



REPUBLICA MOLDOVA
RAIONUL NISPORENI
CONSILIUL SĂTESC GROZEȘTI



MD - 6427, satul Grozești, raionul Nisporeni
Tel : (0264 - 43) 2-36 , (0264 - 43) 6-68 , (0264 - 43) 2-38 -fax

Primaria.Grozești@gmail.com

WEB : grozești.sat.md

PROIECT

DECIZIE nr. 2 / 3

din 25 martie 2025

s. Grozești

” Cu privire la activitatea administrației publice locale
în anul 2024 în vederea dezvoltării capacității administrative
a autorităților publice locale a satului Grozești, raionul Nisporeni . “

În scopul consolidării și îmbunătățirii capacității autorităților administrației
publice locale de a identifica obiective clare, de a institui priorități
precise și de a le implementa eficient ;

Ținând cont de :

- Avizul Comisiilor consultative de specialitate ale consiliului local ;

În conformitate cu :

- Art. 14, p.(2), lit (z) din Legea privind administrația publică locală
nr. 436 / 2006 ;
- Planul de dezvoltare a capacităților administrative a administrației publice
Grozești pentru anii 2021- 2026 , aprobat prin Decizia nr .1 /4 din 23.03. 2021;
- Regulile interne de organizare a procedurilor de asigurare a transparenței în
procesul de elaborare și adoptare a deciziilor Consiliului local Grozești ,
aprobat prin Decizia nr. 3 / 9 din 22 aprilie 2016 ;
- Planul Local Anticorupție și Integritate pentru anii 2022 – 2024 , aprobat
prin Decizia nr. 6 / 10 din 06.12.2021;

Consiliul local , DECIDE:

1. Se ia act de Raportul prezentat de secretara consiliului local Svetlana Mitrofan privind activitatea administrației publice locale în anul 2024 în vederea dezvoltării capacității administrative a autorităților administrației publice locale a satului Grozești, raionul Nisporeni .

/ Anexele nr. 1 /

2. Primarul Nicolae Croitoru și consilierii locali , pe domeniile de activitate , vor întreprinde acțiuni comune în vederea diminuării curențelor în implementarea Planului de dezvoltare a capacităților administrative a administrației publice Grozești în 2024 .
3. Se aprobă Planul ajustat pentru 2025 – 2026 de dezvoltare a capacității administrative a autorităților publice locale a satului Grozești, raionul Nisporeni . / Anexa nr. 2 /
4. Prezenta decizie se include în Registrul de Stat al Actelor Locale, se aduce la cunoștința părților interesate și se plasează pe pagina oficială a Primăriei Grozești în rețeaua Internet : **WEB. Grozesti.sat.md** .
5. Controlul executării prezentei decizii se atribuie comisiilor consultative ale consiliului local.

Autor :
Primar

Nicolae CROITORU
Tel : (0264 - 43) 6-68,
Primaria.Grozesti@gmail.com

Contrasemnat :
Secretarul Consiliului

Svetlana MITROFAN

Raport

**cu privire la activitatea administrației publice locale în anul 2024
în vederea dezvoltării capacității administrative
a autorităților publice locale a satului Grozești, raionul Nisporeni**

Este tradițional și obligatoriu în același timp , ca anual să se facă o evaluare complexă a activității Primăriei Grozești care vizează implementarea Planului de dezvoltare a capacităților administrative a administrației publice Grozești pentru anii 2021- 2026 , aprobat prin Decizia nr .1 /4 din 23.03. 2021 .

Scopul dezvoltării capacității administrative a autorităților administrației publice locale (APL) este de a consolida și îmbunătăți capacitatea acestor autorități de a identifica obiective clare, de a institui priorități precise și de a le implementa eficient.

Scopul evaluării activității administrației publice locale în vederea dezvoltării capacității administrative a autorităților publice locale este de a analiza și de a măsura eficiența și performanța instituțiilor administrative locale, identificând atât punctele forte, cât și domeniile care necesită îmbunătățiri. Evaluarea oferă o bază solidă pentru elaborarea unor strategii de îmbunătățire a managementului resurselor, a serviciilor publice și a proceselor interne, contribuind astfel la o administrație locală mai eficientă, transparentă și orientată spre cetățean.

Prin decizia Nr. 2 / 3 din 26. 02. 2025 au fost trasate acțiunile necesare în Planul de dezvoltare a capacităților administrative a administrației publice Grozești pentru anul 2024 , după cum urmează :

- 1. Evaluarea Capacităților Autorităților Administrației Publice Locale:**
 - Analiza caracteristicilor autorităților administrației publice locale.
 - Examinarea cadrului normativ, competențelor și responsabilităților.
 - Evaluarea structurilor organizatorice, funcționale și procesului decizional.
- 2. Consolidarea Capacității Manageriale și a Funcționarilor Publici:**
 - Creșterea competențelor funcționarilor publici .
 - Profesionalizarea și neutralitatea politică a personalului.

3. Managementul Financiar și Planificarea Strategică:

- Dezvoltarea capacității de gestionare a finanțelor publice locale.
- Crearea și implementarea planurilor strategice.

4. Relaționarea Eficientă:

- Dezvoltarea abilităților de comunicare și colaborare.
- Creșterea capacității de a lucra cu cetățenii și alte instituții.

5. Cultura Organizațională:

- Promovarea unei culturi organizaționale sănătoase și eficiente.

În cele ce urmează vom prezenta o evaluare punctuală a acțiunilor întreprinse în anul 2024 , aprobate prin Decizia Nr. 2 / 3 din 26. 02. 2025 :

1. Evaluarea Capacităților Autorităților Administrației Publice Locale :

- 1.1. Analiza caracteristicilor autorităților administrației publice locale.
- 1.2. Examinarea cadrului normativ, competențelor și responsabilităților.
- 1.3. Evaluarea structurilor organizatorice, funcționale și procesului decizional.

Carențele capacităților autorităților administrației publice locale se referă la deficiențele și lacunele existente în diversele domenii care influențează eficiența și performanța administrației publice locale. Aceste carențe pot afecta abilitatea autorităților locale de a răspunde corespunzător nevoilor cetățenilor și de a implementa politici publice eficiente.

