii publici pentru a da dovadă de o conduită corespunzătoare, în conformitate cu prevederile legale, precum și cu principiile europene de administrare.

3.9. Încetarea raporturilor de serviciu

3.9.1. Situația privind încetarea raporturilor de serviciu

Personalul autorităților publice este structurat în categorii de personal, gestionarea acestuia se efectuează în baza sistemului de management al resurselor umane, temeiurile juridice pentru fiecare categorie de personal fiind diferite. Încetarea raporturilor de serviciu/a relațiilor de muncă cu personalul din autoritățile publice din Republica Moldova se face în baza prevederilor următoarelor acte legislative:

- raporturile de serviciu cu funcționarii publici – în baza *Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*;
- încetarea mandatului cu persoanele cu funcții de demnitate publică – în baza *legilor speciale și Legii nr.199-XVI din 16 iulie 2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică*;
- raporturile de serviciu cu funcționarii publici cu statut special – în baza *legilor speciale* specifice fiecărui domeniu de activitate publică;
- relațiile de muncă cu personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică – în baza *Legii nr.80-XVI din 7 mai 2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică*;
- relațiile de muncă cu persoanele care dețin posturi de deservire tehnică și posturi auxiliare – în baza *Codului Muncii nr.154-XV din 28 martie 2003*.

În anul 2014 au fost încetate raporturile de serviciu/relațiile de muncă cu **3462 persoane** din autoritățile publice (inclusiv cu 2865 persoane din APC și 597 persoane din APL). Structura încetării raporturilor de serviciu/a relațiilor de muncă pe niveluri de administrare și categorii de personal este prezentată în figurile 46-47.

Fig.46. Structura încetării raporturilor de serviciu/a relațiilor de muncă pe niveluri de administrare în anul 2014

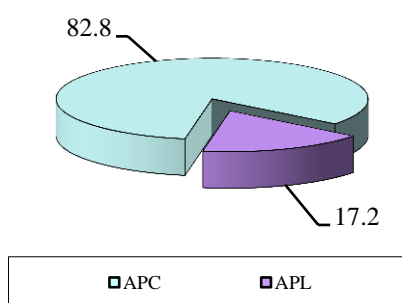
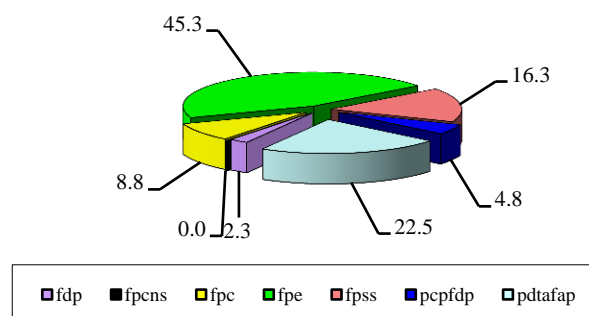


Fig.47. Structura încetării raporturilor de serviciu/a relațiilor de muncă pe categorii de personal în anul 2014



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.5).

Analiza structurii încetării raporturilor de serviciu/a relațiilor de muncă pe nivele de administrare demonstrează că, mai frecvent, părăsește locul de muncă personalul din APC decât personalul din APL, iar dacă analizăm încetarea raporturilor de serviciu pe categorii de angajați, putem observa că ponderea funcționarilor publici de execuție este cea mai mare și constituie 45,3% din totalul încetării raporturilor de serviciu/a relațiilor de muncă.

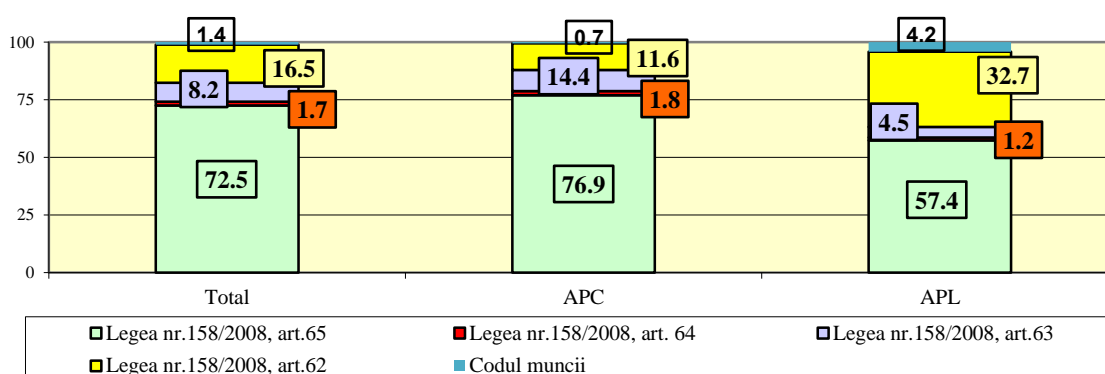
Legea nr.158/2008 prevede expres temeiurile privind încetarea raportului de serviciu cu funcționarul public:

- în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.62);
- prin eliberare din funcție (art.63);
- prin destituire din funcție publică (art.64);
- în temeiul demisiei (art.65).

Pe parcursul anului 2014 au fost încetate raporturile de serviciu cu 1872 funcționari publici (APC – 1454 și APL – 418), inclusiv cu 1845 persoane în temeiul Legii nr. 158/2008 și cu 27 persoane în temeiul Codului muncii.

În figura 48 sînt prezentate datele privind încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici în anul 2014, dezagregate pe tipurile de temeiuri de încetare.

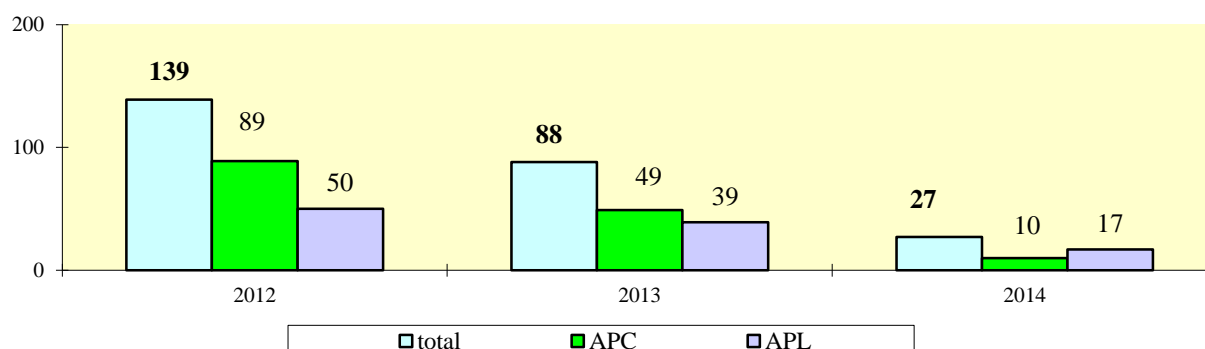
Fig.48. Încetarea raporturilor de serviciu în anul 2014



Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.5).

În conformitate cu datele prezentate de autoritățile publice, pe parcursul anului 2014 au fost 27 de cazuri (1,4%) de încetare a raporturilor de serviciu cu funcționarii publici, efectuate în baza prevederilor *Codului muncii*, ceea ce este o încălcare a prevederilor *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*. S-a constatat că aceste încălcări sînt admise atît în APC (10 cazuri), cît și în APL (17 cazuri). Totodată, comparativ cu anii precedenți, numărul acestor încălcări este în descreștere.

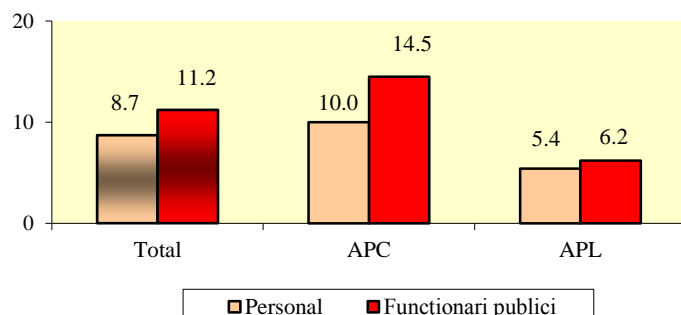
Fig.49. Evoluția încetărilor raporturilor de serviciu în temeiul Codului muncii



Sursa: În baza datelor prezentate de autoritățile publice.

Fluctuația personalului și a funcționarilor publici din autoritățile publice pe niveluri de administrare este prezentată în figura 50.

Fig.50. Fluctuația personalului și a funcționarilor publici în anul 2014, %



Fluctuația personalului și a funcționarilor publici în medie pe autoritățile publice din țară este în limitele rezonabile datorită ratelor mici de fluctuație în autoritățile administrației publice locale.

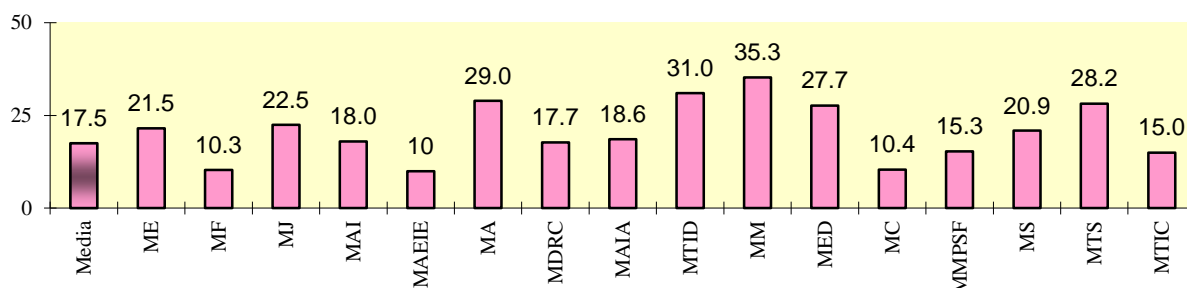
Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice (anexa nr.5).

