

AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU
SIGURANȚA ALIMENTELOR

MD-2009, mun. Chișinău, str. M. Kogălniceanu, 63
Republica Moldova
Tel/fax. (+373 22) 26-46-40



НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ПО БЕЗОПАСНОСТИ ПИЩЕВЫХ
ПРОДУКТОВ

MD-2009, г. Кишинев, ул. М. Когăлничану, 63
Республика Молдова
Тел./факс (+373 22) 26-46-40

ORDINUL

mun. Chișinău

"26" februarie 2024

Nr. 151

**Cu privire la aprobarea strategiei
de dezvoltare a resurselor umane
ale Agenției Naționale pentru Siguranța
Alimentelor pentru anii 2024-2027**

În conformitate cu prevederile pct.5, 6, 14 sbp.1), sbp.16), pct. 16, pct. 19 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, potrivit Hotărârii Guvernului nr.868/2022 cu privire la aprobarea Mecanismului de coordonare a procesului de integrare europeană a Republicii Moldova și a componentei grupurilor de lucru implicate în asigurarea implementării Mecanismului de coordonare a procesului de integrare europeană a Republicii Moldova și la modificarea Hotărârii Guvernului nr. 679/2009 privind aprobarea componentei nominale a Comisiei guvernamentale pentru integrare europeană a Republicii Moldova, în sensul Hotărârii Guvernului nr.829/2023 cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024-2027, precum și întru realizarea eficientă a funcțiilor/domeniilor de activitate ale Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor ce decurg din prevederile legislației de profil sanitar-veterinar și zootehnic; fitosanitar și protecția plantelor; siguranța și calitatea alimentelor; controlul fabricării și circulației alcoolului etilic, al produselor vitivinicole și al producției alcoolice; protecția consumatorului în domeniul alimentar; respectarea condițiilor de licențiere conform domeniului aferent, având în vedere prevederile constituționale prevăzute la art.37 din Constituția Republicii Moldova, având în vedere necesitatea dezvoltării resurselor umane pe toate domeniile de activitate în cadrul Agenției,

ORDON:

1. Se aprobă strategia de dezvoltare a resurselor umane ale Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor pentru perioada 2024-2027, conform anexei la prezentul ordin;
2. Se pune în sarcina șefilor subdiviziunilor structurale din cadrul aparatului central implementarea strategiei aprobate și raportarea progreselor conform obiectivelor strategice și specifice;
3. Se pune în sarcina șefilor și adjuncților subdiviziunilor teritoriale (cu statut de direcții) implementarea strategiei aprobate și raportarea progreselor conform obiectivelor strategice și specifice;
4. Se desemnează Direcția planificarea, evaluarea riscurilor și managementul calității și Direcția managementul resurselor umane responsabile de monitorizarea gradului de implementare Strategiei de dezvoltarea a resurselor umane, pentru perioada 2024-2027.
5. Se desemnează Direcția managementul resurselor umane de colectarea rapoartelor cu privire la gradul de implementare a strategiei de dezvoltare a resurselor umane ale Agenției pentru perioada 2024-2027, de la conducătorii desemnați în pct.2 și pct.3.
6. Se pune în sarcina Direcției planificarea, evaluarea riscurilor și managementul calității, compilarea Raportului generalizat și prezentarea acestuia directorului general al Agenției, până la data de 10 a fiecărei luni;
7. Secția management documente, va asigura remiterea prezentului ordin subdiviziunilor teritoriale pentru siguranța alimentelor (cu statut de direcții) și subdiviziunilor structurale din cadrul aparatului central.
8. Prezentul ordin intră în vigoare la data semnării și se plasează pe pagina oficială a Agenției.
9. Controlul asupra executării prezentului ordin îl exercită personal.

Director general



Radu MUSTEȚA

STRATEGIA

de dezvoltare a resurselor umane pentru 2024-2027

I. INTRODUCERE

O stare bună de sănătate a societății Republicii Moldova este o preocupare importantă a Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor dar și autorităților din cadrul Uniunii Europene. Uniunea Europeană (UE) urmărește un nivel mai ridicat de protecție a sănătății prin politicile și activitățile sale, în conformitate cu articolul 168 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Acțiunile UE în domeniul sănătății vizează să îmbunătățească sănătatea publică, să prevină bolile și amenințările la adresa sănătății (inclusiv cele legate de stilul de viață), precum și să promoveze cercetarea.

Potrivit Declarației universale a drepturilor omului, orice om are dreptul la un nivel de trai care să-i asigure sănătatea și bunăstarea lui și familiei sale, cuprinzând hrana, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare. Modul de aplicare a drepturilor persoanei la viață, libertate și siguranță sunt particularizate în Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale¹. Constituția țării stipulează că Fiecare om are dreptul la un mediu înconjurător neprimejdios din punct de vedere ecologic pentru viață și sănătate, precum și la produse alimentare și obiecte de uz casnic inofensive. Statul garantează fiecărui om dreptul la accesul liber și la răspândirea informațiilor veridice privitoare la starea mediului natural, la condițiile de viață și de muncă, la calitatea produselor alimentare și a obiectelor de uz casnic. Tăinuirea sau falsificarea informațiilor despre factorii ce sânt în detrimentul sănătății oamenilor se interzice prin lege. Persoanele fizice și juridice răspund pentru daunele pricinuite sănătății și avutului unei persoane ca urmare a unor contravenții ecologice.

În această ordine de idei, siguranța alimentară în Republica Moldova reprezintă un bun public fundamental, pe care Guvernul, prin intermediul Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, este angajat să-l producă. În esență, este bunul public specific de la care a pornit noțiunea de stat și care a legitimat colectarea taxelor din cele mai vechi timpuri.

Domeniul Siguranța alimentară, sanitar-veterinar și zootehnie; fitosanitar și protecția plantelor; siguranța și calitatea alimentelor; controlul fabricării și circulației alcoolului etilic, al produselor vitivinicole și al producției alcoolice; protecția consumatorului în domeniul alimentar; respectarea condițiilor de

¹ Articolele 2 și 3 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (Republica Moldova a aderat la Consiliul Europei la 13 iulie 1995).

licențiere conform domeniului aferent sunt domeniile de activitate ale Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, iar în calitate de autoritate centrală din subordinea Guvernului, ultima este chemată să întreprindă măsurile ce se impun cu privire la dezvoltarea resurselor umane.

În raport cu acestea, Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor are misiunea de a analiza situația și problemele din domeniile de activitate gestionate, de a elabora politici publice eficiente în domeniile respective, de a monitoriza calitatea politicilor și a actelor normative și de a propune intervenții justificate ale statului, care urmează să ofere soluții eficiente în domeniile de competență, asigurând cel mai bun raport dintre rezultatele scontate și costurile preconizate².

Obiectivul principal al amplului proces de reformare a Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor³ a urmărit în special realizarea unui serviciu public eficient, neutru din punct de vedere politic, care exercită atribuțiile sale în interesul cetățeanului și al comunității, asigurând respectarea legii, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, precum și protecția juridică și socială a angajaților Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor.

Ca rezultat al primei etape a reformei, Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor și subdiviziunile teritoriale au făcut obiectul unor schimbări radicale din punct de vedere conceptual și funcțional, care au determinat procese de optimizare structurală, orientate în special spre compatibilizarea cu structurile similare din Uniunea Europeană și spre îmbunătățirea calității serviciilor prestate către societate.

În acest sens, Hotărârea Guvernului nr. 14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor reprezintă primul document de politici publice care a identificat principalele probleme ale sistemului existente în momentul adoptării actului normativ, a stabilit obiectivele procesului de reformă, precum și actele normative ce urmau a fi modificate.

O parte din obiectivele și măsurile stabilite în cadrul acestei Concepții de reformă au fost puse în aplicare, fapt ce a reprezentat practic inițierea procesului de reformă instituțională a Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor și a structurilor subdiviziunilor teritoriale subordonate.

Astfel, dacă anterior Agenția era privită ca un tot întreg, subdiviziunile teritoriale pentru siguranța alimentelor dețineau personalitate juridică și statut de angajator, prerogative ce plasau pe al doilea loc misiunea de bază ale Agenției ce se referă la garantarea siguranței alimentelor și a calității produselor alimentare, inclusiv a alcoolului etilic, a producției alcoolice și a produselor vitivinicole, întreținerea unui sistem de măsuri publice menite să asigure sănătatea animală și protecția plantelor, inofensivitatea produselor alimentare și a materiei prime, precum și protecția consumatorilor în domeniul alimentar.

² Hotărârea Guvernului nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor

³ Prin Hotărârea Guvernului nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, s-a abrogat Hotărârea Guvernului nr.600/2018 (...) ce constituia un impediment în dezvoltarea unei strategii a resurselor umane întrucât subdiviziunile teritoriale dețineau personalitate juridică, inclusiv statut de angajator.

Prin urmare, prin acțiunile de reformare a fost realizată radierea personalității juridice și a statutului de angajator ale subdiviziunilor teritoriale, fiind create 10 subdiviziuni teritoriale care în special asigură executarea politicilor în domeniile supra descrise, fiind un garant al respectării drepturilor și intereselor persoanelor/consumatorilor, al respectării normelor de drept ce se referă la siguranța alimentelor și informarea consumatorilor, la cerințele sanitar-veterinare, politica de stat în sfera activității cu produse de uz fitosanitar și cu fertilizanți etc.

În pofida progreselor realizate de la începutul procesului de reformă, există încă suficient de multe probleme de natură obiectivă și subiectivă, care au condus la tergiversarea implementării procesului de reformă sau pur și simplu la nerealizarea unora din obiectivele propuse în concepția de reformare.

Una din vulnerabilitățile esențiale ale Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, o reprezintă faptul că în cadrul subdiviziunilor teritoriale (cu statut de direcție) activează angajați care au atins limita de vârstă ce permite dreptul la pensie. Mai mult, din punct de vedere al dotărilor (birouri dotare cu necesarul de activitate a unui inspector sau specialist), acestea nu corespund principiilor, normelor și standardelor recunoscute la nivel național și european, în special al condițiilor optime de muncă.

Din aceste considerente, prin aprobarea Hotărârii de Guvern nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, conducerea Agenției și-a asumat la nivel central îmbunătățirea condițiilor de muncă, recrutarea angajaților (inclusiv cu statut de funcționari publici), asigurarea instruirilor angajaților la nivel național dar și internațional, acordarea unui salariu competitiv angajaților Agenției având în prim plan atribuțiile funcționale ce se referă la siguranța alimentelor și subsecvent la asigurarea sănătății publice în ansamblu.

În perspectiva viziunilor strategice, consolidarea sistemului de management intern în cadrul Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor se va materializa prin menținerea și consolidarea sistemului unic de conducere, așa cum este prevăzut în Hotărârea de Guvern nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, însă cu oportunitatea delegării clare a competențelor ale directorului general al Agenției, conform legislației în vigoare. Un exemplu în aceste sens, este Ordinul directorului general al Agenției “Cu privire la stabilirea/delegarea unor competențe și sarcini ale directorului general și ale directorilor generali adjuncți ai Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor” care în esență a descentralizat anumite atribuții la directorului general, directorilor generali adjuncți, și a disciplinat asumarea de responsabilitate ale acestora

Astfel, cât ține de capacitatea de acțiune pe partea de management instituțional ale conducătorilor subdiviziunilor teritoriale (cu statut de direcție) se vor întreprinde aceleași măsuri cu privire la delegarea anumitor atribuții șefilor subdiviziunilor teritoriale cu asigurarea monitorizării stricte cu privire la modul de executare ale acestora.

Inițierea implementării mecanismului de angajare și promovare în funcțiile publice pe baza concursului reprezintă un alt pas spre transparență și spre creșterea calității resurselor umane și a managementului Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor. Implementarea procesului de evaluare periodică a angajaților, de testare a integrității profesionale se înscriu armonios în cadrul măsurilor de îmbunătățire a pregătirii profesionale, dar și de prevenire a coruptibilității și asigurare a integrității profesionale a angajaților Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor

Se impune însă crearea și dezvoltarea unui mecanism de evaluare a performanței atât la nivel individual, cât și la nivel de subdiviziuni, actualul sistem de evaluare fiind unul constatator și incapabil să identifice evoluțiile pozitive înregistrate.

Realizarea reformei, prin Hotărârea de Guvern nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor nu a fost susținută printr-un suport consistent din punctul de vedere al asigurării cu mijloace financiare de la bugetul de stat, elocventă fiind situația privind dotarea cu tehnică de birou/calculatoare portabile, automobile de serviciu. Aceste lipsuri privind dotarea logistică afectează semnificativ capacitatea de acțiune și eficacitatea activității Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor implicit asupra imaginii instituționale.