1.1. Analiza caracteristicilor autorităților administrației publice locale

Această componentă vizează structura, dimensiunea și particularitățile autorităților locale, precum și relația acestora cu cetățenii și alte instituții publice. Carențele în acest domeniu includ:

- **Lipsa unei viziuni strategice clare:** Autoritățile locale nu au o viziune sau o strategie pe termen lung clară pentru dezvoltarea comunității, ceea ce duce la gestionarea fragmentată a resurselor și la lipsa unei direcții coerente.
- **Sisteme administrative ineficiente:** În multe cazuri, structurile autorității locale pot fi depășite, fie din punct de vedere al organizării, fie din cauza unei birocratii excesive care încetinește procesele decizionale și de implementare.
- **Lipsa unor canale eficiente de comunicare cu cetățenii:** Autoritățile locale nu dispun de platforme adecvate pentru a comunica eficient cu cetățenii sau pentru a le colecta opiniile, ceea ce afectează transparența și responsabilitatea. De ex. Consilierii nu au o astfel de platformă.

- **Resurse financiare insuficiente:** Carențe în managementul resurselor financiare, bugetarea și atragerea de fonduri externe, ceea ce a limitat capacitatea autorităților de a derula proiecte de dezvoltare locală.

1.2. Examinarea cadrului normativ, competențelor și responsabilităților

Evaluarea cadrului legal, a reglementărilor și a responsabilităților atribuite autorităților publice locale este esențială pentru a asigura buna funcționare a acestora. Carențele depistate includ:

- **Lipsa de claritate și coerență legislativă:** Legislația adesea incoerentă sau contradictorie duce la ambiguități în aplicarea reglementărilor, iar autoritățile locale întâmpină dificultăți în implementarea corectă a unor politici.
- **Desincronizare între legislația națională și locală:** Uneori, cadrul legislativ național nu este corelat cu specificitățile locale, ceea ce face ca autoritățile locale să nu poată aplica în mod adecvat reglementările guvernamentale la nivel local.
- **Lipsa unui cadru normativ flexibil:** Autorități locale nu dispun de un cadru normativ suficient de flexibil pentru a adapta politicile și programele la nevoile locale în schimbare rapidă.
- **Confuzia între competențele autorităților locale și cele ale altor instituții:** În multe cazuri, competențele autorităților publice locale sunt neclare sau suprapuse cu responsabilitățile altor instituții publice, ceea ce generează conflicte și o administrare ineficientă.
- **Deficit de responsabilitate:** Uneori, autoritățile locale întâmpina dificultăți în a-și asuma responsabilitatea pentru implementarea corectă a proiectelor, iar cetățenii pot observa lipsa de răspundere și transparență în gestionarea fondurilor publice.

1.3. Evaluarea structurilor organizatorice, funcționale și a procesului decizional

Structura organizatorică și procesul decizional sunt esențiale pentru buna funcționare a administrației locale. Carențe pot fi identificate în mai multe domenii:

- **Structuri organizatorice rigide și ineficiente:** Ca și multe autorități locale din țară, cele din Grozești au structuri administrative rigide, care nu permit o adaptabilitate rapidă la schimbările din mediul extern sau intern. Acest lucru poate duce la o gestionare ineficientă a resurselor și la o implementare întârziată a proiectelor.
- **Lipsa unui proces decizional transparent și participativ:** Deseori în autoritățile locale, deciziile sunt luate fără o consultare adecvată cu cetățenii sau cu alte părți interesate, ceea ce duce la decizii care nu reflectă nevoile reale ale comunității.
- **Decizii lente și ierarhizate excesiv:** Procesele decizionale pot fi lente din cauza unei ierarhii rigide sau a unei administrări centralizate, ceea ce împiedică luarea rapidă a deciziilor în fața unor provocări urgente. Cum s-a întâmplat, de ex. în vara 2024 în cazul intemperiei care a distrus sub 500 acoperișuri în sat.
- **Lipsa unei culturi organizaționale eficiente:** Unii funcționari publici pot să nu fie motivați sau pregătiți să implementeze reformele necesare, iar cultura organizațională din cadrul autorităților locale poate fi stagnată sau dominată de o rezistență la schimbare.
- **Comunicare internă deficitară:** Lipsa unui flux eficient de informații între diferitele servicii poate duce la duplicarea eforturilor, confuzie în ceea ce privește

responsabilitățile și, în final, o coordonare deficitară între angajații primăriei sau ale autorității locale.

- **Lipsa unei evaluări continue a activității administrative:** Fără un mecanism de evaluare constantă, autoritățile locale sunt incapabile să îmbunătățească procesele interne și să identifice eventualele puncte slabe înainte ca acestea să devină probleme majore.

Concluzie

Carențele în capacitățile autorităților administrației publice locale Grozești, legate de analiza caracteristicilor acestora, examinarea cadrului normativ și evaluarea structurilor organizatorice și a procesului decizional, pot afecta grav eficiența și calitatea serviciilor publice oferite cetățenilor. Este necesar ca autoritățile locale să adopte măsuri pentru a remedia aceste deficiențe, inclusiv prin crearea unor structuri mai flexibile, implementarea unor procese decizionale mai transparente și participative și adaptarea la schimbările legislative și sociale. Aceste măsuri vor contribui la dezvoltarea unei administrații locale mai eficiente și mai responsabile față de comunitate.

2. Consolidarea Capacității Manageriale și a Funcționarilor Publici:

- Creșterea competențelor funcționarilor publici .
- Profesionalizarea și neutralitatea politică a personalului.

Carențele în consolidarea capacității manageriale și a funcționarilor publici la nivelul autorităților administrației publice locale pot afecta grav eficiența și performanța administrației locale. Atunci când managementul și personalul nu sunt suficient de pregătite sau bine coordonate, pot apărea întârzieri în implementarea proiectelor, lipsa de transparență și o relație slabă cu cetățenii. Iată câteva dintre principalele carențe identificate în acest domeniu:

2.1. Carențe în formarea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici

- **Lipsa de programe de formare continuă:** În autoritățile publice locale, formarea funcționarilor publici nu este un proces continuu. Statele de personal incomplete pun presiune pe funcționarii publici, generând o lipsă acută de timp, care poate fi investit în urmarea unor cursuri și programe de instruire actualizate, conducând astfel la stagnarea cunoștințelor acestora, făcându-i mai puțin capabili să răspundă eficient provocărilor administrative și de guvernare.
- **Nevoia de formare în abilități de management:** Pentru aleșii locale și persoanele de demnitate publică nu se oferă suficiente programe de formare pentru dezvoltarea abilităților manageriale ale liderilor din administrația publică. Aceasta duce la o conducere ineficientă, cu decizii proaste și gestionarea defectuoasă a resurselor.
- **Lipsa de instruire în domenii emergente:** Funcționarii publici nu sunt întotdeauna instruiți în domenii emergente, cum ar fi utilizarea tehnologiilor noi (ex: digitalizarea proceselor), gestionarea fondurilor externe sau aplicarea noilor reglementări europene. Dar sunt puși în fața faptului decis de Puterea central de a fi implementate diferite

programe . Aceste lacune pot compromite abilitatea administrației locale de a se adapta schimbărilor și de a implementa politici publice eficiente.