Datele scot în evidență o rată mare a fluctuației personalului, în special a funcționarilor publici în multe autorități publice de nivel central (organe ale autorităților publice – 20,2%, organe centrale

de specialitate – 15,9%), ceea ce denotă existența problemelor în managementul funcției publice și al funcționarilor publici în multe autorități.

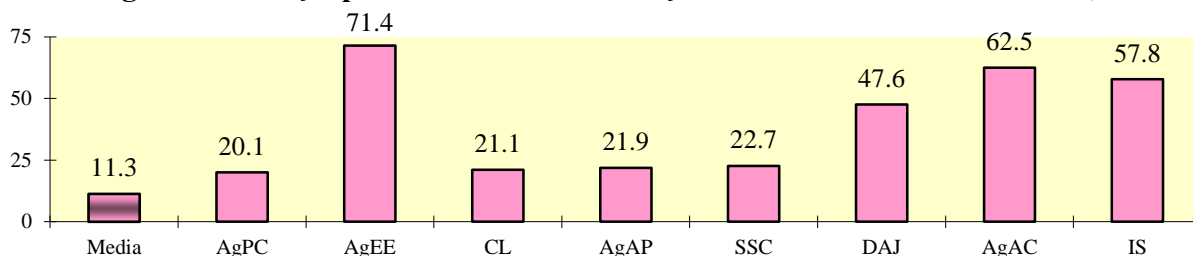
Analiza efectuată arată că un semnal de alarmă constituie fluctuația funcționarilor publici și altor categorii de personal în ministere și în unele autorități administrative din subordinea organelor centrale de specialitate (fig.51-52).

Fig.51. Fluctuația personalului în ministere în anul 2014, %



Sursa: Datele prezentate de ministere.

Fig.52. Fluctuația personalului în autoritățile administrative în anul 2014, %



Sursa: Datele prezentate de autoritățile administrative din subordinea OCS.

În 12 ministere (din 16) și în 24 (din 36) autorități administrative din subordinea OCS a fost înregistrată o rată anuală a fluctuației de peste 15%. Fluctuația personalului a avut o rată excesivă de peste 20% în 44 la sută din ministere și autorități administrative din subordinea OCS, nu numai datorită reorganizărilor din cadrul acestor autorități (ex., în domeniul justiției), dar și datorită problemelor existente în gestionarea resurselor umane din mai multe autorități publice de nivel central. Această situație generează costuri înalte de întreținere a funcționarilor publici (recrutare, angajare, integrare, instruire, acomodare, evaluare).

3.9.2. Constatări, provocări, propuneri și acțiuni ulterioare

Constatări

- Raporturile de serviciu și relațiile de muncă au fost încetate în total cu **3462 persoane** din autoritățile publice (cu 2865 persoane din APC și 597 persoane din APL), inclusiv raporturile de serviciu au fost încetate cu 1872 funcționari publici (1454 persoane din APC și 418 – din APL).
- Rata anuală de fluctuație a funcționarilor publici din autoritățile publice a constituit 11,2% - în medie fiind rezonabilă. În același timp, în organele autorităților publice și în 44% din ministere și autorități administrative din subordinea OCS s-a înregistrat o rată de fluctuație de peste 20,0%.
- Cazurile de încetare a raporturilor de serviciu cu funcționarii publici în temeiul Codului muncii s-au redus comparativ cu anii precedenți de la 139 de cazuri în anul 2012 la 27 de cazuri în anul 2014.

Provocări

- Existența cazurilor de încetare a raporturilor de serviciu cu funcționarii publici în temeiul Codului muncii.
- Rata de fluctuație a personalului excesivă în multe ministere și autorități administrative din subordinea OCS generează costuri înalte de ocupare a funcției publice și posturilor, și semnaleză probleme în gestionarea resurselor umane din aceste autorități publice, dar și la nivel de sistem al serviciului public.

Propuneri și acțiuni ulterioare

- De monitorizat aplicarea procedurii privind încetarea raporturilor de serviciu cu funcționarii publici în autoritățile publice care au raportat despre cazuri de încetare a raporturilor de serviciu în baza Codului muncii în scopul stabilirii cauzelor și, după caz, acordarea suportului metodologic necesar.
- De analizat cauzele fluctuației personalului în comun cu reprezentanții SRU din autoritățile publice și de elaborat acțiuni/de întreprins măsuri, care ar contribui la reducerea ratei fluctuației personalului.

IV. PRIORITĂȚI PENTRU ANII 2015-2016

- *Continuarea activităților privind ajustarea și perfecționarea cadrului normativ necesar punerii în aplicare a Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008 în vederea eliminării barierelor în gestionarea funcționarilor publici, precum și a cadrului normativ privind organizarea și funcționarea ministerelor, altor autorități ale APC și a autorităților administrative din subordinea acestora.*
- *Continuarea procesului de implementare a SIA RFPFP în autoritățile publice de nivel central, realizarea vizitelor de monitorizare și acordarea suportului la locul de muncă utilizatorilor sistemului. Perfecționarea modulului „Rapoarte” al sistemului în vederea generării datelor necesare pentru întocmirea Raportului anual cu privire la implementarea prevederilor Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.*
- *Extinderea procesului de implementare a SIA RFPFP în administrația publică locală, inclusiv conectarea AAPL la sistem, planificarea mijloacelor necesare în acest scop în bugetul de stat, instruirea reprezentanților SRU din aceste autorități.*
- *Consolidarea sistemului de management al performanțelor prin completarea cu evaluarea performanței organizaționale a autorităților publice. În acest scop, urmează de elaborat conceptul performanței organizaționale și proiectul ghidului respectiv.*
- *Identificarea mijloacelor bugetare pentru implementarea integrală a prevederilor Legii privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici. Pregătirea exercițiului de evaluare a posturilor în vederea modificării sistemului de gradare a funcțiilor publice, conform art.20 lit. c) a Legii nr.48/2012.*
- *Perfecționarea sistemului de instruire a personalului din autoritățile publice. Elaborarea Programului/strategiei de instruire a personalului din autoritățile publice pentru 2016-2020. Sporirea competențelor profesionale ale personalului din autoritățile publice prin asistența metodologică în cadrul vizitelor pe teren, cursurilor de instruire, inclusiv a cursurilor de instruire la distanță (e-Learning), schimbului de experiență, studiilor peste hotare și programelor de masterat. Dezvoltarea profesională a funcționarilor publici de conducere de nivel superior (secretari de stat) în cadrul cursurilor de instruire, precum și prin aplicarea experienței și bunelor practici în domeniu ale țărilor-membre ale UE.*
- *Acordarea în continuare a asistenței metodologice SRU și conducătorilor autorităților publice în aplicarea procedurilor de personal, inclusiv în implementarea instrumentelor de monitorizare.*
- *Sporirea capacităților instituționale și funcționale ale factorilor implicați în procesul de gestionare a funcției publice.*
- *Elaborarea direcțiilor strategice de reformă a administrației publice în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici pentru perioada 2015-2020 prin prisma Acordului de Asociere RM-UE.*

ANEXE

Anexa nr.1. Analiza efectivului-limită de personal și a salariaților în autoritățile publice din Republica Moldova la 01.01.2015

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total funcții și posturi / salariați	Subtotal (c.2 = c.3 + c.10 + c.11 + c.12)	Funcții / funcționari (c.3=c.4+c.5 +c.9)	Funcții / funcționari de demnitate publică: fdp	Funcții publice / funcționari publici: fp (c.5=c.6+c.7 +c.8)	fpens	fpc	fpe	Funcții / funcționari cu statut special: fpss	Posturi / personalul din cabinetul persoanelor cu fdp	Posturi / personal de deservire tehnică: pdtafap	Posturi de specialiști /specialiști în ps
A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	În total autorități publice													
1	Efectiv-limită de personal	unități		46233.08	36900.5	2682	18701.5	40	4429	14232.5	15517	226	8708.58	398
2	Structura efectivului-limită	%		100	79.8	5.8	40.5	0.1	9.6	30.8	33.6	0.5	18.8	0.9
3	Structura funcțiilor publice	%			100	7.3	50.7	0.1	12.0	38.6	42.1			
4	Număr de salariați	persoane	43379	42764	33970	2514	17145	27	4148	12970	14311	78	8382	334
5	Structura salariaților	%		100	79.4	5.9	40.1	0.1	9.7	30.3	33.5	0.2	19.6	0.8
6	Structura funcționarilor	%			100	7.4	50.5	0.1	12.2	38.2	42.1			
1.1	AP: nivel central													
7	Efectiv-limită de personal	unități		32320.5	28799.5	1544	11738.5	40	2701	8997.5	15517	226	2941	354
8	Pondere în total AP	%		69.9	78.0	57.6	62.8	100.0	61.0	63.2	100.0	100.0	33.8	88.9
9	Structura efectivului-limită	%		100	89.1	4.8	36.3	0.1	8.4	27.8	48.0	0.7	9.1	1.1
10	Structura funcțiilor publice	%			100	5.4	40.8	0.1	9.4	31.2	53.9			
11	Număr de salariați	persoane	29386	29227	26193	1395	10488	27	2484	7977	14310	78	2664	292
12	Pondere în total AP	%	67,7	68.3	77.1	55.5	61.2	100.0	59.9	61.5	100.0	100.0	31.8	87.4
13	Structura salariaților	%		100	89.6	4.8	35.9	0.1	8.5	27.3	49.0	0.3	9.1	1.0
14	Structura funcționarilor	%			100	5.3	40.0	0.1	9.5	30.5	54.6			
1.1.1	Organe ale AP													
15	Efectiv-limită de personal	unități		5697	4517.5	1445	2752.5	11	390	2351.5	320	158	1021.5	0
16	Pondere în AP nivel central	%		17.6	15.7	93.6	23.4	27.5	14.4	26.1	2.1	69.9	34.7	
17	Structura efectivului-limită	%		100	79.3	25.4	48.3	0.2	6.8	41.3	5.6	2.8	17.9	
18	Structura funcțiilor publice	%			100	32.0	60.9	0.2	8.6	52.1	7.1			
19	Număr de salariați	persoane	4950	4916	3939	1301	2327	9	319	1999	311	23	940	14