Programele de asistență externă au contribuit în cea mai mare parte la îmbunătățirea dotării Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, îndeosebi de la implementarea Acordului de asociere Uniunea Europeană - Republica Moldova.

Astfel, tehnica de birou și autoturismele achiziționate prin suportul acordat de Uniunea Europeană au permis creșterea capacității Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor au sporit eficiența procesului de efectuare a controalelor planificate și inopinate, fiind posibil atragerea la răspundere contravențională a contravenienților și repunerea în drepturi a consumatorilor.

În continuare, datorită insuficienței surselor financiare, rămân a fi nerealizate obiectivele privind sporirea capacităților resurselor umane în special a corpului de inspectori, fiind și cele mai dificile resurse umane de identificat pe domeniile de competență a Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor.

Din evaluarea realizărilor procesului de reformă și a neîmplinirilor care persistă încă, următoarele obiective reprezintă priorități ale continuării procesului de reformă:

- a) stabilirea unui management instituțional eficient, bazat pe un cadru legislativ și normativ bine definit pentru realizarea misiunii Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor și pe un sistem dezvoltat pe verticală, cu mecanisme viabile de coordonare și control la nivel central, regional și local;
- b) dezvoltarea capacităților instituționale ale Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor în domeniul creării și utilizării instrumentelor moderne bazate pe analiza informațiilor și analiza de risc, în cadrul unui sistem informatic integrat care asigură protecția datelor personale la standardele Uniunii Europene;

- c) asigurarea unui management modern al resurselor umane, bazat pe criterii concrete de evaluare a performanțelor și îmbunătățirea calității sistemului de pregătire a personalului, care să conducă la creșterea responsabilității și eficienței activității Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor;
- d) consolidarea capacităților instituționale în domeniul combaterii contravențiilor;
- e) consolidarea capacităților necesare pentru creșterea nivelului de încredere a societății în Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor, prin sporirea abilităților de comunicare ale conducătorilor subdiviziunilor, inspectorilor și altor actori implicați în procesul de instruire a acestora.
- f) asigurarea unui nivel ridicat de integritate al inspectorilor și aplicarea eficientă în activitatea acestora a abordării bazate pe respectarea drepturilor omului.

Prin urmare, evaluarea efectuată a determinat elaborarea prezentei Strategii de dezvoltare resurselor umane în cadrul Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, ca rezultat al necesităților și vulnerabilităților identificate⁴, dar și din oportunitatea stabilirii următorilor pași pentru modernizarea Agenției pentru perioada anilor 2024–2027, reieșind din așteptările societății și standardele existente la nivel european.

II. SCOPUL

Scopul Strategiei dezvoltare a resurselor umane pentru anii 2024-2027, constă în stabilirea priorităților instituționale în atragerea, menținerea și dezvoltarea personalului conform rigorilor stabilite în Cadrul de competențe profesionale al Agenției, prin sporiri permanente ale randamentului capacității de muncă, necesar pentru realizarea funcțiilor stabilite de Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr.14/2023.

În acest sens, Strategia dezvoltare a resurselor umane are drept scop optimizarea proceselor aferente gestionării resurselor umane, prin conformarea la prevederile legale impuse de statutul instituțional și cerințele instituționale față de Guvernul Republicii Moldova, stabilite în Standardele Internaționale.

În acest sens, ne propunem drept scop să recrutăm cele mai calificate persoane din domeniu și să le oferim cele mai bune condiții de muncă, module de pregătire, recompense și oportunități de promovare în carieră.

În scopul asigurării sustenabilității Strategiei, corelării obiectivelor cu acțiunile planificate și creșterii eficienței de ansamblu a activității Agenției, urmează să fie parcurși următorii pași:

- identificarea necesarului de resurse umane;
- recrutarea și selectarea personalului;
- menținerea, promovarea, remunerarea și motivarea angajaților;
- aplicarea mecanismelor și instrumentelor de dezvoltare profesională stabilite prin Cadrul competențelor profesionale;

⁴ A se vedea suplimentar Raportul de privind rezultatele evaluării integrității instituționale efectuate la Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor (<https://cna.md/public/files/RAPORTEvaluareANSA2021abe38.pdf>)

- identificarea nevoilor individuale și instituționale de formare profesională, pregătirea și dezvoltarea profesională continuă, corelarea eficientă a rezultatelor evaluării performanțelor profesionale ale salariaților cu activitățile de formare profesională planificate;

- crearea mediului de lucru adecvat și a culturii organizaționale etice corespunzătoare, care să ducă la atingerea unor niveluri înalte de profesionalism și calitate.

Agenția manifestă o deosebită preocupare pentru asigurarea unei calități înalte a resurselor umane deținute, realizarea activităților operaționale și în exercitarea atribuțiilor sale și relevanță pentru societate și alte părți interesate.

În acest sens, Agenția tinde să dețină personal competent, de înaltă calitate, motivat, bine pregătit profesional și condus eficient, care lucrează în cadrul unei structuri organizatorice adecvate, iar rezultatele activității să răspundă necesităților și așteptărilor.

III. GENEZA CADRULUI JURIDIC

La 16 ianuarie 2013, prin Hotărârea Guvernului nr.51 a fost creată Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor în subordinea Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare, în baza reorganizării prin fuziune a Agenției Sanitar - Veterinare și pentru Siguranța Produselor de Origine Animală și a Inspectoratului General de Supraveghere Fitosanitară și Control Semincer.

La 27 iulie 2018, a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr.600/2018 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, fiind abrogată Hotărârea Guvernului nr.51/2013, iar cele mai esențiale modificări operate prin aprobarea hotărârii de Guvern au fost subordonarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor direct Guvernului, atribuirea personalității juridice subdiviziunilor teritoriale și s-au creat instituțiile publice cu statut de laborator⁵.

Pe parcursul anilor 2018-2022, Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor având în vedere instabilității politice a fost reorganizată de câteva ori, iar la 2023, prin Hotărârea Guvernului nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor a fost reorganizată. Cele mai esențiale modificări constau în retragerea personalității juridice a subdiviziunilor teritoriale, reducerea numărului acestora, diminuarea unităților de la 1510 la 1194 în scopul majorării salariului angajaților Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor și subsecvent atribuirea aparatul central îndeplinirea managementului instituțional⁶ de la nivel central.

⁵ Instituția Publică „Centrul Republican de Diagnostic Veterinar”

Instituția Publică „Laboratorul central de testare a băuturilor alcoolice/Nealcoolice și a produselor conservate”

Instituția Publică „Laboratorul central fitosanitar”

⁶ De exemplu, prin HG nr.14/2023, s-au creat Direcția generală juridică, Direcția generală finanțe și contabilitate, Direcția managementul resurselor umane care asigură de la nivel central activitățile ce se impun cu privire la reprezentarea intereselor, calcularea și achitarea salariului și recrutarea resurselor umane pentru Agenție și subdiviziunile teritoriale, cu suportul conducătorilor de direcțiilor profil și din cadrul subdiviziunilor teritoriale.

IV. PROFILUL AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU SIGURANȚA ALIMENTELOR

Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor este autoritatea administrativă centrală din subordinea Guvernului, care implementează politica statului în domeniile de activitate ce îi sunt încredințate. Agenția este persoană juridică de drept public, cu sediul în municipiul Chișinău, și dispune de denumire, de ștampilă cu Stema de Stat a Republicii Moldova, de conturi trezoreriile și bancare, precum și de alte atribute specifice autorităților publice, stabilite în legislație. Ultima își exercită atribuțiile pe întreg teritoriul Republicii Moldova.

Agenția are misiunea de a asigura implementarea politicilor statului în domeniile orientate spre garantarea siguranței alimentelor și a calității produselor alimentare, inclusiv a alcoolului etilic, a producției alcoolice și a produselor vitivinicole, întreținerea unui sistem de măsuri publice menite să asigure sănătatea animală și protecția plantelor, inofensivitatea produselor alimentare și a materiei prime, precum și protecția consumatorilor în domeniul alimentar.

În calitate de autoritate centrală din subordinea Guvernului, în domeniile ce i s-au încredințat, se bucură de un nivel înalt de independență profesională, conform prevederilor legislației.

Agenția are o istorie mai puțin bogată, fiind dezvoltată începând cu 2013 – până în prezent. Aceasta a fost creată ca urmare în baza reorganizării prin fuziune a Agenției Sanitar - Veterinare și pentru Siguranța Produselor de Origine Animală și a Inspectoratului General de Supraveghere Fitosanitară și Control Semincer.

Deci, legiuitorul a dispus cumulara și coagularea domeniilor de competență într-o singură instituție care să monitorizeze pe întreg lanțul alimentar siguranța alimentelor cu scopul protejării drepturilor și intereselor consumatorilor, a sănătății publice și respectarea normelor de drept.

Este de menționat că, procesele de democratizare a societății și promovarea noilor reforme socio-economice, inclusiv aspirațiile Republicii Moldova cu privire la integrarea în Uniunea Europeană au generat schimbări radicale în ce privește crearea unei instituții profesionale care să răspundă la întrebările provocatoare pe domeniile încredințate ale secolului XXI inclusiv să asigure și să propună acele reforme necesare pentru integrarea țării în UE .

Însă, de la crearea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor nu a fost creată o strategie de dezvoltare a instituției nominalizate și/sau de dezvoltare a resurselor umane având în vedere domeniile și funcțiile cruciale cu impact direct asupra sănătății publice, protecția drepturilor și intereselor consumatorilor pe lanțul alimentar, etc. Mai mult, ținând seama de multitudinea actelor normative aplicabile, o strategie de dezvoltare a resurselor umane era una necesară.

Astfel, la 11 ianuarie 2023, a fost promovată Hotărârea Guvernului nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, iar în decembrie 2023, Uniunea Europeană a decis începerea discuțiilor privind aderarea Ucrainei și Republicii Moldova la blocul comunitar.

Acest eveniment de o mare relevanță pentru Republica Moldova și Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor constituie o bază fundamentală pentru reformarea legislației naționale de profil (aplicabilă de Agenție) și aducerea a acesteia în concordanță cu legislației Uniunii Europene.

Deci, întru punerea în aplicare a dezideratelor enunțate, sunt necesare resurse financiare și resurse umane instruite pe toate domeniile de competență ale Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor.

V. MIISIUNEA

Agenția are misiunea de a asigura implementarea politicilor statului în domeniile orientate spre garantarea siguranței alimentelor și a calității produselor alimentare, inclusiv a alcoolului etilic, a producției alcoolice și a produselor vitivinicole, întreținerea unui sistem de măsuri publice menite să asigure sănătatea animală și protecția plantelor, inofensivitatea produselor alimentare și a materiei prime, precum și protecția consumatorilor în domeniul alimentar.

VI. VIZIUNEA

Viziunea Agenției constă în crearea unei instituții cu o structură integrată, coordonată, eficientă și inovativă, aliniată cadrului legislativ ce se referă la siguranța și calitatea alimentelor, sanitar-veterinare și zootehnie, fitosanitar și protecția plantelor, controlul fabricării și circulației alcoolului etilic, al produselor vitivinicole și al producției alcoolice, protecției consumatorului în domeniul alimentar și respectarea condițiilor de licențiere conform domeniului aferent. Prin urmare, Agenția va funcționa ca o structură consolidată, bine coordonată, coerentă și transparentă, capabilă să răspundă la necesitățile societății având în vedere domeniile de competență descrise supra, aparatul central al Agenției fiind responsabil în mare parte de managementul instituțional, iar subdiviziunile teritoriale fiind responsabile de efectuarea controalelor planificate și inopinate.

VII. PREROGATIVELE ȘI PRINCIPIILE

În activitatea Agenției și în coraport cu partenerii de dezvoltare promovează următoarele valori și principii etice:

Principiul imparțialității: Agenția este o instituție neutră și imparțială, ultima nu se implică acțiuni de ordin politic, este una echidistantă în orice circumstanțe și activitate și în termen operativ își exercită atribuțiile funcționale.

Principiul profesionalismului: Agenția își exercită funcțiile profesionist, devotată principiilor și normelor legale unanim recunoscute într-un stat democratic și la nivel internațional.

Principiul colaborării interinstituționale: Agenția colaborează activ cu alte autorități publice derivând din statutul de autoritate publică centrală din subordinea Guvernului, și având totodată drept de control, statutul de agent constatat și de emiteră a actelor permissive.