- **Instruirea inadecvată în domeniul eticii și integrității:** În majoritatea cazurilor, funcționarii publici nu beneficiază de instruire corespunzătoare privind etica profesională și integritatea, fiind plasați în necesitatea de autoinstruire , ceea ce poate duce la abuzuri, corupție sau conflicte de interese în administrarea fondurilor publice.

2.2. Carențe în leadership și capacitatea managerială

- **Lipsa unui management strategic:** În APL Grozești ,după alegeri , ca în multe localități , managerul ale în administrația publică locală nu este pregătit să dezvolte strategii pe termen lung și să anticipeze nevoile comunității. În loc să implementeze planuri clare de dezvoltare, acestia pot fi reactive în loc să fie proactive, ceea ce duce la o administrare ineficientă a resurselor.
- **Management centralizat și rigid:** Ca și multe altele în țară, autoritățile locale au structuri ierarhice rigide, cu un management centralizat, care nu încurajează colaborarea sau descentralizarea responsabilităților. Aceasta duce la blocaje administrative, întâzieri în luarea deciziilor și un control insuficient al performanței.
- **Incapacitatea de a motiva echipele:** Capacitatea managerială slabă afectează moralul angajaților, având un impact negativ asupra motivației și performanței acestora. Managerii care nu sunt capabili să inspire încredere, să comunice clar sau să aprecieze eforturile angajaților pot duce la scăderea productivității și a implicării acestora în activitățile administrației locale. Acest lucru e prezent și la noi.
- **Lipsa de abilități de conducere eficientă a echipelor:** Capacitatea managerială în administrația publică trebuie să fie asigurată de 2 persoane: primarul și secretarul consiliului . Astăzi nimeni nu pregătește primarii să conducă echipe diverse, să rezolve conflictele interne sau să promoveze o cultură organizațională bazată pe colaborare și inovație. Și dacă demnitarul nu vine în APL deja pregătit de experiența profesională anterioară problemele sunt inevitabile.

2.3. Carențe în evaluarea performanței și managementul resurselor umane

- **Lipsa unui sistem de evaluare a performanței eficient:** Fără evaluări periodice ale performanței funcționarilor publici, autoritățile locale nu pot identifica punctele slabe sau zonele de îmbunătățire, iar angajații nu primesc feedback valoros care să le permită să se dezvolte profesional. Dar sistemul nu poate fi efficient atâta timp cât evaluatorul nu este pregătit pentru acest process complicat și sensibil.
- **Proces de recrutare și selecție ineficient:** Carențele în procesul de recrutare și selecție duc la angajarea unor persoane care nu au abilitățile necesare pentru a îndeplini cerințele funcției. Aceste deficiențe pot genera instabilitate în echipele administrative și pot afecta performanța organizațională.
- **Fără un plan de carieră clar pentru funcționari:** În multe cazuri, funcționarii publici nu au acces la un plan de dezvoltare a carierei sau la posibilități de avansare, ceea ce poate duce la demotivare și la o rată ridicată de părăsire a funcțiilor de către angajați sau de dorința / intenția de a pleca din system.

2.4. Carențe în gestionarea schimbărilor și inovației

- **Rezistența la schimbare:** Deseori autoritatea publică locală se confruntă cu o cultură organizațională care încearcă să nu fie reticentă la schimbare, ceea ce face dificilă

implementarea de noi politici sau tehnologii. Aceasta poate împiedica adoptarea de soluții inovative care ar putea îmbunătăți eficiența administrativă. Și nu neapărat vina o poartă angajații sau rigiditatea lor. Mai degrabă este vorba de suprasolicitare și Statul de personal insuficient cu multe vacanșii, care sunt suplinite în bază de voluntariat sau sub presiune de către ceilalți angajați.

- **Lipsa unei strategii de digitalizare:** Liderul APL nu are capacitatea de a implementa soluții digitale care ar îmbunătăți eficiența proceselor administrative. Absența specialiștilor IT dar și a unei strategii clare de digitalizare poate duce la pierderi de timp și resurse, creând frustrare atât în rândul angajaților, cât și în rândul cetățenilor.

2.5. Carențe în gestionarea conflictelor și în comunicare

- **Lipsa abilităților de mediere și soluționare a conflictelor:** Managerii și funcționarii publici pot avea dificultăți în gestionarea conflictelor interne sau între cetățeni și administrația locală. Aceasta poate duce la tensiuni, întârzieri și la scăderea eficienței generale a administrației. APL nu are instituită funcția de mediator comunitar.
- **Comunicare deficitară cu cetățenii:** Funcționarii publici pot avea abilități de comunicare limitate sau timp limitat, ceea ce poate duce la o relație slabă cu cetățenii și la o lipsă de transparență. Cetățenii care nu primesc informații clare și accesibile pot deveni frustrați și pot pierde încrederea în administrația locală. Zilele de audiență obligatorii la primar nu sunt respectate.
- **Lipsa unui plan de gestionare a crizelor:** Funcționarii nu sunt întotdeauna pregătiți pentru a face față unor situații de criză sau pentru a comunica rapid și eficient în momente de urgență, ceea ce poate duce la confuzie și panică în rândul cetățenilor.

Astfel s-a întâmplat în cazul intemperiei din vara 2024 cu ploaia cu grindină, când cetățenii se adresau la toți funcționarii, chiar dacă aceștia nu aveau atribuții funcționale de gestionare a crizei.