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total funcții și posturi / salariați	Subtotal (c.2 = c.3 + c.10 + c.11 + c.12)	Funcții / funcționari (c.3=c.4+c.5 +c.9)	Funcții / funcționari de demnitate publică: fdp	Funcții publice / funcționari publici: fp (c.5=c.6+c.7 +c.8)	fpcns	fpc	fpe	Funcții / funcționari cu statut special: fpss	Posturi / personalul din cabinetul persoanelor cu fdp	Posturi / personal de deservire tehnică: pdtafap	Posturi de specialiști /specialiști în ps
20	Pondere în AP nivel central	%	16,8	16.8	15.0	93.3	22.2	33.3	12.8	25.1	2.2	29.5	35.3	4.8
21	Structura salariaților	%		100	80.1	26.5	47.3	0.2	6.5	40.7	6.3	0.5	19.1	0.3
22	Structura funcționarilor	%			100	33.0	59.1	0.2	8.1	50.7	7.9			
1.1.2	APCS													
23	Efectiv-limită de personal	unități		23447	23150	84	8899	26	2287	6586	14167	68	0	229
24	Pondere în AP nivel central	%		72.5	80.4	5.4	75.8	65.0	84.7	73.2	91.3	30.1	0.0	64.7
25	Structura efectivului-limită	%		100	98.7	0.4	38.0	0.1	9.8	28.1	60.4	0.3	0.0	1.0
26	Structura funcțiilor publice	%			100	0.4	38.4	0.1	9.9	28.4	61.2			
27	Număr de salariați	persoane	23345	23140	21262	79	8106	17	2151	5938	13077	55	1613	210
28	Pondere în AP nivel central	%	79,4	79.2	81.2	5.7	77.3	63.0	86.6	74.4	91.4	70.5	60.5	71.9
29	Structura salariaților	%		100	91.9	0.3	35.0	0.1	9.3	25.7	56.5	0.2	7.0	0.9
30	Structura funcționarilor	%			100	0.4	38.1	0.1	10.1	27.9	61.5			
1.1.2.2	Ministere													
31	Efectiv-limită de personal	unități		2320	2088	60	1598	13	532	1053	430	60	172	
32	Pondere în APCS	%		9.9	9.0	71.4	18.0	50.0	23.3	16.0	3.0	88.2	0.0	
33	Structura efectivului-limită	%		100	90.0	2.6	68.9	0.6	22.9	45.4	18.5	2.6	7.4	
34	Structura funcțiilor publice	%			100	2.9	76.5	0.6	25.5	50.4	20.6			
35	Număr de salariați	persoane	2087	2557	2346	57	1920	5	1013	902	369	49	162	
36	Pondere în APCS	%	8,9	11.1	11.0	72.2	23.7	29.4	47.1	15.2	2.8	89.1	10.0	
37	Structura salariaților	%		100	91.7	2.2	75.1	0.2	39.6	35.3	14.4	1.9	6.3	
38	Structura funcționarilor	%			100	2.4	81.8	0.2	43.2	38.4	15.7			
1.1.2.3	Alte AAC													
39	Efectiv-limită de personal	unități		1038.5	684	6	678	9	184	485	0	8	173.5	173
40	Pondere în APCS	%		4.4	3.0	7.1	7.6	34.6	8.0	7.4	0.0	11.8		75.5

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total funcții și posturi / salariați	Subtotal (c.2 = c.3 + c.10 + c.11 + c.12)	Funcții / funcționari (c.3=c.4+c.5 +c.9)	Funcții / funcționari de demnitate publică: fdp	Funcții publice / funcționari publici: fp (c.5=c.6+c.7 +c.8)	fpcns	fpc	fpe	Funcții / funcționari cu statut special: fpss	Posturi / personalul din cabinetul persoanelor cu fdp	Posturi / personal de deservire tehnică: pdaafap	Posturi de specialiști /specialiști în ps
41	Structura efectivului-limită	%			100	65.9	0.6	65.3	0.9	17.7	46.7	0.0	0.8	16.7
42	Structura funcțiilor publice	%				100	0.9	99.1	1.3	26.9	70.9			
43	Număr de salariați	persoane	990	961	635	5	630	9	175	446	0	6	164	156
44	Pondere în APCS	%	4,2	4.2	3.0	6.3	7.8	52.9	8.1	7.5	0.0	10.9	10.2	74.3
45	Structura salariaților	%		100	66.1	0.5	65.6	0.9	18.2	46.4	0.0	0.6	17.1	16.2
46	Structura funcționarilor	%			100	0.8	99.2	1.4	27.6	70.2	0.0			
1.1.2.4	Alte autorități publice													
47	Efectiv-limită de personal	unități		1540	1348	13	1335	4	360	971	0	0	192	0
48	Pondere în APCS	%		6.6	5.8	15.5	15.0	15.4	15.7	14.7	0.0	0.0		0.0
49	Structura efectivului-limită	%		100	87.5	0.8	86.7	0.3	23.4	63.1	0.0	0.0	12.5	0.0
50	Structura funcțiilor publice	%			100	1.0	99.0	0.3	26.7	72.0	0.0			
51	Număr de salariați	persoane	1505	1387	1208	13	1195	3	346	846	0	0	179	0
52	Pondere în APCS	%	6,4	6.0	5.7	16.5	14.7	17.6	16.1	14.2	0.0	0.0	11.1	0.0
53	Structura salariaților	%		100	87.1	0.9	86.2	0.2	24.9	61.0	0.0	0.0	12.9	0.0
54	Structura funcționarilor	%			100	1.1	98.9	0.2	28.6	70.0	0.0			
1.1.2.5	Autorități administrative din subordinea OCS													
55	Efectiv-limită de personal	unități		20308	19030	5	5288	0	1211	4077	13737	0	1222	56
56	Pondere în APCS			86.6	82.2	6.0	59.4	0.0	53.0	61.9	97.0	0.0		24.5
57	Structura efectivului-limită				100	93.7	0.0	26.0	0.0	6.0	20.1	67.6	0.0	6.0
58	Structura funcțiilor publice					100	0.0	27.7	0.0	6.5	21.3			
59	Număr de salariați		18763	18756	17594	4	4882	0	1138	3744	12708	0	1108	54
60	Pondere în APCS		80,4	81.1	82.7	5.1	60.2	0.0	52.9	63.1	97.2	0.0	68.7	25.7
61	Structura salariaților			100	93.8	0.0	26.0	0.0	6.1	20.0	67.8	0.0	5.9	0.3
62	Structura funcționarilor				100	0.0	27.7	0.0	6.5	21.3	72.2			
1.2	AAPL													

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total funcții și posturi / salariați	Subtotal (c.2 = c.3 + c.10 + c.11 + c.12)	Funcții / funcționari (c.3=c.4+c.5 +c.9)	Funcții / funcționari de demnitate publică: fdp	Funcții publice / funcționari publici: fp (c.5=c.6+c.7 +c.8)	fpcns	fpc	fpe	Funcții / funcționari cu statut special: fpss	Posturi / personalul din cabinetul persoanelor cu fdp	Posturi / personal de deservire tehnică: pdaafap	Posturi de specialiști /specialiști în ps
63	Efectiv-limită de personal	unități	13912.58	13912.58	8101	1138	6963	0	1728	5235	0	0	5767.58	44
64	Pondere în AP	%		30.1	22.0	42.4	37.2	0.0	39.0	36.8	0.0	0.0	66.2	11.1
65	Structura efectivului-limită	%		100	58.2	8.2	50.0	0.0	12.4	37.6	0.0	0.0	41.5	0.3
66	Structura funcțiilor publice	%			100	14.0	86.0	0.0	21.3	64.6	0.0			
67	Număr de salariați	persoane	13993	13537	7777	1119	6657	0	1664	4993	1	0	5718	42
68	Pondere în AP	%	32,3	31.7	22.9	44.5	38.8	0.0	40.1	38.5	0.0	0.0	68.2	12.6
69	Structura salariaților	%		100	57.4	8.3	49.2	0.0	12.3	36.9	0.0	0.0	42.2	0.3
70	Structura funcționarilor	%			100	14.4	85.6	0.0	21.4	64.2				
1.2.1	AAPL de nivelul II													
71	Efectiv-limită de personal	unități	4823.25	4823.25	3272.50	132.00	3140.50	0.00	813.00	2327.50	0.00	0.00	1507.75	43.00
72	Pondere în AAPL	%		34.7	40.4	11.6	45.1	0.0	47.0	44.5	0.0		26.1	97.7
72	Structura efectivului-limită	%		100.0	67.8	2.7	65.1	0.0	16.9	48.3	0.0	0.0	31.3	0.9
74	Structura funcțiilor publice	%			100	4.0	96.0	0.0	24.8	71.1	0.0			
75	Număr de salariați	persoane	4572	4319	2906	125	2781	0	766	2015	0	0	1372	41
76	Pondere în AAPL	%	32,7	31.9	37.4	11.2	41.8	0.0	46.0	40.4			24.0	97.6
77	Structura salariaților	%		100	67.3	2.9	64.4	0.0	17.7	46.7	0.0	0.0	31.8	0.9
78	Structura funcționarilor	%			100	4.3	95.7	0.0	26.4	69.3	0.0			
1.2.2	AAPL de nivelul I													
79	Efectiv-limită de personal	unități	9089.33	9089.33	4828.5	1006	3822.5	0	915	2907.5	0	0	4259.83	1
80	Pondere în AAPL	%		65.3	59.6	88.4	54.9	0.0	53.0	55.5	0.0		73.9	2.3
81	Structura efectivului-limită	%		100	53.1	11.1	42.1	0.0	10.1	32.0	0.0	0.0	46.9	0.0
82	Structura funcțiilor publice	%			100	20.8	79.2	0.0	18.9	60.2	0.0			
83	Număr de salariați	persoane	9421	9217	4870	994	3876	0	898	2978	0	0	4346	1
84	Pondere în AAPL	%	67,3	68.1	62.6	88.8	58.2	0.0	54.0	59.6	0.0		76.0	2.4
85	Structura salariaților	%		100	52.8	10.8	42.1	0.0	9.7	32.3	0.0	0.0	47.2	0.0
	Structura funcționarilor	%			100	20.4	79.6	0.0	18.4	61.1	0.0			

Sursa: Datele statistice din Raportul „Numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 01.01.2015” al BNS.