Principiul transparenței: În activitatea sa, Agenția este transparentă cu societatea civilă, persoanele fizice (consumatorii) și operatorii din domeniul alimentar, oferind răspuns la toate întrebările în mod operativ și transparent în conformitate cu legislația.

Principiul legalității: Agenția în activitatea sa acționează cu respectarea prevederilor legale în vigoare și a tratatelor și a convențiilor internaționale la care Republica Moldova este parte.

VIII. MANDATUL, FUNCȚIILE ȘI DOMENIILE DE ACTIVITATE

Mandatul Agenției derivă din Hotărârea Guvernului nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, Constituția Republicii Moldova, legile de profil pe domeniile de activitate sanitar-veterinar și zootehnie; fitosanitar și protecția plantelor; siguranța și calitatea alimentelor; controlul fabricării și circulației alcoolului etilic, al produselor vitivinicole și al producției alcoolice; protecția consumatorului în domeniul alimentar; respectarea condițiilor de licențiere conform domeniului aferent.

În esență constă în atingerea unui înalt nivel de protecție a sănătății umane și a intereselor consumatorului în legătură cu siguranța alimentelor, ținând cont de diversitatea aprovizionării cu produse alimentare, inclusiv produse tradiționale, asigurând funcționarea eficientă a pieței naționale.

În activitatea sa, Agenția se ghidează de următoarele acte normative:

1. Legea nr.306/2018 privind siguranța alimentelor
2. Legea nr.57/2006 viei și vinului*
3. Legea nr.66/2008 privind protecția indicațiilor geografice, denumirilor de origine și specialităților tradiționale garantate;
4. Legea nr.279/2017 privind informarea consumatorului cu privire la produsele alimentare
5. Legea nr.131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător;
6. Legea nr.105/2003 privind protecția consumatorilor;
7. Legea nr.160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător;
8. Legea nr.1100/2000 cu privire la fabricarea și circulația alcoolului etilic și a producției alcoolice;
9. Legea nr.119/2018 cu privire la medicamentele de uz veterinar
10. Legea nr.221/2007 privind activitatea sanitar-veterinară*

11. Legea nr. 228/2010 cu privire la protecția plantelor și la carantina fitosanitară
12. Legea nr. 119/2004 cu privire la produsele de uz fitosanitar și la fertilizanți
13. Legea nr. 68/2013 despre semințe
14. Legea nr. 39/2008 privind protecția soiurilor de plante
15. Legea nr. 658/1999 Legea culturilor nucifere
16. Legea nr. 728/1996 cu privire la pomicultură*
17. Legea nr. 50/2013 cu privire la controalele oficiale pentru verificarea conformității cu legislația privind hrana pentru animale și produsele alimentare și cu normele de sănătate și de bunăstare a animalelor
18. Legea nr. 33/2006 privind depozitarea cerealelor și regimul certificatelor de depozit pentru cereale
19. Legea nr. 38/2008 privind protecția mărcilor
20. Legea nr. 231/2006 privind identificarea și înregistrarea animalelor
21. Legea nr. 231/2010 cu privire la comerțul interior
22. Legea nr. 115/2005 cu privire la producția agroalimentară ecologică;
23. Legea nr. 237/2023 privind producția ecologică și etichetarea produselor ecologice (*în vigoare 01.07.24*);
24. Legea nr. 422/2006 privind securitatea generală a produselor;
25. Legea nr. 20/2016 cu privire la standardizarea națională;
26. Legea nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice;
27. Legea nr. 235/2011 privind activitățile de acreditare și de evaluare a conformității Legea nr. 1352 din 03.10.2002 cu privire la aprobarea Politicii de stat în domeniul medicamentului
28. Legea nr. 926/2000 despre aderarea Republicii Moldova la Convenția Internațională pentru Protecția Plantelor
29. Legea nr. 16 /2006 privind aderarea Republicii Moldova la Convenția pentru crearea Organizației Europene și Mediteraneene pentru Protecția Plantelor, cu amendamente
30. Legea nr. 93/2012 privind modificarea și completarea unor acte legislative

IX. DOMENIILE DE ACTIVITATE

- 1) Sanitar-veterinar și zootehnie;
- 2) Fitosanitar și protecția plantelor;
- 3) Siguranța și calitatea alimentelor;
- 4) Controlul fabricării și circulației alcoolului etilic, al produselor vitivinicole și al producției alcoolice;
- 5) Protecția consumatorului în domeniul alimentar;
- 6) Respectarea condițiilor de licențiere conform domeniului aferent.

X. FUNCȚIILE DE BAZĂ

- 1) Prevenirea și combaterea încălcărilor în domeniile de activitate;

- 2) Controlul de stat asupra activității de întreprinzător în domeniul de activitate;
- 3) Emiterea actelor administrative normative în domeniile de activitate în limitele competenței acordate prin actele normative;
- 4) Coordonarea, îndrumarea și controlul aplicării reglementărilor legale în domeniul de activitate, precum și controlul funcționării subdiviziunilor sale;
- 5) Managementul resurselor umane, financiare și materiale, susținerea activităților specifice prin intermediul tehnologiei informației și comunicațiilor, reprezentarea juridică, auditul intern, precum și comunicarea internă și externă;
- 6) Cooperarea internațională în domeniile de activitate;
- 7) Emiterea actelor permissive în domeniile de activitate, în limitele competenței acordate prin actele normative.

**În activitatea sa, Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor
colaborează eficient cu actorii naționali și internaționali:**

1. Deținătorii registrelor de stat, relevante pentru asigurarea controalelor planificate și sau inopinate (RSC - Cancelaria de stat, SIAGEAP - AGE etc.);
2. Autoritățile publice, instituțiile publice și autoritățile publice locale;
3. Autoritățile publice cu statut special (Procuratura, IGP, MAI, SIS etc.)
4. Experți naționali și internaționali ai agențiilor ONU și altor organisme internaționale;
5. ONG-uri, instituții academice și grupuri analitice;
6. Operatorii din domeniul alimentar – în calitate de subiecți responsabili siguranța și calitatea produselor alimentare.

XI. STRUCTURA ORGANIZAȚIONALĂ

Structura organizațională a Agenției corespunde exigențelor și obiectivelor propuse pe termen mediu.

Structura combină atât subdiviziuni înființate în baza domeniilor de activitate, iar subdiviziunile teritoriale au fost raționalizate din considerente că aparatul central al Agenției și-a asumat managementul instituțional (prerogativele pe domeniul finanțe și contabilitate, managementul resurselor umane, reprezentarea intereselor în instanțele de judecă, managementul patrimoniului, administrarea tehnologiilor alimentare), ultimele fiind responsabile de asigurarea controalelor planificate și inopinate.

Structura și regulamentul de organizare și funcționare al Agenției se aprobă de Guvern. Astfel, prin Hotărârea Guvernului nr.14/2023 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor fost aprobat regulamentul precitat.

Agenția funcționează conform principiului de conducere unică exercitată de către directorul general (demnitar), care este numit în funcție și eliberat din funcție de către Guvern.

Directorul general este asistat în activitate de patru directori generali adjuncți (funcționari publici de conducere de nivel superior) și de un cabinet, a cărui activitate este reglementată de lege.

Agenția este constituită din aparatul central cu 22 subdiviziuni structurale, **10 subdiviziuni teritoriale**⁷:

1. Anenii Noi/Căușeni/Ștefan Vodă
2. Edineț/Briceni/Ocnița/Dondușeni
3. Cahul/Taraclia/Cantemir
4. Drochia/Rîșcani/Soroca/Florești
5. Hîncești/Cimișlia/Basarabeasca/Leova
6. Orhei/Rezina/Telenești/Șoldănești
7. Ungheni/Nisporeni/Călărași
8. Comrat/Ceadâr-Lunga/Vulcănești
9. mun. Chișinău/Ialoveni/Strășeni/Criuleni/Dubăsari
10. mun. Bălți/Sîngerei/Glodeni/Fălești

7 posturi de inspecție la frontieră:

1. Postul de inspecție la frontieră Sculeni-Sculeni⁸,
2. Postul de inspecție la frontieră Giurgiulești⁹
3. Postul de inspecție la frontieră Criva-Mămăliga¹⁰,
4. Postul de inspecție la frontieră Chișinău¹¹,
5. Postul de inspecție la frontieră Pervomaisk-Cuciurgan¹²
6. Postul de inspecție la frontieră Leușeni-Albița
7. Postul de inspecție la frontieră Tudora-Starokazacie.

XII. NECESITATEA ȘI ROLUL STRATEGIEI DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE

Pornind de la dificultățile întâmpinate în asigurarea personalului de specialitate pentru realizarea funcțiilor de bază ce i se impun Agenției, s-a constatat necesitatea elaborării unei Strategii de dezvoltare a resurselor umane.

Deficitul de personal în domeniul de activitate a Agenției și lipsa interesului tinerilor pentru domeniu de activitate se manifestă atât în țară cât și în străinătate.

Într-un context internațional în care teoria și practica în domeniul resurselor umane au cunoscut o evoluție semnificativă, o strategie de dezvoltare a

⁷ Conform Regulamentelor interne de organizare și funcționare ale subdiviziunilor dețin statut de Oficiu.

⁸ Inclusiv Calea ferată, Ungheni

⁹ Inclusiv Galați/Port/Reni, Cahul și Calea ferată, Etulia

¹⁰ Inclusiv Calea ferată, Vălcineț

¹¹ Inclusiv Aerogara, Calea ferată și Poșta, Chișinău

¹² Inclusiv Calea ferată, Cuciurgan

resurselor umane, poate să reprezinte un instrument util, care să faciliteze atingerea obiectivelor prin:

- utilizarea unor modalități sistematice de acțiune;
- abordare unitară a problematicilor de management al resurselor umane;
- identificarea și adoptarea celor mai bune practici, prin care să se utilizeze și dezvolte capitalul uman de care dispune organizația, cu eficiență maximă;
- stabilirea unor programe de acțiuni pentru rezolvarea adecvată a problemelor, evaluarea continuă, asigurarea consecvenței și evitarea riscului deciziilor de moment.

Existența Strategiei de dezvoltare a resurselor umane trebuie să faciliteze identificarea și aplicarea metodelor de atragere, integrare și menținere a oamenilor performanți în Agenție, de creștere a nivelului mediu de competență a personalului și de scădere a mediei de vârstă a acestuia.

Punctul de plecare în adoptarea Strategiei de dezvoltare a resurselor umane este conturarea clară a rolului pe care angajații îl au în unitate, acceptarea faptului că oamenii sunt cei care dau viață organizațiilor, întrețin funcționarea și chiar ei sunt organizația. G.M. Herington menționa “O organizație reprezintă efortul combinat al unor indivizi”.

O creștere a gradului de dezvoltare a unei întreprinderi presupune un efort constant al fiecărui salariat.

În situația în care pentru informațiile și cunoștințele pe care le dețin oamenii reprezintă resursa primară în realizarea obiectului de activitate, importanța și locul angajaților sunt recunoscute. Agenția activează într-un domeniu de vârf întru asigurarea siguranței alimentelor a consumatorilor și ca urmare mai mult decât în alte instituții, în Agenție este important rolul specialiștilor și s-au făcut constant eforturi pentru atragerea personalului cu cel mai înalt nivel de pregătire profesională.

În procesul de asigurare a resurselor umane autoritatea trebuie să fie potrivită pentru oameni și în mod special pentru cei cu competențe deosebite. Strategia de dezvoltare a resurselor umane vizează nu numai asigurarea necesarului de personal ci și schimbarea organizațională. Mediul ei intern, în ansamblu, trebuie să atragă tineri competenți, întreprinzându-se acțiuni care să îi țină pentru mult timp în interiorul Agenției. Sunt abordate proiecte noi, de interes pe plan internațional, care pot crește interesul al specialiștilor din domeniul.

XIII. SITUAȚIA CURENTĂ A RESURSELOR UMANE

Efectivul-limită de personal al Agenției constituie 1194 unități de personal, cu finanțare de la bugetul de stat, unde: dintre care 255 de unități pentru aparatul central, 148 de unități pentru posturile de inspecție la frontieră și 791 de unități pentru subdiviziunile teritoriale. Conform situației la 01.01.2024, în cadrul Agenției activează 1005 de angajați, dintre care 195 de unități pentru aparatul central, 113 de unități pentru posturile de inspecție la frontieră și 697 de unități pentru subdiviziunile teritoriale

Structura de personal se caracterizează printr-o abordare echilibrată în ceea ce privește vârsta, experiența profesională și principiul egalității de gen între femei și bărbați, după cum urmează:

- Vârsta medie a personalului constituie 48,5 ani;
- 33,5 % din personal au o vârstă de până la 45 de ani;
- 71 % din personal are peste 10 ani de experiență în domeniu;
- 44,5% sunt femei, 41% din acestea în posturi de conducere;
- 12,5 % sunt angajați pensionați pentru limita de vârstă.