Concluzie

Carențele în **consolidarea capacității manageriale și a funcționarilor publici** la nivelul administrației publice locale sunt multiple și pot afecta grav performanța și eficiența acesteia. Este esențial ca APL să investească în formarea continuă a funcționarilor publici, să adopte strategii de management modern și să creeze un mediu favorabil inovației și colaborării. Abordarea acestor carențe prin dezvoltarea abilităților manageriale, îmbunătățirea proceselor de recrutare și evaluare, precum și consolidarea unui management participativ poate duce la o administrație publică locală mai eficientă, mai responsabilă și mai transparentă.

3. Managementul Financiar și Planificarea Strategică:

- Dezvoltarea capacității de gestionare a finanțelor publice locale.
- Crearea și implementarea planurilor strategice.

Carențele în managementul financiar și planificarea strategică ale APL se referă la lacunele și deficiențele în procesele de gestionare a resurselor financiare și în elaborarea și

implementarea planurilor strategice. Aceste deficiențe pot duce la riscuri financiare, ineficiență administrativă și imposibilitatea de a răspunde nevoilor comunității într-un mod sustenabil. Iată principalele carențe în aceste domenii:

1. Dezvoltarea capacității de gestionare a finanțelor publice locale

- **Lipsa unui sistem eficient de gestionare a fondurilor publice:** la noi, ca și în multe autorități locale, există deficiențe în sistemele de control și monitorizare a cheltuielilor publice. Lipsa unui management financiar adecvat poate duce la riscuri /* suspiciuni / tentative de fraudă, risipă a resurselor financiare și la nerealizarea obiectivelor bugetare.
- **Bugetare ineficientă și lipsa de transparență:** Procesul bugetar nu este întotdeauna transparent sau bine fundamentat. Adesea bugetul este conceput de către o singură persoană- contabilul – șef , iar cheltuielile nu sunt corelate cu prioritățile comunității. De asemenea, procesul de alocare a resurselor poate fi ineficient, neavând în vedere nevoile reale ale cetățenilor.
- **Lipsa diversificării surselor de venituri:** În multe cazuri, APL depinde excesiv de sursele tradiționale de venit (cum ar fi impozitele locale sau subvențiile guvernamentale), fără a explora alternative precum atragerea de fonduri externe sau colaborarea cu sectorul privat.
- **Capacitatea limitată de a atrage fonduri externe:** APL nu are personalul sau experiența necesară pentru a accesa fonduri europene sau pentru a colabora cu organizații internaționale. Acest lucru ne împiedică să implementăm proiecte de dezvoltare pe termen lung sau să atragem investiții externe.
- **Deficit de formare a personalului în managementul financiar:** Aleșii locali și persoanele de demnitate publică nu sunt întotdeauna suficient de instruiți în managementul financiar sau în utilizarea tehnologiilor financiare avansate. Acest lucru duce la erori în gestionarea bugetelor, întârzieri în implementarea proiectelor și riscuri financiare.
- **Planificare fiscală insuficientă:** Lipsa unei planificări fiscale pe termen lung și a unei prognoze corecte a veniturilor duce la dezechilibre financiare, mai ales în perioadele de criză economică sau de fluctuații ale veniturilor locale.
- **Lipsa unui sistem de audit intern eficient:** Un alt aspect important este lipsa unui sistem intern de audit care să asigure transparența și legalitatea gestionării fondurilor publice. Fără audit intern, APL este mai vulnerabilă la erori sau la abuzuri financiare.

2. Crearea și implementarea planurilor strategice

- **Lipsa unei viziuni strategice pe termen lung:** APL chiar dacă dezvoltă planuri strategice , ele nu sunt clare, pe termen lung, care să reflecte nevoile comunității și să anticipeze evoluțiile economice și sociale. În lipsa unei viziuni pe termen lung, proiectele și inițiativele administrative devin reactive, nu proactive.
- **Incapacitatea de a stabili obiective clare și măsurabile:** Un alt aspect important al planificării strategice este stabilirea de obiective concrete și măsurabile. Adesea, planurile strategice sunt vagi și lipsite de indicatori specifici, ceea ce face dificilă evaluarea progresului și a rezultatelor.
- **Lipsa unui proces participativ în elaborarea planurilor strategice:** APL , de regulă implică cetățenii, organizațiile non-guvernamentale sau alte părți interesate în procesul de planificare strategică. Doar că aceștia participă, mai exact, asistă pur

formal .Acest lucru poate duce la planuri care nu răspund nevoilor reale ale comunității și nu au sprijinul acestora.

- **Planuri strategice nerevizuite sau neadaptate:** Adesea, planurile strategice nu sunt revizuite periodic sau nu sunt adaptate în funcție de schimbările economice sau politice. Absența unui proces de monitorizare continuă face ca aceste planuri să devină învechite și irelevante pe măsură ce condițiile externe se modifică.
- **Lipsa unui mecanism de evaluare a implementării planurilor strategice:** Chiar și dacă APL are planuri strategice elaborate, lipsa unui mecanism eficient de evaluare și de ajustare a acestora poate duce la eșecul implementării acestora. Fără un sistem de monitorizare a progresului și de feedback, APL nu identifică din timp problemele care împiedică realizarea obiectivelor.
- **Resurse insuficiente pentru implementarea planurilor strategice:** APL nu dispune de resursele financiare sau umane necesare pentru a implementa planurile strategice. Chiar dacă există un plan teoretic bine structurat, implementarea acestuia este limitată de lipsa resurselor necesare.
- **Desincronizarea între planificarea strategică și prioritățile administrative:** Planurile strategice locale, în mare parte, nu sunt aliniate cu bugetele sau cu obiectivele administrative pe termen scurt. Acest lucru inevitabil duce la o implementare incoerentă și la o alocare inefficientă a resurselor.
- **Existența unui management slab al riscurilor:** Planurile strategice adesea nu includ o evaluare adecvată a riscurilor care ar putea afecta implementarea lor. Lipsa unei analize de risc duce la neprevăzute și la imposibilitatea de a face față crizelor financiare sau de altă natură care intervin pe parcurs.

Concluzie

Carențele în **managementul financiar** și în **planificarea strategică** afectează grav capacitatea APL de a răspunde eficient la nevoile comunității și de a dezvolta proiecte sustenabile pe termen lung. Îmbunătățirea acestora necesită investiții în formarea personalului, crearea unui sistem financiar transparent și eficient, stabilirea unor planuri strategice clare și măsurabile, precum și implementarea unor mecanisme eficiente de evaluare a progresului. Prin abordarea acestor carențe, APL dorește să asigure o administrare mai responsabilă și mai eficientă a resurselor publice și să poată contribui la dezvoltarea durabilă a comunității.