Anexa nr.2. Analiza de gen: numărul femeilor și a bărbaților în autoritățile publice din Republica Moldova la 01.01.2015

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total	Subtotal (c.2 = c.3 + c.10 + c.11 + c.12)	Funcționari	Funcționari de demnitate publică	Funcționari publici în fpcns, fpc, fpe	fpcns	fpc	fpe	Funcționari publici cu statut special	Personal din cabinetul persoanelor cu fdp	Personal de deservire tehnică: pdtafap	Specialiști în ps
A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	În total autorități publice													
1	Numărul femeilor	persoane	19815	19413	14874	664	12231	10	2707	9514	1979	41	4230	268
2	Ponderea femeilor în personal	%	45,7	45.4	43.8	26.4	71.3	37.0	65.3	73.4	13.8	52.6	50.5	80.2
3	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	76.6	3.4	63.0	0.1	13.9	49.0	10.2	0.2	21.8	1.4
4	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	4.5	82.2	0.1	18.2	64.0	13.3	0.0	0.0	0.0
5	Numărul bărbaților	persoane	23564	23351	19096	1850	4914	17	1441	3456	12332	37	4152	66
6	Ponderea bărbaților în personal	%	54,3	54.6	56.2	73.6	28.7	63.0	34.7	26.6	86.2	47.4	49.5	19.8
7	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	93.2	5.3	17.6	0.1	5.5	12.0	70.3	0.2	6.2	0.3
8	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	5.7	18.9	0.1	5.8	12.9	75.4			
1.1	Autorități publice: nivel central													
9	Numărul femeilor	persoane	11775	11687	9844	463	7402	10	1528	5864	1979	41	1569	233
10	Ponderea femeilor în personal	%	40,1	40.0	37.6	33.2	70.6	37.0	61.5	73.5	13.8	52.6	58.9	79.8
11	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	84.2	4.0	63.3	0.1	13.1	50.2	16.9	0.4	13.4	2.0
12	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	4.7	75.2	0.1	15.5	59.6	20.1			
13	Numărul bărbaților	persoane	17611	17540	16349	932	3086	17	956	2113	12331	37	1095	59
14	Ponderea bărbaților în personal	%	59,9	60.0	62.4	66.8	29.4	63.0	38.5	26.5	86.2	47.4	41.1	20.2
15	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	93.2	5.3	17.6	0.1	5.5	12.0	70.3	0.2	6.2	0.3
16	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	5.7	18.9	0.1	5.8	12.9	75.4			
1.1.1	Organe ale autorităților publice													
17	Numărul femeilor	persoane	2826	2840	2307	440	1819	5	227	1587	48	4	516	

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total	Subtotal (c.2 = c.3 + c.10 + c.11 + c.12)	Funcționari	Funcționari de demnitate publică	Funcționari publici în fpcns, fpc, fpe	fpcns	fpc	fpe	Funcționari publici cu statut special	Personal din cabinetul persoanelor cu fdp	Personal de deservire tehnică: pdtafap	Specialiști în ps
18	Ponderea femeilor în personal	%	57,1	57.8	58.6	33.8	78.2	55.6	71.2	79.4	0.0	17.4	54.9	
19	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	81.2	15.5	64.0	0.2	8.0	55.9	1.7	0.1	18.2	
20	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	19.1	78.8	0.2	9.8	68.8	2.1			
21	Numărul bărbaților	persoane	2124	2076	1632	861	508	4	92	412	263	19	424	
22	Ponderea bărbaților în personal	%	42,9	42.2	41.4	66.2	21.8	44.4	28.8	20.6	100.0	82.6	45.1	
23	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	78.6	41.5	24.5	0.2	4.4	19.8	12.7	0.9	20.4	
24	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	52.8	31.1	0.2	5.6	25.2	16.1			
1.1.2	APCS													
25	Numărul femeilor	persoane	8597	8482	7330	17	5536	5	1288	4243	1777	37	960	155
26	Ponderea femeilor în personal	%	36,8	36.7	34.5	21.5	68.3	29.4	59.9	71.5	13.6	67.3	59.5	73.8
27	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	86.4	0.2	65.3	0.1	15.2	50.0	21.0	0.4	11.3	1.8
28	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	0.2	75.5	0.1	17.6	57.9	24.2			
29	Numărul bărbaților	persoane	14748	14658	13932	62	2570	12	863	1695	11300	18	653	55
30	Ponderea bărbaților în personal	%	63,2	63.3	65.5	78.5	31.7	70.6	40.1	28.5	86.4	32.7	40.5	26.2
31	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	95.0	0.4	17.5	0.1	5.9	11.6	77.1	0.1	4.5	0.4
32	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	0.4	18.4	0.1	6.2	12.2	81.1			
1.1.2.1	Ministere													
33	Numărul femeilor	persoane	1295	1278	1152	12	1018	2	327	689	122	33	93	
34	Ponderea femeilor în personal	%	62,1	50.0	49.1	21.1	53.0	0.0	32.3	76.4	33.1	67.3	57.4	
35	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	90.1	0.9	79.7	0.2	25.6	53.9	9.5	2.6	7.3	

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total	Subtotal (c.2 = c.3 + c.10 + c.11 + c.12)	Funcționari	Funcționari de demnitate publică	Funcționari publici în fpcns, fpc, fpe	fpcns	fpc	fpe	Funcționari publici cu statut special	Personal din cabinetul persoanelor cu fdp	Personal de deservire tehnică: pdtafap	Specialiști în ps
36	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	1.0	88.4	0.2	28.4	59.8	10.6			
37	Numărul bărbaților	persoane	792	1279	1194	45	902	3	686	213	247	16	69	
38	Ponderea bărbaților în personal	%	37,9	50.0	50.9	78.9	47.0		67.7	23.6	66.9	32.7	42.6	
39	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	93.4	3.5	70.5	0.2	53.6	16.7	19.3	1.3	5.4	
40	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	3.8	75.5	0.3	57.5	17.8	20.7			
1.1.2.2	Alte AAC													
41	Numărul femeilor	persoane	782	774	541	2	539	2	134	403	0	4	108	121
42	Ponderea femeilor în personal	%	79,0	80.5	85.2	40.0	85.6	22.2	76.6	90.4		66.7	65.9	77.6
43	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	69.9	0.3	69.6	0.3	17.3	52.1	0.0	0.5	14.0	15.6
44	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	0.4	99.6	0.4	24.8	74.5	0.0			
45	Numărul bărbaților	persoane	208	187	94	3	91	7	41	43	0	2	56	35
46	Ponderea bărbaților în personal	%	21,0	19.5	14.8	60.0	14.4	77.8	23.4	9.6		33.3	34.1	22.4
47	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	50.3	1.6	48.7	3.7	21.9	23.0	0.0	1.1	29.9	18.7
48	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	3.2	96.8	7.4	43.6	45.7	0.0			
1.1.2.3	Alte autorități publice													
49	Numărul femeilor	persoane	1212	1173	1073	3	1070	1	300	769	0	0	100	0
50	Ponderea femeilor în personal	%	80,5	84.6	88.8	23.1	89.5	33.3	86.7	90.9	0.0	0.0	55.9	0.0
51	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	91.5	0.3	91.2	0.1	25.6	65.6	0.0	0.0	8.5	
52	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	0.3	99.7	0.1	28.0	71.7	0.0			
53	Numărul bărbaților	persoane	293	214	135	10	125	2	46	77	0	0	79	0
54	Ponderea bărbaților în personal	%	19,5	15.4	11.2	76.9	10.5	66.7	13.3	9.1			44.1	