Tabelul 1. Indicatori-cheie de personal al Agenției pentru perioada anilor 2022-2023

INDICATORI-CHEIE DE PERSONAL, 2020 – 2021

Structura de personal	2022	2023
Efectivul-limită de personal, unități	1510	1194
Moratoriul temporar ¹³	320	4
Aparatul central	181	255
Subdiviziuni teritoriale, inclusiv posturile de inspecție la frontieră	1329	939
Numărul angajaților, din care:		
demnitari	1	1
funcționari publici de conducere de nivel superior	4	4
funcționari publici de conducere	161	110
funcționari publici de execuție	861	713
personal de deservire tehnică	20	32
alte categorii de personal	463	332
Ponderea personalului de conducere din totalul unităților de personal	10,7%	9,2%
Ponderea personalului de suport din totalul unităților de personal	56%	59,7%
Ponderea posturilor ocupate de femei	44,5%	45,8%
Ponderea posturilor de conducere ocupate de femei	38%	41%
Ponderea posturilor ocupate de angajați pensionați	10,5%	8,1%
Eficacitatea și eficiența resurselor umane		
Rata de ocupare a posturilor, %	86,3%	81,5%
aparat central	73,4%	78%
Subdiviziuni teritoriale, inclusiv posturile de inspecție la frontieră	79,6%	83,4%
Fluctuația de personal, %		
aparat central		
Subdiviziuni teritoriale, inclusiv posturile de inspecție la frontieră		
funcționari publici de conducere		
funcționari publici de execuție		

Numărul concursurilor organizate	33	153
Din care au fost organizate repetat	10	16
Rata funcționarilor publici debutanți confirmați în funcția publică după perioada de probă, %	81%	93,5%
Rata funcționarilor publici care au activat mai puțin de 12 luni de la numire/confirmare în funcția publică, %	-	-
Rata funcționarilor publici instruiți minim 40 ore/an, %	61,4%	82,5%
Rata funcționarilor publici debutanți instruiți minim 80 ore în perioada de probă, %		
Ponderea bugetului pentru instruire din fondul anual de salarizare, %		
Rata funcționarilor publici evaluați „foarte bine” și „bine” la evaluarea anuală, %	Foarte bine – 63,8% Bine – 35%	Foarte bine– 81,2% Bine – 17,4%
Rata funcționarilor publici sancționați disciplinar	48,1%	57,1%

XIV. MANAGEMENTUL CALITĂȚII

De la fondare, Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor a fost implementat Sistemului de Management al Calității conform cerințelor SM SR EN ISO/CEI 17020:2013 „Evaluarea conformității. Cerințe pentru funcționarea diferitelor tipuri de organisme care efectuează inspecții” în scopul asigurării unei activități eficiente și eficace a Agenției. Standardul ISO 17020 specifică criteriile generale referitoare la competența organismelor care efectuează inspecții/controale de stat, indiferent de sectorul implicat.

Managementul calității aplicat în baza acestui standard reprezintă de fapt „activități coordonate pentru a orienta și controla o organizație în ceea ce privește calitatea”. Coordonarea și controlul cu privire la calitatea sistemului de management include în general stabilirea politicii în domeniul calității și a obiectivelor calității, planificarea calității, controlul calității, asigurarea calității și îmbunătățirea calității.

Astfel, pentru asigurarea dezvoltării continue a implementării sistemului de management al calității, a fost creată în cadrul aparatului central al Agenției Direcția planificarea, evaluarea riscurilor și managementul calității.

Direcția este responsabilă de planificarea strategică, analiza și evaluarea riscurilor la planificarea controalelor, implementarea sistemului de management al calității în scopul asigurării siguranței alimentelor și a hranei pentru animale, realizată pentru protecția sănătății umane și a intereselor consumatorului, care în prezent asigură aplicarea cerințelor ISO 17020, ISO 10013 și ISO 9000, în condițiile în care se elaborează documentația privind sistemul de management al calității, se elaborează și actualizează procedurile sistemului de management al calității etc.

XV. INFRASTRUCTURĂ

Direcția tehnologiei informaționale a Agenției este responsabilă pentru activitățile legate de tehnologiile informaționale și comunicații (TIC).

Activitățile Direcției aferente sistemelor informatice urmează agenda de E-guvernare și încurajează utilizarea unei infrastructuri tehnologice comune de către administrația publică pentru optimizarea costurilor și reducerea sarcinii atât asupra utilizatorilor, cât și asupra furnizorilor de servicii de stat.

Una dintre principalele activități incluse în agenda e-guvernare este migrarea sistemelor informaționale ale Agenției pe platforma MCloud, sistemul cloud proprietar al Republicii Moldova, care oferă infrastructuri și servicii TIC autorităților guvernamentale. În acest sistem, entitățile publice au propria infrastructură virtuală care poate face schimb de informații cu alte administrații, utilizând propria platformă de interoperabilitate a MConnect Moldova. Agenția întreprinde toate măsurile ce se impun cu privire la digitalizarea proceselor (inclusiv a actelor permissive) și a tuturor Registrelor, lucrează în prezent la modernizarea infrastructurii sale, prin reducerea utilizării chestionarelor pe hârtie și extinderea metodelor electronice de colectare a datelor.

De asemenea, cu asistență UE și altor parteneri de dezvoltare, Direcția tehnologiei informaționale de comun cu alte subdiviziuni structurale lucrează la crearea Registrului operatorilor din domeniul alimentar (proiectul MISRA), la identificarea unei soluții cu privire la migrarea datelor de pe Registrul de stat fitosanitar (dezvoltat pe Oracle Database) pe platformele gestionate de către STISC.

XVI. BUGET

Bugetul anual alocat pentru Agenție este în creștere, în 2022 a constituit suma de 258393,8 mii lei cu aproximativ 11% mai mult decât în anul 2021. În anul 2022 au fost încasate venituri de la prestarea serviciilor și darea în locațiune a bunurilor în mărime de 53862,4 mii lei, ce constituie 21% din bugetul instituției.

Respectiv, se constată ca, bugetul anual pentru Agenției în anul 2023, la fel este în creștere cu 66738,1 mii lei față de anul 2022, datorită majorării limitelor de alocații la acordarea altor despăgubiri. Suplimentar conform Hotărârii de Guvern nr. 1097 din 29/2023 s-a alocat Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, din fondul de intervenție al Guvernului, mijloace financiare în sumă de 63 635,2 mii lei pentru acordarea despăgubirilor pentru aplicarea acțiunilor de lichidare a focarului de pestă porcină africană (PPA), înregistrat la data de 1 decembrie 2022 în exploatarea de creștere a porcinelor SRL „Golden Piglet” din satul Soltănești, raionul Nisporeni.

În anul 2023 au fost încasate venituri de la prestarea serviciilor și darea în locațiune a bunurilor în mărime de 42335,0 mii lei, ce constituie 13% din bugetul instituției. Subsecvent se atestă o micșorare a sumei veniturilor încasate față de

cele planificate cu 13,6 % , reieșind din modificarea cadrului legal prin care sa exclus diferite taxe la unele acte permissive și certificate emise de Agenție , întru facilitarea activității agenților economici.

Tabelul 2. Structura bugetului executat pentru perioada 2021 – 2023

Anul	Buget precizat total, mii MDL	Cheltuieli de personal, mii MDL	Cheltuieli curente și active nefinanciare, mii MDL	Venituri prestări servicii, mii MDL
2023	325131,9	154333,2	170798,7	49000
2022	258393,8	163464,9	94928,9	48000
2021	230527,8	146496,1	84031,7	48000

XVII. ANALIZA SITUAȚIEI PRIVITOR LA RESURSELE UMANE

Management resurselor umane în serviciul public este unul descentralizat, bazat pe politica de stat și procedurile de personal aprobate prin cadru normativ, în special este de menționat Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Codul muncii și alte acte normative subsecvente aplicabile.

Subiecții principali implicați direct în implementarea sistemului de management al resurselor umane în cadrul Agenției, constituie: conducerea – directorul general și directorii adjuncții; șefii de subdiviziuni; Direcția managementul resurselor umane, și totodată Comisa de concurs care se organizează potrivit ordinului directorului general al Agenției.

Cele mai importante provocări cu care se confruntă Agenția în domeniul managementului resurselor umane constituie:

1. Dificultăți în atragerea și menținerea personalului angajați în domenii de competență ale Agenției cu peste 5 ani de experiență;
2. Nivel ridicat de fluctuație a personalului de execuție¹³;
3. Nivel sporit de insatisfacție a muncii a personalului;
4. Performanța instituțională percepută este satisfăcătoare.

Cauzele principale ale problemelor identificate constituie:

1. Atractivitate redusă a funcției publice (specialist în cadrul Direcțiilor management instituțional, inspector pe domeniile de competență ale Agenției ce deține studii în medicină veterinară, științe agricole, tehnologia alimentară etc.);

¹³ Odată cu majorarea salariilor în cadrul Ministerelor, o parte din angajați cu experiență în domenii de competență ale Agenției dar și o parte din angajați ce activează în direcțiile de management instituțional, au întrerupt rapoartele de serviciu și s-au transferat prin promovare .

2. Nivel scăzut de remunerare a personalului;
3. Proceduri complexe de recrutare și selecție a personalului;
4. Lipsa planurilor de succesiune managerială, lipsa predictibilității dezvoltării în carieră;
5. Caracterul formal/subiectiv al procedurii de evaluare a performanțelor individuale;
6. Lipsa corelării procesului de planificare și evaluare a performanței la nivel organizațional, subdiviziune și individual (obiective organizaționale – subdiviziune – funcționar public);
7. Capacități profesionale insuficiente în domeniile operaționale de activitate ale Agenției;
8. Capacități manageriale insuficiente privind managementul participativ al resurselor umane;
9. Oportunități de formare inițială și continuă profesională reduse;
10. Calitatea instruirilor insuficiente pentru a genera schimbări de competențe;
11. Birocrație excesivă în implementarea unor procese/proceduri specifice de lucru;
12. Cultură organizațională axată insuficient pe dezvoltarea capitalului uman.

În cazul degradării situației descrise, posibile efecte pe termen scurt și mediu constituie:

1. Capabilități instituționale insuficiente;
2. Fluctuație cronică a personalului, în special în rândul profesioniștilor;
3. Nemulțumire a autorităților publice centrale implicate în procesul de elaborare a politicilor publice bazate pe evidențe.

În continuare, se prezintă analiza sistemului actual de management al resurselor umane în Agenție:

4. Tabelul Analiza SWOT a managementului resurselor umane ale Agenției

PUNCTETARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> - Recrutarea conducerii de vârf a Agenției pe baza criteriilor profesionale; - Identificarea și menținerea în Agenție a unui nucleu de specialiști dedicați și experimentați și cu puternice motivații intrinseci; - Nivelul acceptabil de pregătire a majorității personalului în domeniile de competență a Agenției. - calitatea intelectuală foarte bună a resurselor umane; - cultură organizațională înaltă, axată pe amabilitate, colegialitate și bunăvoință; - atitudinea deschisă și de colaborare a conducerii Agenției cu personalul; - baza material-tehnică continuu dezvoltată, prin activități de modernizare; - identificarea și menținerea resurselor umane cu calificare înaltă, care se remarcă prin participări în proiecte; - promovarea unui sistem coerent de management al calității al Agenției; - existența unei echipe manageriale motivate pentru schimbare și îmbunătățire continuă a activității Agenției; - implicarea activă a personalului în procesul decizional; - sporirea vizibilității a Agenției pe plan intern și internațional; 	<ul style="list-style-type: none"> - Atractivitate redusă a profesiilor pe domeniile de competență ale Agenției (medicina veterinară și zootehnie, științe agricole, industria alimentației, sănătate publică, etc.); - Unele subdiviziuni structurale se confruntă cu o criză acută de personal¹⁴; - Fluctuația înaltă a cadrelor în Agenție; - Nivelul înalt de epuizare și suprasolicitare a specialiștilor ce activează pe domeniile de activitate; - Numărul redus de oportunități programate de dezvoltare profesională pentru toți angajații; - Timpul foarte limitat disponibil pentru asigurarea instruirii efective a angajaților și lipsa unor programe de instruire adaptate; - Nivelul redus de pregătire a personalului în domenii conexe, inclusiv deprinderi/aptitudini pe partea tehnologiilor informaționale și de comunicare într-o limbă de circulație internațională, engleză, franceză etc. - Număr insuficient de angajați din subdiviziunea de resurse umane per efectiv de personal din Agenție, capacități profesionale limitate în domeniul managementul resurselor umane.