4. Relationarea Eficientă:

- Dezvoltarea abilităților de comunicare și colaborare.
- Creșterea capacității de a lucra cu cetățenii și alte instituții.

Carențele în relaționarea eficientă a administrației publice locale se referă la dificultățile întâmpinate de APL în stabilirea unor relații constructive și productive cu cetățenii, alte instituții și părțile interesate. O administrare publică eficientă nu poate exista fără o comunicare transparentă și colaborare activă, iar atunci când aceste procese sunt deficitare, întregul sistem de guvernare locală poate deveni inefficient. Iată care sunt principalele carențe în domeniul relaționării eficiente:

1. Dezvoltarea abilităților de comunicare și colaborare

- **Lipsa unui sistem de comunicare clar și eficient:** În APL, comunicarea între diferitele servicii este relativă bună, doar că fluxul de informații este enorm pentru numărul de funcționari. Aceasta duce la duplicarea activităților, la confuzie și la pierderi de timp. De asemenea, cetățenii nu sunt întotdeauna informați corect și complet despre politicile și serviciile disponibile, așezându-se cu una și aceeași problemă către oricine întâlnește din funcționari, periclitând programul acestora cu explicații multiple.
- **Comunicare unidirecțională:** În multe cazuri, APL se concentrează mai mult pe transmiterea de informații către cetățeni (comunicare unidirecțională) decât pe stabilirea unui dialog deschis și continuu. Acest tip de comunicare nu permite APL să înțeleagă nevoile și preocupările cetățenilor, ceea ce poate duce la o percepție că avem o administrație mai puțin receptivă și eficientă.
- **Lipsa de abilități de negociere și mediere:** Funcționarii publici nu sunt întotdeauna instruiți în tehnici de negociere și mediere. Aceasta reprezintă o carență importantă în relaționarea cu diversele părți interesate, fie că vorbim de cetățeni, instituții guvernamentale sau organizații non-guvernamentale. Fără aceste abilități, soluționarea conflictelor și crearea unui climat de încredere devin provocări majore. Este imperativă prezența unui specialist în mediere comunitară.
- **Deficiențe în utilizarea tehnologiilor moderne de comunicare:** APL nu utilizează suficiente instrumente moderne de comunicare, cum ar fi site-urile web interactive, rețelele sociale sau aplicațiile mobile, care pot facilita o comunicare mai eficientă cu cetățenii și o mai bună diseminare a informațiilor relevante. Aceste deficiențe pot face ca cetățenii să fie mai puțin informați și mai puțin implicați în procesele administrative. Această sarcină e pusă exclusiv pe umerii secretarului satului, aleșii locali nefiind prezenți în spațiul mediatic al localității.
- **Comunicare deficitară în situații de criză:** În perioadele de criză (ex: dezastru natural, crize sanitare, economice), APL nu sunt întotdeauna pregătite pentru a comunica rapid și eficient cu cetățenii. Lipsa unui plan de comunicare de criză sau a unor canale de comunicare accesibile poate duce la confuzie și panică în rândul populației. Noi avem trista experiență din 2024.
- **Lipsa unui feedback constant:** Persoanele alese în funcții electivă nu sunt întotdeauna receptivă la feedback-ul cetățenilor. Dacă cetățenii nu sunt ascultați și nu li se răspunde corespunzător și în termeni rezonabili, încrederea în instituțiile publice scade considerabil, iar acest lucru afectează relația autorităților locale cu comunitatea. Acest gol încearcă să-l acopere funcționarii publici, lucru insuficient și inefficient din perspectiva, că aceștia nu au de îndeplinit promisiuni electorale.

2. Creșterea capacității de a lucra cu cetățenii și alte instituții

- **Lipsa unui cadru formalizat de colaborare cu cetățenii:** APL nu dispune de platforme sau mecanisme formale pentru a implica cetățenii în procesul decizional. Participarea cetățenilor prin consultări publice, sondaje sau dezbateri este insuficientă sau aproape inexistentă, ceea ce poate duce la disconfort și la un sentiment de izolare în rândul comunității.
- **Ineficiența dialogului cu instituțiile publice superioare:** Autoritățile locale în general și cea din Grozești, în particular, se confruntă deseori cu dificultăți în a menține un dialog eficient cu autoritățile guvernamentale sau cu alte instituții publice. Lipsa de coordonare și de colaborare interinstituțională face dificilă implementarea proiectelor de dezvoltare locală sau soluționarea unor probleme comune (ex: educație, sănătate, infrastructură).

- **Lipsa de parteneriate cu sectorul privat și ONG-uri:** APL nu dezvoltă parteneriate eficiente cu sectorul privat sau organizațiile non-guvernamentale (ONG). Aceste colaborații pot aduce resurse suplimentare, expertiză și inovație în proiectele locale. Carența acestora limitează accesul la noi surse de finanțare și la soluții inovative pentru dezvoltarea comunității. Acest aspect nici nu a fost încercat.
- **Incapacitatea de a implementa programe de colaborare interinstituțională:** De multe ori, APL nu reușește să colaboreze eficient cu alte autorități publice sau instituții relevante pentru implementarea de proiecte comune. Colaborarea între diferite agenții guvernamentale poate fi adesea fragmentată, iar aceasta împiedică realizarea de obiective comune, precum dezvoltarea infrastructurii sau protecția mediului.
- **Probleme în gestionarea relațiilor interinstituționale:** În multe situații, APL are dificultăți în a coordona activitățile cu alte instituții publice, iar acest lucru poate genera confuzie și întâzieri. Lipsa unui mecanism de coordonare între instituțiile publice locale și cele centrale sau între diferitele agenții guvernamentale duce la dublarea eforturilor și la utilizarea inefficientă a resurselor de timp, bani și oameni.
- **Incapacitatea de a răspunde rapid la nevoile cetățenilor:** APL nu are suficiente mecanisme pentru a răspunde rapid și eficient la cerințele și nevoile cetățenilor. Lipsa unui sistem de gestionare a cererilor, dar și insuficiența de personal duce la întâzieri în rezolvarea problemelor cetățenilor și la o relație fragilă între administrație și comunitate.
- **Lipsa de sensibilitate culturală și socială:** Deși avem aprobate strategii ale tuturor instituțiilor publice, APL nu reușesc să țină cont de diversitatea culturală și socială a comunității și nu dezvoltă programe și servicii care să răspundă nevoilor tuturor grupurilor de cetățeni (de exemplu, persoane cu dizabilități, tineri, copii, mame solitare). Lipsa de sensibilitate la aceste aspecte poate duce la excluziune socială și la pierderea încrederii cetățenilor în administrație.