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total	Subtotal (c.2 = c.3 + c.10 + c.11 + c.12)	Funcționari	Funcționari de demnitate publică	Funcționari publici în fpcns, fpc, fpe	fpcns	fpc	fpe	Funcționari publici cu statut special	Personal din cabinetul persoanelor cu fdp	Personal de deservire tehnică: pdtafap	Specialiști în ps
55	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	63.1	4.7	58.4	0.9	21.5	36.0	0.0	0.0	36.9	
56	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	7.4	92.6	1.5	34.1	57.0	0.0			
1.1.2.4	Autorități administrative din subordinea OCS													
57	Numărul femeilor	persoane	5308	5257	4564	0	2909	0	527	2382	1655	0	659	34
58	Pondere femeilor în personal	%	28,3	28.0	25.9	0.0	59.6	0.0	46.3	63.6	13.0	0.0	59.5	63.0
59	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	86.8	0.0	55.3	0.0	10.0	45.3	31.5	0.0	12.5	0.6
60	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	0.0	63.7	0.0	11.5	52.2	36.3			
61	Numărul bărbaților	persoane	13455	13499	13030	4	1973	0	611	1362	11053	0	449	20
62	Pondere bărbaților în personal	%	71,7	72.0	74.1	100.0	40.4		53.7	36.4	87.0		40.5	37.0
63	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	96.5	0.0	14.6	0.0	4.5	10.1	81.9	0.0	3.3	0.1
64	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	0.0	15.1	0.0	4.7	10.5	84.8			
1.2	AAPL													
65	Numărul femeilor	persoane	8040	7726	5030	201	4829	0	1179	3650	0	0	2661	35
66	Pondere femeilor în personal	%	57,5	57.1	64.7	18.0	72.5	0.0	70.9	73.1	0.0		46.5	83.3
67	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	65.1	2.6	62.5	0.0	15.3	47.2	0.0	0.0	34.4	0.5
68	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	4.0	96.0	0.0	23.4	72.6	0.0			
69	Numărul bărbaților	persoane	5953	5811	2747	918	1828	0	485	1343	1	0	3057	7
70	Pondere bărbaților în personal	%	42,5	42.9	35.3	82.0	27.5	100.0	29.1	26.9	100.0		53.5	16.7
71	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	47.3	15.8	31.5	0.0	8.3	23.1	0.0	0.0	52.6	0.1
72	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	33.4	66.5	0.0	17.7	48.9	0.0			

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total	Subtotal (c.2 = c.3 + c.10 + c.11 + c.12)	Funcționari	Funcționari de demnitate publică	Funcționari publici în fpcns, fpc, fpe	fpcns	fpc	fpe	Funcționari publici cu statut special	Personal din cabinetul persoanelor cu fdp	Personal de deservire tehnică: pdtafap	Specialiști în ps
1.2.1	AAPL de nivelul II													
73	Numărul femeilor	persoane	2794	2599	1904	14	1890	0	424	1466	0	0	661	34
74	Ponderea femeilor în personal	%	61,1	60.2	65.5	11.2	68.0	0.0	55.4	72.8	0.0		48.2	82.9
75	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	73.3	0.5	72.7	0.0	16.3	56.4	0.0	0.0	25.4	1.3
76	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	0.7	99.3	0.0	22.3	77.0	0.0			
77	Numărul bărbaților	persoane	1778	1720	1002	111	891	0	342	549	0	0	711	7
78	Ponderea bărbaților în personal	%	38,9	39.8	34.5	88.8	32.0	100.0	44.6	27.2			51.8	17.1
79	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	58.3	6.5	51.8	0.0	19.9	31.9	0.0	0.0	41.3	0.4
80	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	11.1	88.9	0.0	34.1	54.8	0.0			
1.2.2	AAPL de nivelul I													
81	Numărul femeilor	persoane	5246	5127	3126	187	2939	0	755	2184	0	0	2000	1
82	Ponderea femeilor în personal	%	55,7	55.6	64.2	18.8	75.8	0.0	84.1	73.3	0.0	0.0	46.0	100.0
83	Structura femeilor pe categorii de personal	%		100	61.0	3.6	57.3	0.0	14.7	42.6	0.0	0.0	39.0	0.0
84	Structura femeilor pe categorii de funcționari	%			100	6.0	94.0	0.0	24.2	69.9	0.0			
85	Numărul bărbaților	persoane	4175	4090	1744	807	937	0	143	794	0	0	2346	0
86	Ponderea bărbaților în personal	%	44,3	44.4	35.8	81.2	24.2		15.9	26.7			54.0	0.0
87	Structura bărbaților pe categorii de personal	%		100	42.6	19.7	22.9	0.0	3.5	19.4	0.0	0.0	57.4	0.0
88	Structura bărbaților pe categorii de funcționari	%			100	46.3	53.7	0.0	8.2	45.5	0.0			

Sursa: Datele statistice din Raportul „Numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 01.01.2015” al BNS.

Anexa nr.3. Caracteristica personalului din autoritățile publice din Republica Moldova în anul 2014

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total	Funcții publice (fpcns, fpc, fpe) – total (c.2 = c.5 + c.6 + c.7)	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdtafap	Posturi de specialiști
A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	În total autorități publice											
1	Efectivul-limită de personal la 01.01.2015	unități	38389	17785	2579	226	36	4192	13557	14047	3752	1836
2	Funcții publice și posturi ocupate la 01.01.2015	persoane	35390	16283	2414	78	25	3956	12302	13192	3423	
3	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor	%	92,2	91,6	93,6	34,5	69,4	94,4	90,7	94,0	91,2	
4	Funcții publice și posturi vacante la 01.01.2015	unități	2999	1502	165	148	11	236	1255	855	329	
5	Ponderea funcțiilor publice/posturilor vacante	%	7,8	8,4	6,4	65,5	30,6	5,6	9,3	6,1	8,8	
6	Vârsta medie a angajaților la 01.01.2015	ani		42,7								
7	Numărul funcționarilor publici care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă la 01.01. 2015	persoane		1448								
8	Ponderea pensionarilor în numărul funcțiilor publice (fpcns, fpc, fpe) ocupate	%		8,9								
1.1	Autorități publice: nivel central											
9	Efectivul-limită de personal la 01.01. 2015	unități	29710	11172	1512	226	36	2541	8595	14047	2753	
10	Funcții publice și posturi ocupate la 01.01. 2015	persoane	27081	9989	1361	78	25	2363	7601	13192	2461	
11	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor	%	91,2	89,4	90,0	34,5	69,4	93,0	88,4	94,0	89,4	
12	Funcții publice și posturi vacante la 01.01. 2015	unități	2629	1183	151	148	11	178	994	855	292	
13	Ponderea funcțiilor publice/posturilor vacante	%	8,8	10,6	10,0	65,5	30,6	7,0	11,6	6,0	10,6	
14	Vârsta medie a angajaților la 01.01. 2015	ani		40,3								
15	Numărul funcționarilor publici care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă la 01.01. 2015	persoane		597								
16	Ponderea pensionarilor în numărul funcțiilor publice (fpcns, fpc, fpe) ocupate	%		6,0								
1.1.1	Organe ale autorităților publice											
17	Efectivul-limită de personal la 01.01. 2015	unități	5201	2676	1427	158	9	376	2291		940	
18	Funcții publice și posturi ocupate la 01.01. 2015	persoane	4447	2295	1281	23	8	314	1973		848	

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total	Funcții publice (fpcns, fpc, fpe) – total (c.2 = c.5 + c.6 + c.7)	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdtafap	Posturi de specialiști
19	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor	%	85,5	85,8	89,8	14,6	88,9	83,5	86,1		90,2	
20	Funcții publice și posturi vacante la 01.01. 2015	unități	754	381	146	135	1	62	318		92	
21	Ponderea funcțiilor publice/posturilor vacante	%	14,5	14,2	10,2	85,4	11,1	16,5	13,9		9,8	
22	Vârsta medie a angajaților la 01.01. 2015	ani		38,6								
23	Numărul funcționarilor publici care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă la 01.01. 2015	persoane		116,0								
24	Ponderea pensionarilor în numărul funcțiilor publice (fpcns, fpc, fpe) ocupate	%		5,1								
1.1.2	Organe centrale de specialitate											
25	Efectivul-limită de personal la 01.01. 2015	unități	2697	1858	67	68	23	581	1254	486	218	
26	Funcții publice și posturi ocupate la 01.01. 2015	persoane	2382	1626	63	55	14	534	1078	443	195	
27	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor	%	88,3	87,5	94,0	80,9	60,9	92,0	86,0	91,2	89,4	
28	Funcții publice și posturi vacante la 01.01. 2015	unități	315	232	4	13	9	47	176	43	23	
29	Ponderea funcțiilor publice/posturilor vacante	%	11,7	12,5	6,0	19,1	39,1	8,0	14,0	8,8	10,6	
30	Vârsta medie a angajaților la 01.01. 2015	ani		40,5								
31	Numărul funcționarilor publici care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă la 01.01. 2015	persoane		103								
32	Ponderea pensionarilor în numărul funcțiilor publice (fpcns, fpc, fpe) ocupate	%		6,3								
1.1.3	Alte autorități publice											
33	Efectivul-limită de personal la 01.01. 2015	unități	2992	2331	18		4	644	1683	25	618	
34	Funcții publice și posturi ocupate la 01.01. 2015	persoane	2657	2051	17		3	626	1422	20	569	
35	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor	%	88,8	88,0	94,4		75,0	97,2	84,5	80,0	92,1	
36	Funcții publice și posturi vacante la 01.01. 2015	unități	335	280	1		1	18	261	5	49	
37	Ponderea funcțiilor publice/posturilor vacante	%	11,2	12,0	5,6		25,0	2,8	15,5	20,0	7,9	