OPORTUNITĂȚI	RISCURI
<ul style="list-style-type: none"> - Nivelul înalt de suport acordat de Guvern independenței Agenției; - Existența multor oportunități ad-hoc de instruire și dezvoltare profesională pentru personalul Agenției; --Dezvoltarea infrastructurii TIC și, în mod implicit, a mecanismelor de colectare, analiză și reprezentare a datelor statistice. - Pregătirea viitoarelor cadre de specialitate 	<ul style="list-style-type: none"> - Scăderea interesului tinerilor pentru specialitățile pe domeniile de competență ale Agenției, și, drept urmare, numărul foarte mic de absolvenți ai specialităților: agronomie, medicină veterinară,, horticultură; - Nivelul și perspectivele salariale nefavorabile pentru specialiști din cadrul direcțiilor management instituțional și a

¹⁴ De exemplu, la un număr de 1194 de angajați, în cadrul Direcției tehnologii informaționale sunt angajați doar 3 angajați ceea ce face imposibil de acoperit toate deranjamentele semnalate pe partea tehnologii informaționale

<p>din rândul absolvenților;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Studierea ofertei târgului locurilor de muncă, organizat de Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă cu scopul orientării profesionale și plasării în câmpul muncii a absolvenților; - stabilirea unor relații de colaborare mai trainice cu organizațiile guvernamentale și non-guvernamentale, care promovează valori morale și spirituale, dar tangențiale cu funcțiile și domeniile de competență ale Agenției; - dezvoltarea relațiilor internaționale cu instituțiile similare de peste hotare. 	<p>inspectorilor;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vârsta medie relativ înaintată și în continuă creștere a personalului a Agenției. - plecarea specialiștilor calificați la munca peste hotarele țării; - lipsa unui mecanism clar de motivare și stimulare a personalului din cadrul Agenției;
---	---

XVIII. OBIECTIVE STRATEGICE ȘI SPECIFICE

Obiectivele prezentei strategii de dezvoltare a resurselor umane derivă din prevederile Hotărârii Guvernului nr.14/2023 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor și a legislației de profil aferentă menționată în prezenta strategie, în special din prevederile art.37 al Constituția Republicii Moldova și din considerentele ce țin de integrarea Republicii Moldova în Uniunea Europeană.

Pentru atingerea scopului urmărit, strategia se axează pe domeniile și funcțiile de activitate ale Agenției infra indicate:

- 1) sanitar-veterinar și zootehnie;
- 2) fitosanitar și protecția plantelor;
- 3) siguranța și calitatea alimentelor;
- 4) controlul fabricării și circulației alcoolului etilic, al produselor vitivinicole și al producției alcoolice;
- 5) protecția consumatorului în domeniul alimentar;
- 6) respectarea condițiilor de licențiere conform domeniului aferent.

Funcțiile de bază ale Agenției sunt:

- 1) prevenirea și combaterea încălcărilor în domeniile de activitate;
- 2) controlul de stat asupra activității de întreprinzător în domeniul de activitate;
- 3) emiterea actelor administrative normative în domeniile de activitate în limitele competenței acordate prin actele normative;
- 4) coordonarea, îndrumarea și controlul aplicării reglementărilor legale în domeniul de activitate, precum și controlul funcționării subdiviziunilor sale;
- 5) managementul resurselor umane, financiare și materiale, susținerea activităților specifice prin intermediul tehnologiei informației și comunicațiilor, reprezentarea juridică, auditul intern, precum și comunicarea internă și externă;
- 6) cooperarea internațională în domeniile de activitate;
- 7) emiterea actelor permissive în domeniile de activitate, în limitele competenței acordate prin actele normative.

Implementarea eficientă a direcțiilor prioritare enunțate în prezentul document strategic va contribui la generarea unui nivel ridicat de calitate și eficiență din partea angajaților și a instituției în ansamblu, fapt ce va susține atingerea obiectivelor strategice ale Agenției, îndeosebi:

- contribuirea la consolidarea bunei guvernări instituționale;
- asigurarea durabilității instituționale;
- dezvoltarea și menținerea sistemului de asigurare a calității din cadrul Agenției.

Astfel, una din zonele de atenție majoră o reprezintă funcțiile de activitate a Agenției, care stabilește inclusiv necesitatea îmbunătățirii proceselor de recrutare, dezvoltare și menținere a angajaților.

Pentru a asigura alinierea a normelor europene, obiectivul general în domeniul resurselor umane este de a fortifica managementul eficient al resurselor umane, în vederea obținerii unui nivel înalt de performanță profesională atât individuală, cât și instituțională a activității desfășurate, care să răspundă așteptărilor externe și interne în activitatea Agenției.

În contextul dat, pentru perioada 2024-2027 au fost identificate următoarele obiective de dezvoltare a managementului resurselor umane:

Obiectivul nr.1: Consolidarea procesului de planificare a resurselor umane și a traseului profesional.

Pentru atingerea obiectivelor oricărei instituții, resursele umane sunt prioritare, constituind principala resursă actuală și de perspectivă a instituției, care necesită atenție și investiții continue, pentru a asigura potențialul de creștere și dezvoltare, precum și capacitatea lor de a-și cunoaște și depăși propriile limite, pentru a face față noilor provocări sau exigențelor actuale și de perspectivă. O parte esențială a planificării resurselor umane este abordarea strategică a necesităților de capital uman ale instituției, prin stabilirea și menținerea echilibrului dintre necesitățile instituționale și disponibilitatea competențelor în interiorul sau exteriorul instituției, determinarea pașilor pe care trebuie să-i facă pentru a satisface nevoile actuale și viitoare de personal. Din aceste considerente, pe parcursul perioadei strategice în curs, eforturile instituționale vor fi concentrate pe elaborarea și implementarea mecanismelor de planificare strategică și pronosticare a traseului profesional, conform direcțiilor prioritare identificate.

Direcții prioritare	Rezultat
-Asigurarea planificării resurselor umane într-un mod optim, care să răspundă pe deplin necesităților actuale;	-Creșterea eficienței gestionării resurselor umane în cadrul instituției;
-Implementarea instrumentelor de planificare operațională pentru a fundamenta analitic încărcătura profesională individual;	-Contribuirea la asigurarea bunăstării angajaților prin echilibrarea încărcăturii profesionale
-Asigurarea îmbunătățirii mecanismelor și instrumentelor de estimare a traseului profesional, în vederea consolidării capacității instituționale și asigurării transferului de cunoștințe;	-Eficientizarea activității instituției prin creșterea calității competențelor profesionale ale angajaților;
-Evaluarea funcțiilor cu risc sporit și identificarea instrumentelor de minimizare a indicatorilor identificați	-Valorificarea competențelor profesionale ale resurselor umane cu vârstă de pensionare;
	-Minimizarea riscurilor instituționale aferente calității resurselor umane;

Obiectivul nr.2: Recrutarea baza necesităților instituționale identificate.

Pentru a desfășura un proces bine determinat la capitolul recrutarea și asigurarea necesarului optim de personal, Agenția își propune implementarea unei Politici de recrutare, selecție și angajare urmând principiile: competență profesională; competiție deschisă; transparență; șanse egale; merit profesional. Eforturile vor fi direcționate spre a recruta personal în funcție de nevoile și cerințele instituționale, care va oferi pe viitor potențialul, experiența și aptitudinile sale în realizarea obiectivelor Agenției. La recrutarea personalului se va pune accent pe pregătirea și aptitudinile candidatului peste medie, precum și experiența profesională corespunzătoare la funcția ce candidează.

Decizie strategică:

- Pentru funcții de conducere, prioritar din sursele, în baza principiului obiectivității și meritocrație, pentru a asigura propagarea memoriei instituționale;
- Pentru funcții de execuției, din surse externe, cu asigurarea formării profesionale.

Selectarea noului personal trebuie să se bazeze pe criterii coordonate cu Cadrul competențelor profesionale și Fișele de post aprobate. O atenție sporită se va acorda alinierii așteptărilor instituției și ale candidatului cu privire la atribuțiile de serviciu, evaluarea performanței, cerințele de calitate, condițiile de lucru și perspectivele de dezvoltare și de evoluție profesională.

Recrutarea angajaților cu atribuții în domeniul de activitate a Agenției va fi ghidată de angajamentul instituțional de a forma și dezvolta profesional noii angajați pentru a asigura alinierea competențelor acestora la specificul activității a Agenției. Funcționarii publici cu atribuții de control vor fi recrutați în baza principiilor de înalt profesionalism, justificat prin cunoștințele și experiența profesională deținută de aceștia la numire.

Direcții prioritare

-Promovarea imaginii Agenției și transparentizarea condițiilor de angajare, cu respectarea informațiilor cu caracter confidențial;

-Recrutarea de personal nou în domeniile în care există deficit de competențe, cu respectarea cadrului legal și selecția bazată pe criterii clar definite în domeniul de interes profesional;

-Promovarea stagiilor de practică ale studenților din instituțiile de învățământ superior naționale în cadrul Agenției;

Rezultat

-Agenția este percepută ca un angajator de interes pentru persoanele competente în căutarea unui loc de muncă satisfăcător;

-Corelarea corespunzătoare între persoanele recrutate, competențele și calitățile lor personale sau interpersonale și nevoile Agenției;

-Încadrarea în instituție a persoanelor aflate în plin proces de dezvoltare, pentru a permite sporirea eficienței instituționale;

Obiectivul nr.3: Eficientizarea procesului de formare și dezvoltare competențelor profesionale a angajaților

Dezvoltarea profesională a resurselor umane presupune activitatea de aprofundare și de actualizare a cunoștințelor, de dezvoltare a aptitudinilor și de modelare a conținuturilor resurselor umane, necesare pentru realizarea eficientă a obiectivelor ce țin de activitatea profesională.

O atenție deosebită urmează a fi acordată identificării și analizei necesităților de instruire, percepute atât individual, cât și la nivelul grupurilor-țintă instituționale, precum și desfășurării sesiunilor de instruire relevante din punct de vedere temporal și funcțional. În acest sens, vor fi implementate măsurile instituționale stabilite prin Cadrul competențelor profesionale. La acest aspect, Agenția își propune parcurgerea următoarelor direcții prioritare:

Direcții prioritare

-Optimizarea procesului de dezvoltare profesională, pentru a întruni atât cerințele angajatului, cât și ale Agenției;

-Formarea profesională orientată pe grupuri-țintă identificate, cu conținuturi modulare care includ dezvoltarea abilităților tehnice, dar și ajută la îmbunătățirea calităților personale sau interpersonale;

-Implementarea mecanismelor și instrumentelor de dezvoltare profesională stabilite prin Cadrul competențelor profesionale;

-Selectarea din interiorul instituției a persoanelor cu aptitudini și experiență profesională pentru formarea unui corp de formatori care ar asigura nevoile/cerințele de formare a personalului mai puțin calificat;

Rezultat

-Procesul de dezvoltare profesională asigură necesitățile reale ale angajaților și este în continuu proces de adaptare la realitățile curente ale instituției;

-Impactul instruirii profesionale majorat, sub aspectul relevanței și sprijinului schimbărilor operaționale;

-Sistem de competențe implementat și adaptat la cerințele standardelor internaționale ale Agenției;

-Capacități instituționale de formare profesională a angajaților proprii dezvoltate;

Obiectivul: Eficientizarea procesului de formare și dezvoltare competențelor profesionale a angajaților în Strategia de dezvoltare a resurselor umane a Agenției se va realiza simultan cu obiectivele strategice specifice pentru dezvoltarea resurselor umane stabilite în prezenta Strategie, prin acțiunile prezentate în continuare:

Obiective strategice specifice pentru dezvoltarea resurselor umane ale Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor/Acțiuni	Responsabili
Obiectiv strategic specific nr.1: Modernizarea la toate nivelurile a proceselor de management al resurselor umane	
1.1 Implementarea de politici, reglementări, proceduri care să permită îmbunătățirea modului de îndeplinire a funcțiilor manageriale în domeniul resurselor umane, la toate nivelurile ierarhice ale Agenției	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structuri aparatul central.
1.2 Programe de perfecționare a pregătirii personalului cu funcții de conducere și celui cu atribuții de execuție din structurile de management resurse umane.	
1.3 Asimilarea și extinderea practicilor manageriale de generație	

avansată, inclusiv a celor specifice managementului cunoașterii.	
1.4 Stabilirea unor indicatori de performanță privind managementul resurselor umane, la toate nivelurile Agenției.	
1.5 Realizarea funcției de control-reglare în vederea revizuirii și actualizării strategiei de resurse umane.	
1.6 Dezvoltarea în continuare a rețelei informatice din subdiviziunile Agenției.	
1.7 Perfecționarea sistemului de evidență și administrare electronică a datelor de personal.	
1.8 Implementarea unor măsuri pentru dezvoltarea coeziunii interne a personalului, perfecționarea sistemului de comunicare, îmbunătățirea climatului de muncă și creșterea solidarității în cadrul Agenției.	
1.9 Identificarea și aplicarea unor metode noi de motivare a personalului.	
1.10 Asigurarea și menținerea remunerațiilor la un nivel suficient de motivat pentru recrutarea, păstrarea și motivarea angajaților.	
1.11 Diseminarea cunoștințelor privind managementul resurselor umane și pregătirea factorului uman, dobândite în cadrul programelor de cercetare, în cadrul stagiilor de pregătire și cu ocazia deplasărilor externe.	
1.12 Dezvoltarea colaborării interne în domeniul managementului resurselor umane. Organizarea de întâlniri de lucru între entitățile Agenției.	
1.13 Îmbunătățirea structurii fiecărui compartiment de resurse umane prin încadrarea a cel puțin unui specialist resurse umane cu responsabilități în activități strategice cu pronunțat caracter creativ și în activități de consultanță.	
Obiectiv strategic specific nr.2: Conștientizarea necesității dezvoltării profesionale	
2.1 Crearea unei culturi a studierii permanente pe parcursul întregii activități, încurajarea învățării informale.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structura aparatul central.
2.2 Stabilirea de măsuri pentru a încuraja tot personalul să adopte o atitudine interogativă și de studiere continuă (autoinstruirea).	
2.3 Îmbunătățirea accesului la studiere, a mecanismelor de sprijinire a participării.	
2.4 Încurajarea angajaților să acceseze niveluri superioare de pregătire.	
2.5 Crearea de stimulente pentru învățare, prin conturi personalizate pentru învățare, prin facilități pentru participare și alocarea de fonduri speciale.	
2.6 Recunoașterea beneficiilor învățării prin promovarea în clase/niveluri de salarizare, alocarea de responsabilități și limite de competență superioare, recunoaștere publică.	
2.7 Elaborarea unui Ghid al carierei angajatului al Agenției conform funcțiilor și domeniilor de siguranța alimentelor și a calității produselor	

<p>alimentare, inclusiv a alcoolului etilic, a producției alcoolice și a produselor vitivinicole, întreținerea unui sistem de măsuri publice menite să asigure sănătatea animală și protecția plantelor, inofensivitatea produselor alimentare și a materiei prime, precum și protecția consumatorilor în domeniul alimentar.</p>	
<p>2.8 Perfecționarea activităților din sfera motivației și a relațiilor de muncă, astfel încât să se obțină creșterea gradului de satisfacție a personalului în raport cu propriile așteptări profesionale și, totodată, armonizarea intereselor Agenției cu acelea ale angajaților săi.</p>	
<p>Obiectiv strategic specific nr.3: Dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului Agenției</p>	
<p>3.1 Modernizarea sistemului de formare continuă a personalului, astfel încât acesta să asigure competența profesională necesară.</p>	<p>Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.</p>
<p>3.2 Stabilirea obiectivelor pentru programele de pregătire.</p>	
<p>3.3 Dimensionarea și evaluarea necesităților de calificare și pregătire.</p>	
<p>3.4 Includerea în Programele de pregătire profesională a unor forme diversificate și unor căi flexibile și alternative pentru dobândirea cunoștințelor, deprinderilor și competențelor necesare Agenției și potrivite cu circumstanțele personale.</p>	
<p>3.5 Asigurarea de programe periodice de pregătire profesională, având în vedere formarea, menținerea și îmbunătățirea competențelor instituționale și alinierea la cele mai noi standarde și bune practici aplicabile în domeniul de activitate al Agenției.</p>	
<p>3.6 Constituirea unei platforme e-learning pentru a facilita salariaților Agenției accesul rapid la resursele de învățare în format electronic.</p>	
<p>3.7 Adoptarea unei soluții de instruire interactivă on-line a personalului din cadrul Agenției.</p>	
<p>3.8 Dezvoltarea – îmbunătățirea unor Programe de mentorat.</p>	
<p>3.9 Stimularea nonfinanciară implicării specialiștilor din cadrul Agenției ca experți evaluatori pentru proiecte din competiții naționale și internaționale. Identificarea cerințelor și criteriilor pentru înscrierea ca expert evaluator; accesarea bazelor naționale și internaționale.</p>	
<p>3.10 Majorarea calității profesionale a salariaților în vederea creșterii capacității lor de a face față mediului concurențial din Uniunea Europeană prin trimiterea la specializări la universități și institute de prestigiu din străinătate.</p>	
<p>3.11 Dezvoltarea cooperării internaționale și creșterea numărului de specialiști implicați în relațiile cu parteneri externi.</p>	
<p>3.12 Elaborarea și implementarea unor programe de formare profesională pentru dezvoltarea competențelor necesare activităților privind siguranța alimentelor și a calității produselor alimentare, inclusiv a alcoolului etilic, a producției alcoolice și a produselor vitivinicole, întreținerea unui sistem de măsuri publice menite să</p>	

<p>asigure sănătatea animală și protecția plantelor, inofensivitatea produselor alimentare și a materiei prime, precum și protecția consumatorilor în domeniul alimentar.</p>	
<p>Obiectiv strategic specific nr.4: Asigurarea necesarului de resurse umane pentru tot spectrul de specialități și grade de calificare de interes în domeniul de activitate a Agenției.</p>	
<p>4.1 Actualizarea evaluărilor privind necesarul de resurse umane pentru tot spectrul de specialități și grade de calificare.</p>	<p>Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.</p>
<p>4.2 Identificarea necesităților de dezvoltare a competențelor existente, stabilirea cerințelor pe termen mediu și lung pentru domeniile de activitate a Agenției;</p>	
<p>4.3 Asigurarea punerii în aplicare a Regulamentului cu privire la acordarea facilităților tinerilor specialiști cu studii superioare în medicina veterinară.</p>	
<p>4.3 Asigurarea de personal calificat pentru realizarea activităților. Stabilirea și aplicarea unor Programe anuale de recrutare a resurselor umane și de dezvoltare a carierei personalului.</p>	
<p>4.4 Angajarea anuală a unui număr de absolvenți și specialiști cu cea mai bună pregătire.</p>	
<p>4.5 Creșterea numărului de personal atestat științific.</p>	
<p>4.6 Asigurarea remunerațiilor (financiară/nonfinanciară) la un nivel suficient de mare pentru recrutarea, menținerea și motivarea angajaților.</p>	
<p>4.7 Reducerea mișcărilor de personal și stabilizarea personalului prin acordarea unor drepturi salariale motivante</p>	
<p>4.8 Inițierea și dezvoltarea de parteneriate cu universități, pentru derularea de programe de formare, adaptate la cerințele actuale și cu perspective de carieră în Agenție.</p>	
<p>Obiectiv strategic specific nr.5: Echilibrarea cantitativă și calitativă a necesarului de personal prin aplicarea, abordarea flexibilă a unor forme de încadrare în muncă a salariaților în afara celei pe bază de contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, cu norma întreagă.</p>	
<p>5.1 Identificarea categoriilor de activități, lucrări, care pot fi realizate cu personal încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, cu timp parțial sau pe bază de contract de colaborare. Analiza eficienței utilizării acestor forme de muncă pentru fiecare categorie de activități identificate, stabilirea și aplicarea procedurilor interne necesare.</p>	<p>Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.</p>
<p>5.2 Introducerea în reglementările interne a prevederilor necesare aplicării programului de lucru intermitent.</p>	
<p>5.3 Consultarea angajaților și șefilor subdiviziunilor structurale ale Agenției pentru stabilirea locurilor de muncă unde pot fi utilizate programe de lucru flexibile sau program de lucru intermitent.</p>	
<p>Obiectiv strategic specific nr.6: Reducerea mediei de vârstă a personalului</p>	

angajat/numit în cadrul Agenția	
6.1 Analiza vârstei medii pe categorii de personal și pe activități și stabilirea priorităților programului anual cu funcții/posturile și numărul de personal pensionabil care poate fi înlocuit, precum și a vârstei medii a noilor angajați.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.
6.2 Stabilirea cerințelor pentru angajare și organizarea concursurilor.	
6.3 Elaborarea și aplicarea programelor de transfer a cunoașterii pentru preluarea postului de către noii angajați.	
6.4 Atragerea tinerilor specialiști (talentați) spre cariera din domeniul de activitate a Agenției, prin organizarea de concursuri pentru lucrările de licență sau masterat.	
6.5 Asigurarea promovării în mass-media, mese rotunde cu mediul academic a Regulamentului cu privire la acordarea facilităților tinerilor specialiști cu studii superioare în medicina veterinară, prin semnarea acordurilor bilaterale.	
Obiectiv strategic specific nr.7: Promovarea și diseminarea rezultatelor obținute în domeniul controlului medicamentelor de uz veterinar și hrana pentru animale	
7.1 Identificarea rezultatelor în urma controalelor de stat privind verificarea conformității cu legislația în vigoare a unităților farmaceutice veterinare sunt realizate în mod adecvat și eficient. Implementarea abordării orientate spre analiza riscurilor pentru identificarea oportunităților de îmbunătățire a performanțelor în acest domeniu.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.
7.2 Dezvoltarea capacităților inspectorilor în realizarea controlului de stat a medicamentelor de uz veterinar la etapele de fabricație.	
7.3 Majorarea nivelului de constientizare a pericolelor generate de utilizarea abuzivă a antimicrobienelelor și lupta cu fenomenul rezistenței antimicrobiene.	
7.4 Îmbunătățirea cunoștințelor privind modalitatea verificării conformității operatorilor privind respectarea igienei furajelor, implementarea principiilor HACCP.	
7.5 Îmbunătățirea cunoștințelor privind modalitatea efectuării controlului de stat activitățile economice în domeniul subproduselor de origine animală și produsele derivate care nu sunt destinate consumului uman.	
Obiectiv strategic specific nr.8: Promovarea și diseminarea rezultatelor obținute în domeniul zootehniei	
8.1 Intensificarea acțiunilor pentru asimilarea și îmbunătățirea practicilor din străinătate pe domeniul zootehniei și implementarea în țară.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.
8.2 Asigurarea implementării unei politici ramurale moderne, aplicarea tehnologiilor avansate în domeniul zootehniei.	
8.3 Elaborarea și implementarea tehnologiilor avansate de reproducere,	

menținere, nutriție la toate speciile de animale.	
Obiectiv strategic specific nr.9: Promovarea și diseminarea rezultatelor obținute în domeniul supravegherea sanitar-veterinar.	
Efectuarea exercițiilor de simulare cu privire la combaterea bolilor la animale: Gripa aviară, pesta porcină africană.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.
Instruiri în domeniul aplicării strategiei de control oficial a sănătății și bunăstării animalelor în baza analizei de risc.	
Instruiri cu privier la implimentarea legislației UE transpuse în legislația națională, pe domeniul sănătății și bunăstării animalelor.	
Vizite de studiu ale inspectorilor (medici) pe domeniul executării controalelor pe domeniul de bunăstare a animalelor din ferme.	
Obiectiv strategic specific nr.10: Promovarea și diseminarea rezultatelor obținute în domeniul siguranței produselor alimentare de origine nonanimală	
10.1 Elaborarea și implementarea platformei e-learning cu cursuri de instruire cu tematici pe domeniu controlului siguranței alimentelor, care la final se va solda cu un certificat de competențe.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.
10.2 Elaborarea și implementarea listei de verificare a produselor alimentare de origine nonanimală ecologice.	
10.3 Program de cursuri de auditor sistemului HACCP la unitățile din domeniul alimentar.	
Obiectiv strategic specific nr.11: Promovarea și diseminarea rezultatelor obținute în domeniul siguranței produselor alimentare de origine animală	
11.1 Implementarea unui sistem eficient de monitorizare a lanțului alimentar pentru a identifica și gestiona riscurile potențiale de contaminare a produselor alimentare de origine animală.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.
11.2 Dezvoltarea și implementarea unui sistem robust de control al calității, care să includă teste regulate pentru identificarea contaminanților și asigurarea conformității cu standardele stabilite.	
11.3 Furnizarea de informații clare și transparente consumatorilor cu privire la proveniența, procesarea și siguranța produselor alimentare de origine animală.	
11.4 Menținerea unei colaborări strânse cu autoritățile de reglementare pentru a asigura o supraveghere eficientă și pentru a se conforma tuturor cerințelor legale referitoare la siguranța alimentară.	
11.5 Adoptarea tehnologiilor inovatoare pentru îmbunătățirea siguranței alimentare, cum ar fi senzori inteligenți, blockchain sau alte tehnologii de urmărire a lanțului alimentar.	
11.6 Stabilirea și monitorizarea indicatorilor cheie de performanță (KPI-uri) pentru a evalua eficacitatea măsurilor luate în direcția siguranței produselor alimentare de origine animală.	
Obiectiv strategic specific nr.12: Promovarea și diseminarea rezultatelor obținute în domeniul controlului siguranței și calității produselor vitivinicole, alcoolului etilic și producției alcoolice	