Concluzie

Carențele în **relaționarea eficientă** a administrației publice locale cu cetățenii și cu alte instituții publice sunt esențiale pentru îmbunătățirea guvernancei locale. Este imperativ ca APL să dezvolte și să îmbunătățească abilitățile de comunicare și colaborare, să creeze canale eficiente pentru feedback și implicare cetățenească, să colaboreze mai eficient cu instituțiile publice și cu alte organizații relevante, și să răspundă mai prompt și mai adecvat nevoilor comunității. Aceste îmbunătățiri vor contribui nu doar la o administrație mai transparentă și responsabilă, ci și la o comunitate mai implicată și mai încrezătoare în autoritățile sale.

5. Cultura Organizațională:

- Promovarea unei culturi organizaționale sănătoase și eficiente.

Carențele în cultura organizațională a unei primării care vizează promovarea unei culturi organizaționale sănătoase și eficiente pot varia, dar câteva dintre cele mai comune probleme includ:

1. Lipsa transparenței și a comunicării deschise

- **Descriere:** În multe primării, există o comunicare defectuoasă între departamente și între conducere și angajați. Aceasta poate duce la confuzie, neînțelegeri și o atmosferă de lucru tensionată. Angajații pot să nu fie informați cu privire la obiectivele organizației sau la deciziile importante.

Puține, dar avem și noi prezente situativ aceste fenomene.

- **Impact:** Aceasta poate afecta încrederea angajaților în conducere și poate duce la o scădere a motivației și performanței.

2. Rezistența la schimbare

- **Descriere:** Primăriile în general, și a noastră, în particular, pot fi adesea caracterizate printr-o cultură conservatoare, în care schimbările sunt întâmpinate cu reticență, fie din cauza birocratiei, fie din cauza unei culturi organizaționale învechite, fie din desfășurarea exagerat de dinamică a reformelor, fie reformele nu sunt bine gândite și funcționale, fie din delegarea de către Puterea Centrală a atribuțiilor neacoperite financiar etc. Angajații pot fi reticenți să adopte noi tehnologii sau procese.
- **Impact:** Acest tip de cultură poate împiedica dezvoltarea unei culturi organizaționale eficiente și poate limita inovația și îmbunătățirile continue.

3. Lipsa de recunoaștere și recompensare a performanței

- **Descriere:** Dacă realizările angajaților nu sunt recunoscute sau recompensate, acest lucru poate duce la o scădere a motivației și a satisfacției la locul de muncă. În primării astăzi, există o cultură a „muncii voluntare”, adică fără acoperire salarială, a delegării nejustificate de atribuții, a prezenței persoanelor cu funcții de conducere neprofesioniști, a lipsei de personal calificat, a vacanșilor cu anii și a fluctuației cadrelor” fără un sistem clar de recompensare.
- **Impact:** Angajații pot simți că eforturile lor nu sunt apreciate, ceea ce poate duce la o scădere a productivității și a implicării.

4. Lipsa dezvoltării profesionale și a instruirii continue

- **Descriere:** O cultură organizațională sănătoasă include oportunități de dezvoltare profesională și instruire continuă. În APL, angajații nu au timp / motivație / acces la programe de formare sau nu beneficiază de dezvoltare profesională continuă, ceea ce poate limita capacitatea lor de a se adapta la schimbările din mediul administrativ.
- **Impact:** Fără formare și dezvoltare continuă, angajații pot să nu fie suficient de pregătiți pentru a face față provocărilor, iar organizația poate deveni inefficientă.

5. Conflictul intern și lipsa unui management eficient al resurselor umane

- **Descriere:** Cultura organizațională poate fi afectată de conflicte interne între departamente sau între angajați și conducere. Dacă conflictele nu sunt gestionate eficient, acestea pot escalada și afecta climatul general al organizației.
 - **Impact:** Conflictele nerezolvate pot duce la scăderea moralului, la creșterea absenteismului, indiferenței în muncă a personalului.
- Aici, pot spune, că în APL Grozești conflicte interne nerezolvate nu avem.

7. Lipsa de responsabilizare și asumare a deciziilor

- **Descriere:** În unele cazuri în primărie, nu există funcționează un sistem clar de responsabilizare. Angajații și conducerea nu își asumă deciziile, iar acest lucru poate duce la o atmosferă de incertitudine și la o lipsă de implicare.
- **Impact:** Dacă nu există claritate în atribuirea responsabilităților, acest lucru poate duce la erori administrative și la o gestionare defectuoasă a resurselor publice.

8. Eșecul în implementarea unor politici clare de echilibru între viața profesională și viața personală

- **Descriere:** Actualmente primăria nu pun suficient accent pe politici care să susțină un echilibru între viața profesională și personală, iar angajații sunt supuși unui stres excesiv sau unei încărcături de muncă care le afectează sănătatea fizică și mentală.
- **Impact:** Un stres cronic poate duce la scăderea productivității, la epuizare și la probleme de sănătate pe termen lung.

10. Lipsa unui leadership eficient și motivant

- **Descriere:** Un alt aspect esențial este stilul de conducere. Dacă liderii nu sunt capabili să motiveze și să inspire echipele lor, cultura organizațională se va deteriora rapid. Un lider care nu se implică activ în dezvoltarea echipelor și nu promovează valori pozitive poate crea un mediu de lucru mai puțin eficient și sănătos. La acest aspect, în primăria Grozești lucrurile stau bine, inclusive, prin conlucrare cu Sindicatele
- **Impact:** Angajații nu vor avea încredere în conducerea organizațională și nu vor fi motivați să contribuie la atingerea obiectivelor organizației.