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total	Funcții publice (fpcns, fpc, fpe) – total (c.2 = c.5 + c.6 + c.7)	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdtafap	Posturi de specialiști
38	Vârsta medie a angajaților la 01.01. 2015	ani		40,8								
39	Numărul funcționarilor publici care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă la 01.01. 2015	persoane		155								
40	Pondereea pensionarilor în numărul funcțiilor publice (fpcns, fpc, fpe) ocupate	%		7,6								
1.1.4	Autorități administrative din subordinea OCS											
41	Efectivul-limită de personal la 01.01. 2015	unități	18820	4307				940	3367	13536	977	
42	Funcții publice și posturi ocupate la 01.01. 2015	persoane	17595	4017				889	3128	12729	849	
43	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor	%	93,5	93,3				94,6	92,9	94,0	86,9	
44	Funcții publice și posturi vacante la 01.01. 2015	unități	1225	290				51	239	807	128	
45	Pondereea funcțiilor publice/posturilor vacante	%	6,5	6,7				5,4	7,1	6,0	13,1	
46	Vârsta medie a angajaților la 01.01. 2015	ani		41,2								
47	Numărul funcționarilor publici care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă la 01.01. 2015	persoane		223								
48	Pondereea pensionarilor în numărul funcțiilor publice (fpcns, fpc, fpe) ocupate	%		5,6								
1.2	AAPL											
49	Efectivul-limită de personal la 01.01. 2015	unități	8679	6613	1067			1651	4962		999	1836
50	Funcții publice și posturi ocupate la 01.01. 2015	persoane	8309	6294	1053			1593	4701		962	
51	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor	%	95,7	95,2	98,7			96,5	94,7		96,3	
52	Funcții publice și posturi vacante la 01.01. 2015	unități	370	319	14			58	261		37	
53	Pondereea funcțiilor publice/posturilor vacante	%	4,3	4,8	1,3			3,5	5,3		3,7	
54	Vârsta medie a angajaților la 01.01. 2015	ani		45,0								
55	Numărul funcționarilor publici care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă la 01.01. 2015	persoane		851								
56	Pondereea pensionarilor în numărul funcțiilor publice (fpcns, fpc, fpe) ocupate	%		13,5								

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	U/m	Total	Funcții publice (fpens, fpc, fpe) – total (c.2 = c.5 + c.6 + c.7)	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: ptdafap	Posturi de specialiști
1.2.1	AAPL nivelul II											
57	Efectivul-limită de personal la 01.01. 2015	unități	3479	2910	119			772	2138		450	863
58	Funcții publice și posturi ocupate la 01.01. 2015	persoane	3218	2682	117			735	1947		419	
59	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor	%	92,5	92,2	98,3			95,2	91,1		93,1	
60	Funcții publice și posturi vacante la 01.01. 2015	unități	261	228	2			37	191		31	
61	Ponderea funcțiilor publice/posturilor vacante	%	7,5	7,8	1,7			4,8	8,9		6,9	
62	Vârsta medie a angajaților la 01.01. 2015	ani		44,4								
63	Numărul funcționarilor publici care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă la 01.01. 2015	persoane		343								
64	Ponderea pensionarilor în numărul funcțiilor publice (fpens, fpc, fpe) ocupate	%		12,8								
1.2.2	AAPL de nivelul I											
65	Efectivul-limită de personal la 01.01. 2015	unități	5200	3703	948			879	2824		549	973
66	Funcții publice și posturi ocupate la 01.01. 2015	persoane	5091	3612	936			858	2754		543	
67	Gradul de ocupare a funcțiilor publice / posturilor	%	97,9	97,5	98,7			97,6	97,5		98,9	
68	Funcții publice și posturi vacante la 01.01. 2015	unități	109	91	12			21	70		6	
69	Ponderea funcțiilor publice/posturilor vacante	%	2,1	2,5	1,3			2,4	2,5		1,1	
70	Vârsta medie a angajaților la 01.01. 2015	ani		45,6								
71	Numărul funcționarilor publici care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă la 01.01. 2015	persoane		508								
72	Ponderea pensionarilor în numărul funcțiilor publice (fpens, fpc, fpe) ocupate	%		14,1								

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice.

Anexa nr.4. Analiza datelor despre ocuparea funcțiilor publice și a posturilor în autoritățile publice din Republica Moldova în 2014

Nr. d/o	Indicatori	Total funcții și posturi	Funcții publice: fpc, fpe (c.2 = c.6 + c.7 + c.8)	Structura funcțiilor publice: fpc, fpe, %	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdtafap
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	În total autorități publice										
1	Ocuparea funcției publice și posturilor vacante <i>Inclusiv prin:</i>	5539.5	3570.5	100.0	43	27	8	679	2883.5	1528	371
2	concurș		1853.5	51.9			7	198	1648.5		
3	promovare		590	16.5			0	228	362		
4	transfer		930	26.1			0	127	803		
5	interimat fpc		102	2.9			0	100	2		
6	detașare		16	0.4			0	13	3		
7	altele		79	2.2			1	13	65		
8	Ocuparea funcției publice pe bază de merit		2443.5	68.4			7	426	2010.5		
1.1	Autorități publice: nivel central										
9	Ocuparea funcției publice și posturilor vacante <i>Inclusiv prin:</i>	4893	2928	100.0	41	27	8	521	2399	1528	369
10	concurș		1378	47.1			7	117	1254		
11	promovare		547	18.7			0	204	343		
12	transfer		852	29.1			0	114	738		
13	interimat fpc		65	2.2			0	63	2		
14	detașare		15	0.5			0	13	2		
15	altele		71	2.4			1	10	60		
16	Ocuparea funcției publice pe bază de merit		1925	65.7			7	321	1597		
1.1.1	Organe ale autorităților publice										
17	Ocuparea funcției publice și posturilor vacante <i>Inclusiv prin:</i>	828	671	100.0	35	22	1	88	582	0	100
18	concurș		368	54.8			0	33	335		
19	promovare		88	13.1			0	15	73		

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	Total funcții și posturi	Funcții publice: fpens, fpc, fpe (c.2 = c.6 + c.7 + c.8)	Structura funcțiilor publice: fpens, fpc, fpe, %	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdtafap
20	transfer		163	24.3			0	32	131		
21	interimat fpc		7	1.0			0	7	0		
22	detașare		1	0.2			0	0	1		
23	altele		44	6.6			1	1	42		
24	Ocuparea funcției publice pe bază de merit		456	68.0			0	48	408		
1.1.2	Organe centrale de specialitate										
25	Ocuparea funcției publice și posturilor vacante <i>Inclusiv prin:</i>	659	574	100.0	3	5	7	106	461	46	31
26	concurș		263	45.8			7	25	231		
27	promovare		117	20.4			0	40	77		
28	transfer		166	28.9			0	28	138		
29	interimat fpc		11	1.9			0	9	2		
30	detașare		0	0.0			0	0	0		
31	altele		17	3.0			0	4	13		
32	Ocuparea funcției publice pe bază de merit		380	66.2			7	65	308		
1.1.3	Alte autorități publice										
33	Ocuparea funcției publice și posturilor vacante <i>Inclusiv prin:</i>	882	807	100.0	3	0	0	143	664	0	72
34	concurș		256	31.7			0	20	236		
35	promovare		162	20.1			0	78	84		
36	transfer		374	46.3			0	31	343		
37	interimat fpc		3	0.4			0	3	0		
38	detașare		11	1.4			0	10	1		
39	altele		1	0.1			0	1	0		
40	Ocuparea funcției publice pe bază de merit		418	51.8			0	98	320		
1.1.4	Autorități administrative din subordinea OCS										

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	Total funcții și posturi	Funcții publice: fpcns, fpc, fpe (c.2 = c.6 + c.7 + c.8)	Structura funcțiilor publice: fpcns, fpc, fpe, %	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdatap
41	Ocuparea funcției publice și posturilor vacante <i>Inclusiv prin:</i>	2524	876	100.0	0	0	0	184	692	1482	166
42	concurș		491	56.1			0	39	452		
43	promovare		180	20.6			0	71	109		
44	transfer		149	17.0			0	23	126		
45	interimat fpc		44	5.0			0	44	0		
46	detașare		3	0.3			0	3	0		
47	altele		9	1.0			0	4	5		
48	Ocuparea funcției publice pe bază de merit		671	76.6			0	110	561		
1.2	AAPL										
49	Ocuparea funcției publice și posturilor vacante <i>Inclusiv prin:</i>	646.5	642.5	100	2			158	484.5		2
50	concurș		475.5	74.0	0			81	394.5		0
51	promovare		43	6.7	0			24	19		0
52	transfer		78	12.1	0			13	65		0
53	interimat fpc		37	5.8	0			37	0		0
54	detașare		1	0.2	0			0	1		0
55	altele		8	1.2	2			3	5		2
56	Ocuparea funcției publice pe bază de merit		518.5	80.7				105	413.5		
1.2.1	AAPL de nivelul II										
57	Ocuparea funcției publice și posturilor vacante <i>Inclusiv prin:</i>	371	369	100	1			80	289		1
58	concurș		247	66.9	0			24	223		0
59	promovare		35	9.5	0			20	15		0
60	transfer		59	16.0	0			12	47		0
61	interimat fpc		23	6.2	0			23	0		0
62	detașare		1	0.3	0			0	1		0
63	altele		4	1.1	1			1	3		1
64	Ocuparea funcției publice pe bază de merit		282	76.4				44	238		

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	Total funcții și posturi	Funcții publice: fpcns, fpc, fpe (c.2 = c.6 + c.7 + c.8)	Structura funcțiilor publice: fpcns, fpc, fpe, %	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdaftap
1.2.2	AAPL de nivelul I										
65	Ocuparea funcției publice și posturilor vacante <i>Inclusiv prin:</i>	275.5	273.5	100.0	1			78	195.5		1
66	concurș		228.5	83.6	0			57	171.5		0
67	promovare		8	2.9	0			4	4		0
68	transfer		19	6.9	0			1	18		0
69	interimat fpc		14	5.1	0			14	0		0
70	detașare		0	0.0	0			0	0		0
71	altele		4	1.5	1			2	2		1
72	Ocuparea funcției publice pe bază de merit		236.5	86.5				61	175.5		

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice.