12.1 Program de cursuri de formare a experților degustători	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.
12.2 Promovarea dezvoltării personale și echilibrului între viața profesională și cea personală.	
Obiectiv strategic specific nr.13: Promovarea și diseminarea rezultatelor obținute în domeniul protecției plantelor	
13.1 Program de cursuri privind acțiunile inspectorilor în cazul depistării neconformităților și notificărilor în cadrul controalelor fitosanitare și a notificărilor parvenite din țara de import.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.
13.2 Program de cursuri privind aplicarea procedurilor specifice privind supravegherea organismelor dăunătoare plantelor la anumite produse vegetale.	
13.3 Participarea inspectorilor fitosanitari la instruirea în cadrul proiectului Agenției Republicii Cehe de Dezvoltare - Îmbunătățirea capacității de control și testare în domeniul fitosanitar în Republica Moldova, pentru inspectorii din cadrul Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor cu tematica „Reglementarea, organizarea și funcționarea sistemului de monitorizare și eradicare a dăunătorilor, controlul sănătății plantelor” . Implementarea tehnicilor noi în monitorizarea obiectelor dăunătoare plantelor, cu aplicarea instrumentelor informaționale și digitalizarea proceselor conform standardelor UE.	
Obiectiv strategic specific nr.14: Promovarea și diseminarea rezultatelor obținute în domeniul controlul semincer	
14.1 Digitalizarea sistemului de producere, prelucrare și comercializare a semințelor prin crearea Sistemului Informațional Automatizat „Registrul din domeniul controlului semincer”.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.
14.2 Elaborarea unei proceduri noi pentru producerea materialului săditor in-vitro.	
14.3 Revizuirea procedurilor specifice din domeniul controlului semincer.	
Obiectiv strategic specific nr.15: Promovarea și diseminarea rezultatelor obținute în domeniul controlului utilizării și plasării pe piață a produselor de uz fitosanitar și a fertilizanților	
15.1 Elaborarea programelor de instruire cu inspectorii din domeniul PUFF cu privire la digitalizarea activității de control, raportarea lunară/trimestrială, stocarea informației, inclusive pe platforma Nextcloud.	Conducerea Agenției, DMRU, ST, Sub structur aparatul central.

Se atrage atenția asupra importanței elaboratei unui plan de dezvoltare profesională pentru fiecare angajat în cadrul Agenției. Un plan de dezvoltare profesională nu este doar un document formal, ci un instrument esențial pentru succesul individual și colectiv al Agenției.

Obiectivul nr.4: Gestiunea performanței individuale și evaluarea personalului

Performanța reprezintă gradul de îndeplinire a sarcinilor care definesc postul ocupat de funcționarul public/contractant și se referă la contribuția pe care o aduce angajatul la îndeplinirea obiectivelor instituției. Performanța individuală urmează a fi corelată direct cu competențele profesionale deținute, performanța de grup (a subdiviziunii) și cu performanța organizațională, de aceea este important să fie asigurată o performanță individuală optimă. Performanța poate fi definită atât prin rezultate concrete, măsurabile, cât și prin abilități profesionale și comportament organizațional.

Asigurarea condițiilor necesare pentru eficiența mecanismelor de evaluare și promovare sunt imperative pentru recunoașterea progreselor înregistrate, a meritelor și contribuțiilor individuale, cât și pentru motivarea personalului să-și desfășoare activitatea mai eficace. Implementarea proceselor instituționale în acest domeniu oferă posibilitatea de a identifica ariile de dezvoltare personală și profesională pentru cei evaluați, cât și o bază decizională solidă și corectă pentru deciziile aferente potențialelor penalizări sau promovări.

Direcții prioritare

-Abordarea unică și echidistantă asupra stabilirii obiectivelor individuale și a indicatorilor de performanță realiști și relevanți pentru activitățile instituționale desfășurate;

-Crearea unui mecanism de autoevaluare a performanței individuale, prin întocmirea de către angajat a unui raport de autoevaluare a activității profesionale;

-Monitorizarea și încurajarea progresului în minimizarea lacunelor în competența profesională;

-Promovarea personalului pentru merite și rezultate deosebite;

-Promovarea practicilor instituționale de transfer în interes de serviciu;

Rezultat

-Îmbunătățirea semnificativă a sistemului de evaluare a personalului, care să identifice în mod adecvat persoanele cu performanțe superioare și pe cele cu performanțe sub standarde;

-Stabilirea unui set de criterii prioritare a pozițiilor care să justifice deciziile de avansare în carieră;

-Încurajarea angajaților cu performanțe deosebite să participe la concursurile interne care promovează ocuparea unei funcții superioare, în condiții de transparență, deschidere și echidistanță;

-Asigurarea rotației de personal în momente oportune;

Obiectivul nr.5: Asigurarea climatului instituțional etic, orientat spre bunăstarea angajatului

O cultură organizațională puternică, bazată pe valorile etice fundamentale enunțate și asumate de către angajații Agenției, atrage și menține oameni valoroși. Pentru a minimiza indicii de fluctuație, cât și pentru a menține personalul de înaltă calitate, se conturează necesitatea de a investi în motivarea financiară și non-financiară a angajaților. Promovarea și susținerea bunăstării angajaților se află în aria de interes, pentru a asigura o muncă și o viață profesională mai bună, deoarece un program eficient de bunăstare la locul de muncă poate aduce beneficii reciproce în activitatea instituțională.

Sub acest aspect, o atenție deosebită va fi oferită consolidării infrastructurii etice în cadrul Agenției, pentru a asigura crearea unui mediu de lucru funcțional și conform exigențelor instituționale stabilite în standardele internaționale.

Direcții prioritare

-Stimularea loialității angajaților față de instituție și de obiectivele acesteia, prin motivarea adecvată a lor;

-Promovarea deschiderii instituționale și sprijinirea personalului cu performanțe medii și scăzute, inclusiv prin sporirea capacităților de comunicare pe verticală și pe orizontală în cadrul Agenției;

-Dezvoltarea unui sistem de motivare atât financiară, cât și non-financiară a angajaților, bazat pe merit, valori și respect;

-Efectuarea sondajelor pentru îmbunătățirea climatului organizațional în contextul sporirii satisfacției angajaților la locul de muncă;

-Consolidarea infrastructurii etice în cadrul Agenției;

Rezultat

-Relații interpersonale și relații conducător-subaltern în cadrul instituției îmbunătățite;

-Crearea unui climat organizațional pozitiv, bazat pe valorile etice fundamentale asumate de Agenție;

-Nivel de satisfacție al angajaților majorat;

XIX. VALORIFICAREA COMPETENȚELOR ȘI POTENȚIALULUI RESURSELOR UMANE

Utilizarea potențialului uman la întreaga lui valoare va conduce la valorificarea la maximum a tuturor mijloacelor materiale și bănești, a tuturor posibilităților oferite de care dispune Agenția.

Pentru utilizarea competențelor și potențialului resurselor umane în procesul de pregătire a noilor generații de specialiști, în fiecare subdiviziune a Agenției se vor organiza ritmic Programe de pregătire generală pentru noii angajați, utilizând formatorii interni, având în vedere următoarele considerente:

- Integrarea în activitate a noilor angajați poate fi accelerată prin transmiterea într-un cadru organizat a unor cunoștințe dobândite de generațiile mai cu o vechime în muncă impunătoare din Agenție;

- Agenția este obligată să funcționeze cu un număr redus de personal și piața forței de muncă nu oferă calificări speciale, astfel, pentru acoperirea responsabilităților o soluție poate fi creșterea performanțelor resurselor umane de care dispunem prin instruirea acestora;

- Comunicarea între salariați în cadrul unor seminarii interactive dezvoltă baza de cunoaștere din organizație, stimulează lucrul în echipă și permite constituirea și consolidarea relațiilor între angajați;
- Crește media nivelului de competență profesională pentru un număr mare de salariați;
- Prin utilizarea formatorilor din Agenție și dotărilor proprii, se realizează cu costuri reduse pregătirea generală a noilor angajați.

Noii angajați indiferent de locul de muncă pe care îl vor ocupa în Agenție, au nevoie de un minim de cunoștințe profesionale pentru a nu întâmpina dificultăți în buna realizare a sarcinilor de muncă. Ei trebuie să știe ce s-a realizat în Agenției și ce se așteaptă de la ei.

În cadrul Programelor de pregătire generală pentru noii angajați se vor organiza seminare interactive pentru tematici specifice fiecărei subdiviziune, la acestea adăugându-se tematici generale Agenției:

1. Mediu, calitate, securitate și sănătate în muncă. Cultura de calitate;
2. Legislație, reglementări, standardizare;
3. Situații de urgență, prevenire și protecție;
4. Tehnologia informațiilor și sistemul informațional;
5. Protecția proprietății intelectuale;
6. Participarea în activități științifice și tehnice la nivel internațional;
7. Protecția fizică și protecția informațiilor clasificate;
8. Sistemul economico-financiar în activitatea Agenției.

La elaborarea suportului de curs și la recomandarea bibliografiei se vor respecta următoarele cerințe generale privind conținutul și prezentarea prelegerilor:

- Prezentarea bazelor teoretice generale pentru tematica abordată;
- Evidențierea specificului activității în Agenție pe tematica prezentată;
- Prezentarea realizărilor și experienței în domeniul specific;
- Importanța și necesitatea domeniului specific în ansamblul activității organizației și semnificația pentru siguranța alimentelor;
- Așteptări și direcții viitoare privind activitățile aferente tematicii;
- Legislație, reglementari, autorizări în vigoare în organizație și organisme de reglementare, autorizare și control.

XX. IMPACT

Impactul urmărește mai multe beneficii în folosul Agenției și subsecvent a cetățeanului, a consumatorilor dar și a operatorilor din domeniul alimentar, în special pe întreg lanțul alimentar.

Pentru ca impactul să se producă, au fost reliefate intervenții pe domeniile de activitate din punct de vedere a resurselor umane, care vor avea ca efect modernizarea și capacitatea serviciilor și creșterea calității acestora prestate de Agenție.

Alinierea tuturor proceselor și procedurilor pe segmentul resurselor umane la cele mai bune practici internaționale, cu respectarea abordării bazate pe drepturile omului, va reduce la minimum eventualitatea încălcării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului și posibilitatea unor situații în care viața și sănătatea persoanei să aibă de suferit în urma toxiiinfecțiilor alimentare sau alte incidente provocate de produse alimentare periculoase.

Profesionalismul sporit al angajaților Agenției va genera un nivel înalt de mulțumire și satisfacție în rândul societății și, respectiv, vor fi reduse cazurile de îmbolnăvire.

Va crește calitatea actelor de procedură întocmite la fața locului în contextul controalelor planificate și inopinate, ceea ce va oferi consumatorilor dreptul de ași repara drepturile lezate de operatorii din domeniul alimentar;

De asemenea, pornind de la abordarea complexă de garantarea siguranței alimentelor și a calității produselor alimentare, inclusiv a alcoolului etilic, a producției alcoolice și a produselor vitivinicole, întreținerea unui sistem de măsuri publice menite să asigure sănătatea animală și protecția plantelor, inofensivitatea produselor alimentare și a materiei prime, precum și protecția consumatorilor în domeniul alimentar, va avea impact direct asupra mediului economic și social, accentul fiind pus, în special, pe prevenirea și combaterea contravențiilor pe domeniile de activitate și protejarea drepturilor și intereselor consumatorilor și a societății în întregime.