Soluții pentru îmbunătățirea culturii organizaționale într-o primărie:

1. **Implementarea unui sistem de comunicare transparentă.**
2. **Promovarea unui stil de conducere colaborativ și participativ.**
3. **Încurajarea formării și dezvoltării continue a angajaților.**
4. **Crearea unor mecanisme clare de recunoaștere și recompensare a performanței.**
5. **Gestionarea conflictelor într-un mod constructiv și eficient.**
6. **Încurajarea diversității și a incluziunii la locul de muncă.**
7. **Adoptarea unor politici care să sprijine un echilibru sănătos între viața profesională și personală.**

Prin abordarea acestor curențe, primăria grozești încearcă să construiască o cultură organizațională sănătoasă și eficientă, contribuind astfel la îmbunătățirea serviciilor publice oferite cetățenilor.

Și, dacă tot am trecut în revistă curențele, să vedem ce este de făcut pentru a îmbunătăți situația sau , cel puțin, diminua impactul acestor curențe :

1. Îmbunătățirea eficienței administrative

- **Identificarea ineficiențelor și a blocajelor administrative:** Evaluarea permite identificarea proceselor birocratice, a procedurilor lente sau a resurselor insuficiente

care pot încetini activitatea administrației locale. Astfel, APL poate adopta măsuri pentru eliminarea acestora și pentru optimizarea fluxurilor de lucru.

- **Maximizarea utilizării resurselor disponibile:** Evaluarea ajută la analiza modului în care sunt gestionate resursele financiare, umane și materiale, și la găsirea unor soluții pentru utilizarea mai eficientă a acestora.

2. Creșterea transparenței și responsabilității

- **Monitorizarea performanței instituțiilor publice:** Evaluarea activității administrației publice locale asigură un cadru pentru urmărirea modului în care autoritățile respectă principiile de transparență, legalitate și responsabilitate față de cetățeni. Evaluarea poate include, de exemplu, audituri financiare și evaluări ale proceselor decizionale.
- **Publicarea rezultatelor evaluării:** Transparența rezultatelor evaluării către cetățeni permite o mai bună înțelegere a modului în care sunt gestionate fondurile publice și cum sunt furnizate serviciile publice, sporind încrederea în administrația locală.

3. Dezvoltarea resurselor umane

- **Identificarea nevoilor de formare și dezvoltare profesională:** Evaluarea activității administrației locale poate scoate la iveală lacunele în competențele personalului administrativ, ceea ce permite autorității să implementeze programe de formare și perfecționare continuă. Acest proces contribuie la dezvoltarea unui personal bine pregătit, capabil să facă față cerințelor administrative și să implementeze politici publice eficiente.
- **Creșterea motivației și performanței angajaților:** Prin evaluarea activității, APL poate identifica zonele în care angajații pot fi susținuți mai bine, sporind astfel nivelul de satisfacție și de implicare în muncă.

4. Optimizarea serviciilor publice

- **Îmbunătățirea calității serviciilor pentru cetățeni:** Evaluarea poate include măsurarea satisfacției cetățenilor cu privire la serviciile publice oferite (ex: servicii sociale, educație, sănătate, infrastructură) și identificarea domeniilor în care acestea pot fi îmbunătățite.
- **Identificarea nevoilor comunității:** Prin evaluare, APL poate obține informații despre nevoile specifice ale comunității și poate adapta serviciile publice la cerințele și așteptările cetățenilor.

5. Sprijinirea dezvoltării economice și durabile

- **Crearea unui cadru favorabil pentru dezvoltarea locală:** Evaluarea activității administrației publice poate ajuta la identificarea măsurilor care pot stimula dezvoltarea economică locală, cum ar fi atragerea de investiții sau susținerea antreprenoriatului local.
- **Promovarea unui model de dezvoltare sustenabilă:** APL poate folosi evaluarea pentru a integra principiile de sustenabilitate în planurile ei de dezvoltare locală, cum ar fi protecția mediului, gestionarea eficientă a resurselor naturale și dezvoltarea infrastructurii ecologice.

6. Îmbunătățirea proceselor decizionale

- **Sprijinirea procesului de luare a deciziilor:** Evaluarea activității administrației publice locale furnizează date și informații esențiale care ajută APL să ia decizii fundamentate și bine informate, în scopul implementării unor politici publice eficiente.
- **Planificare strategică mai eficientă:** Evaluarea activității poate ajuta la formularea unor planuri strategice pe termen mediu și lung, care să răspundă nevoilor comunității și să sprijine dezvoltarea locală.

Prin această **EVALUARE** a dezvoltării capacității administrative a autorităților publice locale ne-am propus **SCOPUL** de a analiza și măsura eficiența, eficacitatea și performanța acestora în îndeplinirea responsabilităților lor de guvernare și furnizarea serviciilor publice. Acesta urmărește să identifice punctele forte și zonele care necesită îmbunătățiri în administrarea resurselor umane, financiare și materiale, pentru a asigura o administrare publică eficientă și sustenabilă.

În mod concret, scopul evaluării este ca și cel declarant în RAPORT :

1. **Îmbunătățirea serviciilor publice:** Evaluarea poate ajuta la identificarea modului în care APL furnizează servicii cetățenilor și cum pot fi îmbunătățite aceste servicii.
2. **Optimizarea utilizării resurselor:** Prin evaluare, se pot identifica zonele unde resursele sunt gestionate ineficient și se pot propune soluții pentru o mai bună administrare a acestora.
3. **Formarea unui cadru de luare a deciziilor informate:** Evaluările permit APL să ia decizii bazate pe date și analize concrete, ceea ce poate conduce la o planificare mai bună a activităților și la realizarea de politici publice eficiente.
4. **Creșterea transparenței și responsabilității:** O evaluare obiectivă a capacității administrative contribuie la o mai mare transparență în modul în care APL își îndeplinește atribuțiile, consolidând încrederea cetățenilor.
5. **Dezvoltarea și perfecționarea continuă a personalului:** Evaluarea capacității administrative poate evidenția nevoile de formare și dezvoltare profesională a personalului din APL, îmbunătățind astfel competențele și abilitățile acestora.
6. **Identificarea nevoilor de modernizare:** Evaluarea ajută la identificarea necesității implementării unor tehnologii și soluții moderne în administrația publică locală, pentru a spori eficiența și pentru a facilita accesul cetățenilor la servicii.

În ansamblu, scopul evaluării este să sprijine APL în construirea unei administrații mai eficiente, responsabile și mai receptivă la nevoile comunității.