Anexa nr.5. Analiza datelor despre încetarea raporturilor de serviciu și a relațiilor de muncă în autoritățile publice din Republica Moldova în anul 2014

Nr. d/o	Indicatori	Total	%	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice: fpcns, fpc, fpe (c.4 = c.5+ c.6 + c.7)	Pondere funcțiilor publice: fpcns, fpc, fpe, %	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdtafap
A	B		1	2	3	4	5	7	8	9	10	11
1	În total autorități publice											
1	Numărul de persoane cu care au fost încetate rapoartele de serviciu/relațiile de muncă <i>Inclusiv în baza:</i>	3462	100.0	79	166	1872	100.0	0	305	1567	565	780
2	Legii nr.158/2008, din care în baza:	1845	53,3			1845	98.6	0	219	1225	0	0
3	<i>Legii nr.158/2008, art.62</i>	304	8.8			304	16.2	0	29	138	0	0
4	<i>Legii nr.158/2008, art.63</i>	152	4.4			152	8.1	0	42	91	0	0
5	<i>Legii nr.158/2008, art.64</i>	31	0.9			31	1.7	0	16	10	0	0
6	<i>Legii nr.158/2008, art.65</i>	1358	39.2			1358	72.6	0	132	986	0	0
7	Legilor speciale	810	23.4	79	166	0	0.0	0	0	0	565	0
8	Codului muncii	807	23.3			27	1.4	0	4	23	0	780
9	Fluctuația, %	8.7				11.2						
1.1	Autorități publice: nivel central											
10	Numărul de persoane cu care au fost încetate rapoartele de serviciu/relațiile de muncă <i>Inclusiv în baza:</i>	2865	100.0	71	166	1454	100.0	0	220	1234	565	609
11	Legii nr.158/2008, din care în baza:	1444	50.4			1444	99.3	0	219	1225		
12	<i>Legii nr.158/2008, art.62</i>	167	5.8	0	0	167	11.5	0	29	138	0	0
13	<i>Legii nr.158/2008, art.63</i>	133	4.6	0	0	133	9.1	0	42	91	0	0
14	<i>Legii nr.158/2008, art.64</i>	26	0.9	0	0	26	1.8	0	16	10	0	0
15	<i>Legii nr.158/2008, art.65</i>	1118	39.0	0	0	1118	76.9	0	132	986	0	0
16	Legilor speciale	802	28	71	166	0	0.0	0	0	0	565	0
17	Codului muncii	619	21.6	0	0	10	0.7	0	1	9	0	609
18	Fluctuația, %	10.0				14.5						
1.1.1	Organe ale autorităților publice											

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	Total	%	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice: fpcns, fpc, fpe (c.4 = c.5+ c.6 + c.7)	Ponderele funcțiilor publice: fpcns, fpc, fpe, %	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdtafap
19	Numărul de persoane cu care au fost încetate rapoartele de serviciu/relațiile de muncă <i>Inclusiv în baza:</i>	806	100.0	61	148	460	100.0	0	41	419	0	137
20	Legii nr.158/2008, din care în baza:	460	57.1			460	100.0	0	41	419		
21	<i>Legii nr.158/2008, art.62</i>	19	2.4	0	0	19	4.1	0	4	15	0	0
22	<i>Legii nr.158/2008, art.63</i>	11	1.4	0	0	11	2.4	0	2	9	0	0
23	<i>Legii nr.158/2008, art.64</i>	4	0.5	0	0	4	0.9	0	2	2	0	0
24	<i>Legii nr.158/2008, art.65</i>	426	52.9	0	0	426	92.6	0	33	393	0	0
25	Legilor speciale	209	25.9	61	148	0	0.0	0	0	0	0	0
26	Codului muncii	137	17.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	137
27	Fluctuația, %	17.5				20.2						
1.1.2	Organe centrale de specialitate											
28	Numărul de persoane cu care au fost încetate rapoartele de serviciu/relațiile de muncă <i>Inclusiv în baza:</i>	387	100.0	10	18	263	100.0	0	47	216	44	52
29	Legii nr.158/2008, din care în baza:	258	66.7			258	98.1	0	46	212		
30	<i>Legii nr.158/2008, art.62</i>	32	8.3			32	12.2	0	3	29		
31	<i>Legii nr.158/2008, art.63</i>	37	10			37	14.1	0	13	24		
32	<i>Legii nr.158/2008, art.64</i>	5	1.3			5	1.9	0	4	1		
33	<i>Legii nr.158/2008, art.65</i>	184	47.5			184	70.0	0	26	158		
34	Legilor speciale	72	18.6	10	18	0	0.0			0	44	
35	Codului muncii	57	15			5	1.9		1	4		52
36	Fluctuația, %	16.3				15.9						
1.1.3	Alte autorități publice											
37	Numărul de persoane cu care au fost încetate rapoartele de serviciu/relațiile de muncă <i>Inclusiv în baza:</i>	346	100.0	0	0	222	100.0	0	46	176	5	119
38	Legii nr.158/2008, din care în baza:	222	64.2	0	0	222	100.0	0	46	176		

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	Total	%	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice: fpcns, fpc, fpe (c.4 = c.5+ c.6 + c.7)	Ponderele funcțiilor publice: fpcns, fpc, fpe, %	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdtafap
39	<i>Legii nr.158/2008, art.62</i>	62	17.9	0	0	62	27.9	0	15	47	0	0
40	<i>Legii nr.158/2008, art.63</i>	11	3.2	0	0	11	4.9	0	5	6	0	0
41	<i>Legii nr.158/2008, art.64</i>	1	0.3	0	0	1	0.5	0	0	1	0	0
42	<i>Legii nr.158/2008, art.65</i>	148	42.8	0	0	148	66.7	0	26	122	0	0
43	Legilor speciale	5	1.4	0	0	0	0.0	0	0	0	5	0
44	Codului muncii	119	34.4	0	0	0	0.0	0	0	0	0	119
45	Fluctuația, %	16.9				13.6						
1.1.4	Autorități administrative din subordinea OCS											
46	Numărul de persoane cu care au fost încetate rapoartele de serviciu/relațiile de muncă <i>Inclusiv în baza:</i>	1326	100.0	0	0	509	100.0	0	86	423	516	301
47	Legii nr.158/2008, din care în baza:	504	38.0			504	99.0	0	86	418		
48	<i>Legii nr.158/2008, art.62</i>	54	4.1	0	0	54	10.6	0	7	47	0	0
49	<i>Legii nr.158/2008, art.63</i>	74	5.6	0	0	74	14.5	0	22	52	0	0
50	<i>Legii nr.158/2008, art.64</i>	16	1.2	0	0	16	3.2	0	10	6	0	0
51	<i>Legii nr.158/2008, art.65</i>	360	27.1	0	0	360	70.7	0	47	313	0	0
52	Legilor speciale	516	38.9	0	0	0	0.0	0	0	0	516	0
53	Codului muncii	306	23.1	0	0	5	1.0	0	0	5	0	301
54	Fluctuația, %	6.7				11.3						
1.2	AAPL											
55	Numărul de persoane cu care au fost încetate rapoartele de serviciu/relațiile de muncă <i>Inclusiv în baza:</i>	597	100.0	8		418	100.0		85	333		171
56	Legii nr.158/2008, din care în baza:	401	67.2			401	95.9					
57	<i>Legii nr.158/2008, art.62</i>	137	23.1			137	32.8					
58	<i>Legii nr.158/2008, art.63</i>	19	3.1			19	4.5					
59	<i>Legii nr.158/2008, art.64</i>	5	0.8			5	1.2					

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Indicatori	Total	%	Funcții de demnitate publică	Posturi din cabinetul persoanei în fdp	Funcții publice: fpcns, fpc, fpe (c.4 = c.5+ c.6 + c.7)	Ponderele funcțiilor publice: fpcns, fpc, fpe, %	Funcții publice de conducere de nivel superior	Funcții publice de conducere	Funcții publice de execuție	Funcții publice cu statut special	Posturi de deservire tehnică: pdtafap
60	<i>Legii nr.158/2008, art.65</i>	240	40.2			240	57.4					
61	Legilor speciale	8	1	8			0.0					
62	Codului muncii	188	31.5			17	4.1		3	14		171
63	Fluctuația, %	5.4				6.2						
1.2.1	AAPL de nivelul II											
64	Numărul de persoane cu care au fost încetate rapoartele de serviciu/relațiile de muncă <i>Inclusiv în baza:</i>	345	100.0	4		226	100.0		47	179		115
65	Legii nr.158/2008, din care în baza:	220	64	0		220	97.3					0
66	<i>Legii nr.158/2008, art.62</i>	75	21.7	0		75	33.2					0
67	<i>Legii nr.158/2008, art.63</i>	12	3.5	0		12	5.3					0
68	<i>Legii nr.158/2008, art.64</i>	5	1.4	0		5	2.2					0
69	<i>Legii nr.158/2008, art.65</i>	128	37.1	0		128	56.6					0
70	Legilor speciale	4	1.2	4			0.0					0
71	Codului muncii	121	35.1	0		6	2.7		2	4		115
72	Fluctuația, %	8.9				8.3						
1.2.2	AAPL de nivelul I											
73	Numărul de persoane cu care au fost încetate rapoartele de serviciu/relațiile de muncă <i>Inclusiv în baza:</i>	252	100.0	4		192	100.0		38	154		56
74	Legii nr.158/2008, din care în baza:	181	71.8	0		181	94.3					
75	<i>Legii nr.158/2008, art.62</i>	62	24.6	0		62	32.3					0
76	<i>Legii nr.158/2008, art.63</i>	7	2.8	0		7	3.7					0
77	<i>Legii nr.158/2008, art.64</i>	0	0.0	0		0	0.0					0
78	<i>Legii nr.158/2008, art.65</i>	112	44.4	0		112	58.3					0
79	Legilor speciale	4	1.6	4			0.0					0
80	Codului muncii	67	26.6	0		11	5.7		1	10		56
81	Fluctuația, %	3.6				4.7						

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice.