Beneficiarii finali vor fi locuitorii Republicii Moldova care vor locui într-o societate modernă, având garanții asupra vieții și a bunăstării lor. Este evident că pentru atingerea impactului sunt necesare schimbări de ordin normativ, funcțional și operațional, la diferite nivele ale administrației de stat. Or, o performanță sporită a activității autorităților de resort în prevenirea și combaterea criminalității este unul dintre instrumentele care poate garanta atingerea impactului așteptat.

Schimbările climatice contribuie direct la creșterea periodicității și intensității fenomenelor extreme, cum ar fi valurile de căldură și temperaturile extreme, care pot cauza incendii extinse sau precipitații abundente însoțite de inundații la scară largă, acestea având un impact direct asupra economiei, activităților sociale și de mediu. Fenomenele de vreme extremă reduc și creșterea economică a unei zone sau a statului, distrug suprafețele agricole, înrăutățesc condițiile de trai ale populației, favorizează apariția bolilor, maladiilor inclusiv a celor transmise prin apă și prin produse alimentare.

XXI. COSTURI

Strategia de dezvoltare a resurselor umane se regăsește în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu (CBTM). Finanțarea acestuia presupune mai multe surse de finanțare, inclusiv bugetul public național și comunitatea partenerilor de dezvoltare.

În cadrul planificării anuale pentru implementarea Strategiei, sumele prevăzute pentru fiecare obiectiv vor fi corelate cu prevederile CBTM 2024 – 2027. Suplimentar, se estimează un suport din partea partenerilor de dezvoltare de minim 50% din costurile de implementare a Strategiei.

La estimarea cheltuielilor de personal ale autoritarilor finanțate din bugetul de stat, pentru anii 2025-2027, ca baza a servit volumul executat de alocații pentru anul 2023, ajustat de către Ministerul Finanțelor la costul anual al măsurilor de politica salarială trecătoare, aplicate de la 01.06.2023 și respectiv 01.10.2023.

Pentru anii 2025-2027, cheltuielile de personal se vor estima în mod obligatoriu reieșind din personalul efectiv încadrat la data de 01.01.2024, deci cheltuielile de personal a Agenției sunt calculate pentru 985 funcții ocupate.

Se menționează ca, Agenția nu are posibilitate financiară de a încadra circa 209 angajați în conformitate cu statul de personal avizat de Cancelaria de Stat.

Conform estimărilor, volumul cheltuielilor de personal pentru 1194 unități pe anual constituie 260671,1 mii lei, cu un deficit de 33270,6 mii lei. Respectiv este necesar de acordat suplimentar circa 133082,4 mii lei la bugetul Agenției pentru perioada 2024 – 2027.

Acțiunile ce țin de finanțarea mecanismelor eficiente de motivație a personalului pentru retenția cât mai îndelungată în cadrul Agenției cum ar fi: crearea condițiilor de muncă adecvate, dotare cu echipamentul și tehnologiile necesare activității, în vederea egalării condițiilor de lucru între colaboratorii angajați la nivel central și cei din cadrul subdiviziunilor teritoriale, elaborarea și implementarea mecanismelor de creștere profesională și management al carierei, elaborarea și implementarea platformelor de instruire la distanță în vederea obținerii calificării necesare și cunoștințelor înainte de revenirea în țară și posibilitatea de angajare imediată în câmpul muncii sînt prevăzute în alte documente de politici și strategii și nu vor necesita costuri suplimentare.

Resursele necesare pentru achiziționarea cursurilor de formare profesională a angajaților sunt insuficiente la moment.

Agenția, anula planifică circa 100 mii lei pentru formarea profesională a angajaților, pe când volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop ar fi de 3346,6 mii lei, (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al instituției), surse neexistente în bugetul acesteia,

Alte resurse financiare și tehnice pentru implementarea Strategiei vor fi estimate, calculate și detaliate pentru fiecare activitate în procesul de implementare. Totodată, se va ține cont de Strategie în procesul de elaborare a Cadrului Bugetar pe Termen Mediu, Programului de activitate a Agenției, a altor documente și programe de dezvoltare naționale și teritoriale

Tabelul 4. Proiectarea costurilor pentru perioada 2024 – 2027

Tipuri de cheltuieli	2024		2025		2026		2027	
	mii lei	%	mii lei	%	mii lei	%	mii lei	%
Cheltuieli de personal	217675,2	61,7%	217675,2	70,6%	217675,2	61,6%	217675,2	76,9%
Cheltuieli curente și active nefinanciare,	135343,9	38,3%	90952,3	29,4%	135704,5	38,4%	65562,9	23,1%
Total	353019,1	100%	308627,5	100%	353379,7	100%	283238,1	100%

XIX. RISCURI DE IMPLEMENTARE

În procesul de implementare a Strategiei de dezvoltare a resurselor umane pot apărea diferite riscuri.

Cele mai importante riscuri, probabilitatea/impactul posibil și acțiunile de minimizare sunt prezentate în tabelul infra reflectat.

Riscul identificat	Probabilitate	Impact	Măsuri de atenuare a riscului
Diferența dintre salariile altor autorități publice și sectorul privat, pe de o parte și remunerarea muncii din cadrul Agenției, pe de altă parte, se menține la nivel înalt	medie	mare	Analizarea oportunității flexibilizării reglementărilor ce prevăd utilizarea surselor financiare obținute de autoritățile publice în baza prestării serviciilor contra plată.
Finanțare scăzută a Agenției din surse bugetare și de asistență tehnică și financiară din partea partenerilor de dezvoltare	mare	mare	Finanțarea suplimentară a dezvoltării Agenției din contul: – asistenței tehnice și financiare din partea partenerilor de dezvoltare; – prestării serviciilor suplimentare contra cost care nu sunt prevăzute, conform Hotărârii de Guvern nr. 90/2019 cu privire la aprobarea Metodologiei de calculare a tarifelor la serviciile prestate de Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor, precum și a Nomenclatorului serviciilor prestate de

			Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor și a tarifelor la acestea
Susținere insuficientă a factorilor de decizie privind dezvoltarea instituțională a Agenției	mediu	mediu	Informarea periodică a factorilor de decizie privind provocările întâmpinate și impactul asupra calității serviciilor, precum și a soluțiilor posibile.
Scăderea interesului studiilor universitare și post-universitare conform domeniilor de competență a Agenției	mare	mare	Acorduri cu UTM (UASM) prin care să se promovează angajarea în ANSA.

XXII. SUBIECȚII IMPLICAȚI ÎN IMPLEMENTAREA STRATEGIEI

Subiecții implicați la implementarea Strategiei de dezvoltarea resurselor umane, sunt:

1. Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor - conducerea și șefii din aparatul central;
2. Subdiviziunile teritoriale (cu statut de direcție)- șefii și adjuncții lor
3. Instituțiile publice în care Agenție deține statut de fondator;
4. Cancelaria de Stat – responsabilă de politica de stat în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici;
5. Ministerul Finanțelor – responsabil de politica de salarizare în sectorul bugetar, registrul electronic al angajaților;
6. Ministerul Educației și Cercetării – politici educaționale relevante activității Agenției;
7. Universitățile (UTM și altele) – formarea academică a viitorilor specialiști.
8. Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare – în partea identificării și dezvoltării politicilor pe domeniile de competență (proiecte de hg sau legi), de comun cu Agenția.

XXIII. PROCEDURI DE RAPORTARE

Monitorizarea procesul de implementare a Strategiei de dezvoltare a resurselor umane va fi realizată de către conducerea Agenției în vederea stabilirii gradului de realizare a acțiunilor, asigurării uniformității, continuității și conformității acțiunilor întreprinse cu cele planificate,

prevenirii întârzierilor, ajustării la schimbările importante în mediul intern și extern și eficientizării continue a procesului de implementare.

Monitorizarea va fi efectuată în raport cu indicatorii de monitorizare prevăzuți de Strategie.

Rezultatele monitorizării vor fi incluse în rapoarte anuale de progres, la elaborarea cărora vor contribui toate subdiviziunile Agenției. Evaluarea progresului pentru fiecare dintre indicatorii enumerați se va face prin comparație cu o valoare de referință ce se calculează având la bază informațiile existente la nivelul anului 2022 sau 2023 (după caz).

La revizuirea Strategiei de dezvoltare a resurselor umane, vor fi luate în considerație rezultatele evaluării intermediare ale care va reflecta cel puțin:

9. gradul de realizare a obiectivelor specifice (eficacitatea);
10. modul de utilizare a mijloacelor bugetare alocate (eficiența);
11. capacitatea de a produce efecte de durată (durabilitatea);
12. Evaluarea anuală va fi bazată pe evaluări interne efectuate de Agenție, în calitate de autoritate responsabilă de implementarea Strategiei.
13. Evaluările vor fi realizate într-un cadru participativ, cu implicarea tuturor angajaților.

LISTA

documentelor de politici/actelor normative de referință

1. Constituția Republicii Moldova;
2. Legea nr.158/2008...
3. Hotărârea Guvernului nr.201/2009
4. Codul muncii;
5. Hotărârea Guvernului nr.14/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor;
6. Legea nr.306/2018 privind siguranța alimentelor
7. Legea nr.57/2006 viei și vinului*
8. Legea nr.66/2008 privind protecția indicațiilor geografice, denumirilor de origine și specialităților tradiționale garantate;
9. Legea nr.279/2017 privind informarea consumatorului cu privire la produsele alimentare
10. Legea nr.131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător;
11. Legea nr.105/2003 privind protecția consumatorilor;
12. Legea nr.160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător;
13. Legea nr.1100/2000 cu privire la fabricarea și circulația alcoolului etilic și a producției alcoolice;
14. Legea nr.119/2018 cu privire la medicamentele de uz veterinar
15. Legea nr.221/2007 privind activitatea sanitar-veterinară*
16. Legea nr. 228/2010 cu privire la protecția plantelor și la carantina fitosanitară
17. Legea nr.119/2004 cu privire la produsele de uz fitosanitar și la fertilizanți
18. Legea nr.68/2013 despre semințe
19. Legea nr.39/2008 privind protecția soiurilor de plante
20. Legea nr.658/1999 Legea culturilor nucifere
21. Legea nr.728/1996 cu privire la pomicultură*
22. Legea nr.50/2013 cu privire la controalele oficiale pentru verificarea conformității cu legislația privind hrana pentru animale și produsele alimentare și cu normele de sănătate și de bunăstare a animalelor
23. Legea nr.33/2006 privind depozitarea cerealelor și regimul certificatelor de depozit pentru cereale
24. Legea nr.38/2008 privind protecția mărcilor
25. Legea nr.231/2006 privind identificarea și înregistrarea animalelor
26. Legea nr.231/2010 cu privire la comerțul interior

27. Legea nr.115/2005 cu privire la producția agroalimentară ecologică;
28. Legea nr.237/2023 privind producția ecologică și etichetarea produselor ecologice (*în vigoare 01.07.24*);
29. Legea nr.422/2006 privind securitatea generală a produselor;
30. Legea nr.20/2016 cu privire la standardizarea națională;
31. Legea nr.10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice;
32. Legea nr.235/2011 privind activitățile de acreditare și de evaluare a conformității Legea nr. 1352 din 03.10.2002 cu privire la aprobarea Politicii de stat în domeniul medicamentului
33. Legea nr.926/2000 despre aderarea Republicii Moldova la Convenția Internațională pentru Protecția Plantelor
34. Legea nr.16 /2006 privind aderarea Republicii Moldova la Convenția pentru crearea Organizației Europene și Mediteraneene pentru Protecția Plantelor, cu amendamente
35. Legea nr.93/2012 privind modificarea și completarea unor acte legislative.

GLOSAR DE ACRONIME

- | | | |
|---|---------------------------|---|
| 1 | Agenția/ANSA | Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor; |
| 2 | Conducerea Agenției | Directorul general, directorul general adjunct în domeniul sanitar-veterinar, directorul general adjunct în domeniul siguranța alimentelor, directorul general adjunct în domeniul fitosanitar, directorul general adjunct pentru probleme economice; |
| 3 | ST | Subdiviziunile teritoriale pentru siguranța alimentelor; |
| 4 | Sub struct aparat central | Subdiviziunile structurale ale aparatului central |
| 5 | DMRU | Direcția managementul resurselor umane |