Anexa nr.6. Analiza datelor despre aplicarea procedurilor de personal și a altor reglementări în autoritățile publice în anul 2014

Nr. d/o	Denumirea reglementărilor în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr.201 din 11.03.2009	Denumirea indicatorilor de rezultat privind aplicarea reglementărilor	Total autorități publice	Autorități publice de nivel central	Organe ale AP	OCS	Alte autorități publice	Autorități adm. sub. OCS	Autorități ale administrației publice locale	AAPL nivel II	AAPL nivel I
1	Ocuparea funcției publice vacante prin concurs (anexa nr.1)	1.1. Numărul funcțiilor publice scoase la concurs	2309	1743	495	309	377	562	566	305	261
		1.1.1. funcții publice de conducere de nivel superior	7	7	0	7	0	0	0	0	0
		1.1.2. funcții publice de conducere	317	213	75	43	46	49	104	35	69
		1.1.3. funcții publice de execuție	1985	1523	420	259	331	513	462	270	192
		1.2. Numărul de persoane (dosare) care au aplicat la concurs	5778	4739	977	1338	880	1544	1039	563	476
		1.2.1. funcții publice de conducere de nivel superior	46	46	0	46	0	0	0	0	0
		1.2.2. funcții publice de conducere	615	444	135	130	78	101	171	55	116
		1.2.3. funcții publice de execuție	5117	4249	842	1162	802	1443	868	508	360
		1.2.4. Număr persoane pe funcție	2.5	2.7	2.0	4.3	2.3	2.7	1.8	1.9	1.8
		1.3. Numărul persoanelor angajate în funcție publică prin concurs	1853,5	1378	368	263	256	491	475,5	247	228,5
2	Perioada de probă pentru funcționarul public debutant (anexa nr.2)	2.1. Numărul de funcționari publici debutanți în total	1437	1039	104	243	222	470	398	202	196
		2.2. Numărul de funcționari publici debutanți care au fost confirmați în funcție	945	653	76	165	137	275	292	151	141
		2.2.1. Pondere, %	65.8	62.8	73.1	67.9	61.7	58.5	73.4	74.8	71.9

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Denumirea reglementărilor în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr.201 din 11.03.2009	Denumirea indicatorilor de rezultat privind aplicarea reglementărilor	Total autorități publice	Autorități publice de nivel central	Organe ale AP	OCS	Alte autorități publice	Autorități adm. sub. OCS	Autorități ale administrației publice locale	AAPL nivel II	AAPL nivel I
		2.2.2. Gradul de înnoire a funcționarilor publici (funcționari publici debutanți confirmați către funcționarii publici în fpcns, fpc, fpe), %	5.8	6.5	3.3	10.1	6.7	6.8	4.6	5.6	3.9
		2.3. Numărul de funcționari publici debutanți care au fost eliberați din funcție	77	61	4	16	20	21	16	5	11
		2.4. Numărul de funcționari publici debutanți la 01.01.2015	415	325	24	62	65	174	90	46	44
		2.5. Numărul de funcționari publici debutanți instruiți	830	671	61	170	183	257	159	86	73
		2.5.1. Pondere, %	57.8	64.6	58.7	70.0	82.4	54.7	39.9	42.6	37.2
		2.6. Numărul de funcționari publici debutanți instruiți 80 ore si mai mult	497.0	429.0	41.0	127.0	94.0	167.0	68.0	43.0	25.0
		2.6.1. Pondere, %	34.6	41.3	39.4	52.3	42.3	35.5	17.1	21.3	12.8
3	Elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului pentru funcția publică (anexa nr.3)	3.1. Numărul fișelor postului existente în autoritate la 01.01.2015	17834	11158	2670	1858	2325	4305	6676	2875	3801
		3.2. Numărul fișelor postului revizuite	2521	1492	96	348	634	414	1029	468	561
4	Completarea și avizarea statului de personal (anexa nr.5)	5.1. Existența statului de personal, completat și avizat favorabil de Cancelaria de Stat	1162	71	5	23	7	36	1091	203	888
5	Întocmirea angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea	6.1. Numărul de angajamente	97	59	5	25	4	25	38	28	10
		6.1.1. Angajamente semnate de funcționarii publici care au studiat sau studiază în cadrul programelor de masterat din mijloace bugetare	80	46	5	21	2	18	34	24	10

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Denumirea reglementărilor în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr.201 din 11.03.2009	Denumirea indicatorilor de rezultat privind aplicarea reglementărilor	Total autorități publice	Autorități publice de nivel central	Organe ale AP	OCS	Alte autorități publice	Autorități adm. sub. OCS	Autorități ale administrației publice locale	AAPL nivel II	AAPL nivel I
	formelor de dezvoltare profesională cu o durată ce depășește 90 zile (anexa nr.6)	6.1.2. Angajamente semnate de funcționarii publici care au beneficiat de activități de instruire cu durata cumulativă de cel puțin 90 zile	17	13	0	4	2	7	4	4	0
6	Activitatea comisiei de disciplină (anexa nr.7)	7.1. Numărul comisiilor de disciplină	861	121	53	22	6	40	740	104	636
		7.2. Numărul sesizărilor examinate	347	322	46	30	33	213	25	13	12
		7.3. Numărul de cauze clasate	136	124	23	15	17	69	12	6	6
		7.4. Numărul sancțiunilor disciplinare propuse	279	255	20	15	19	201	24	13	11
		7.5. Numărul funcționarilor publici sancționați disciplinar	280	259	21	15	18	205	21	12	9
		Pondere în total, %	1.7	2.6	0.92	0.92	0.88	5.10	0.33	0.45	0.25
7	Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public (anexa nr.8)	8.1. Numărul funcționarilor publici evaluați	14410	8111	1305	1437	1880	3489	6299	2520	3779
		8.1.1. Pondere în nr fp și posturilor ocupate,%	88.5	81.2	80.3	88.6	91.6	86.8	100.0	93.9	100.0
		8.2. „foarte bine”	5354	3040	798	869	518	855	2314	1119	1195
		Pondere,%	37.1	37.5	61.1	60.5	27.6	24.5	36.7	44.4	31.6
		8.3. „bine”	8765	4856	495	549	1310	2502	3909	1375	2534
		Pondere,%	60.8	59.9	37.9	38.2	69.7	71.7	62.1	54.6	67.1
		8.4. „satisfăcător”	284	208	12	17	51	128	76	26	50
		Pondere,%	2.0	2.5	0.9	1.2	2.7	3.7	1.2	1.0	1.3
		8.5. „nesatisfăcător”	7	7	0	2	1	4	0	0	0
Pondere,%	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0		
		8.6. Numărul contestațiilor	17	14	5	3	3	3	3	0	

Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Nr. d/o	Denumirea reglementărilor în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr.201 din 11.03.2009	Denumirea indicatorilor de rezultat privind aplicarea reglementărilor	Total autorități publice	Autorități publice de nivel central	Organe ale AP	OCS	Alte autorități publice	Autorități adm. sub. OCS	Autorități ale administrației publice locale	AAPL nivel II	AAPL nivel I
		depuse de funcționarii publici evaluați									
		8.7. Numărul de funcționari publici pentru care au fost stabilite obiectivele individuale de activitate și indicatorii de performanță pentru anul 2014	14017	7670	1421	1472	1954	2823	6347	2547	3800
8	Numărul funcțiilor publice (fpcns, fpc, fpe) care cad sub incidența Legii nr.158/2008		17785	11172	2676	1858	2331	4307	6613	2910	3703
9	Numărul funcționarilor publici (fpcns, fpc, fpe) care cad sub incidența Legii nr.158/2008		16283	9989	2295	1626	2051	4017	6294	2682	3612

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice.

Anexa nr.7. Analiza datelor despre dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în anul 2014

Nr. d/o	Indicatorii de progres	Autorități publice - total	Autorități publice de nivel central	inclusiv				Autorități ale administrației publice locale	inclusiv	
				Organe ale autorităților publice	OCS	Alte autorități publice	Autorități adm. din sub. OCS		AAPL nivelul II	AAPL nivelul I
1	Numărul persoanelor instruite, persoane	24415	21635	998	1859	2242	16536	2780	1050	1730
2	Gradul de instruire a personalului, %	69,0	79,9	22,4	78,0	84,3	94,0	33,4	37,1	35,6
3	Numărul funcționarilor publici instruiți, persoane	8873	6546	718	967	1973	2888	2327	957	1370
4	Gradul de instruire a funcționarilor publici, %	54,5	65,5	31,3	59,4	96,2	71,9	37,0	35,7	37,9
5	Numărul funcționarilor publici care au fost instruiți cel puțin 40 ore, persoane	5086	4120	442	767	858	2053	966	467	499
6	Pondere funcționarilor publici instruiți cel puțin 40 ore,%	31,2	41,2	27,2	47,2	41,8	51,1	15,3	17,4	13,8
7.	Dezvoltarea profesională realizată de către Academia de Administrare Publică									
7.1.	Numărul persoanelor instruite, din care:	3010	1694	x	x	x	x	1316	x	x
7.1.1	Comanda de stat	1292	1030	x	x	x	x	262	x	x
7.1.2	GIZ	243	x	x	x	x	x	243	x	x
7.1.3	MF, ANSA, IFPS, MJ	664	664	x	x	x	x	x	x	x
7.1.4	Altele	811	x	x	x	x	x	811	x	x
7.2.	Numărul cursurilor de instruite, din care:	84	59	x	x	x	x	25	x	x
7.2.1	Comanda de stat	43	34	x	x	x	x	9	x	x
7.2.2	GIZ	8	x	x	x	x	x	8	x	x
7.2.3	MF, ANSA, IFPS, MJ	25	25	x	x	x	x	x	x	x
7.2.3	Altele	8	x	x	x	x	x	8	x	x

Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice și AAP.