În context, se propune spre aprobare **Planul ajustat pentru 2025 - 2026
de dezvoltare a capacității
administrative a autorităților publice locale
a satului Grozești, raionul Nisporeni**

**Planul ajustat pentru 2025 - 2026
de dezvoltare a capacității
administrative a autorităților publice locale
a satului Grozești, raionul Nisporeni**

Nr. d/ o	Scopul	Acțiuni
1.	Formarea și perfecționarea personalului primăriei	1. Instruire inițială pentru noii angajați <ul style="list-style-type: none">• Inducție și orientare: Noii angajați vor fi familiarizați cu regulamentul intern, cultura organizațională, structura instituțională și procedurile de bază ale primăriei.• Instruire pe funcții specifice: Formarea inițială va include cursuri specifice pe domeniul de activitate al fiecărui angajat, cum ar fi legislația locală, proceduri administrative, software-ul utilizat, etc. 2. Dezvoltarea competențelor tehnice și digitale <ul style="list-style-type: none">• Utilizarea tehnologiilor moderne: În contextul digitalizării, formarea personalului în utilizarea platformelor și sistemelor informatice este esențială pentru îmbunătățirea eficienței.• Formare în administrarea documentelor electronice: În contextul digitalizării proceselor, angajații trebuie să știe cum să gestioneze și să arhiveze documentele în formate electronice și să respecte reglementările privind protecția datelor personale .• Automatizarea proceselor administrative: Angajații trebuie să fie instruiți să utilizeze instrumente care permit automatizarea activităților, cum ar fi gestionarea cererilor cetățenilor sau procesarea plăților online.

3. Dezvoltarea competențelor juridice și administrative

- **Cursuri de legislație locală și națională:** Personalul trebuie să fie la curent cu modificările legislative și reglementările relevante pentru activitatea primăriei (ex: legislația privind achizițiile publice, administrarea patrimoniului, legislația urbanismului etc.).
- **Ghiduri de proceduri administrative:** În funcție de domeniul de activitate, angajații trebuie să înțeleagă procedurile administrative specifice, cum ar fi emiterea autorizațiilor, obținerea avizelor, procesarea reclamațiilor etc.

4. Formare în domeniul relațiilor cu cetățenii

- **Comunicare eficientă:** Angajații primăriei trebuie să fie instruiți în tehnici de comunicare eficientă și servicii pentru cetățeni. Acest lucru poate include ascultarea activă, gestionarea conflictelor și răspunsuri rapide la întrebările cetățenilor.
- **Servicii online și suport digital:** Formarea personalului pentru a oferi suport cetățenilor care utilizează platformele online pentru diverse servicii administrative.

5. Dezvoltarea competențelor de management și leadership

- **Cursuri de leadership și management:** Formarea celor care ocupă funcții de conducere în primărie pentru a gestiona eficient echipe, proiecte și bugete.
- **Gestionarea schimbării:** Într-un mediu administrativ care se schimbă rapid, funcționarii trebuie să fie capabili să implementeze modificări organizaționale, să gestioneze rezistența la schimbare și să asigure tranziții eficiente.

6. Dezvoltarea personalului în domeniul

		<p>eticii și transparenței</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formare în etică profesională: Angajații primăriei trebuie să fie instruiți în privința comportamentului etic și integrității, având în vedere că instituțiile publice trebuie să mențină încrederea cetățenilor. • Transparența decizională: Angajații trebuie să înțeleagă importanța transparenței în procesul decizional și să aplice proceduri clare și deschise în toate activitățile primăriei. <p>7. Instruire continuă și dezvoltare profesională</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cursuri de perfecționare: Participarea la cursuri de formare continuă în domenii precum managementul public, legislația fiscală, strategii de dezvoltare locală, etc. • Participarea la conferințe și workshopuri: Încurajarea angajaților să participe la evenimente profesionale pentru a învăța din bunele practici și a rămâne la curent cu ultimele tendințe în administrația publică. <p>8. Evaluarea performanței și feedback continuu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sisteme de evaluare a performanței: Realizarea unor evaluări periodice ale performanței angajaților, urmate de sesiuni de feedback și stabilirea unor planuri de dezvoltare personalizate. • Planuri de carieră: Oferirea de oportunități de avansare și dezvoltare a carierei pentru angajații performanți.
2.	Digitalizarea și modernizarea infrastructurii	<p>1. Implementarea unui sistem informatic integrat:</p> <p>Un software care să faciliteze gestionarea tuturor activităților administrative ale primăriei, inclusiv înregistrarea documentelor, gestionarea licitațiilor, a</p>

		<p>fondurilor publice, a proiectelor și a resurselor umane. Acest sistem poate conecta diferitele departamente și permite un acces mai rapid și mai eficient la date.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Servicii online pentru cetățeni:<p>Crearea unor platforme digitale prin care cetățenii să poată accesa servicii publice, cum ar fi plata taxelor și impozitelor, depunerea documentelor (ex: cereri, reclamații, autorizații), obținerea certificatelor și altor documente oficiale, și monitorizarea progresului cererilor.</p>2. Automatizarea proceselor administrative:<p>Utilizarea tehnologiilor de automatizare pentru a reduce timpul de procesare a documentelor, cererilor sau solicitărilor cetățenilor, îmbunătățind astfel eficiența și reducând erorile umane.</p>3. Sistem de management al documentelor electronice (DMS):<p>Implementarea unui sistem de arhivare și gestionare a documentelor într-un format digital pentru a reduce dependența de hârtie, iar în același timp să asigure o mai bună securitate a acestora.</p>4. Platforme de comunicare digitală cu cetățenii:<p>Crearea unor canale online (site web, aplicații mobile, rețele sociale) prin care cetățenii să poată interacționa cu autoritățile locale, să primească informații utile, să participe la consultări publice și să își exprime opiniile.</p>5. Transparență și accesibilitate:<p>Publicarea proactivă a informațiilor de interes public într-un format deschis și accesibil pentru public. Acest lucru poate include bugetele primăriei, contractele de achiziții publice, deciziile consiliului local, etc., toate disponibile online.</p>
--	--	---

		<p>6. Infrastructură IT actualizată: Asigurarea unui echipament IT de ultimă generație (servele, calculatoare, rețele de date, etc.), cu un sistem de securitate informatică robust pentru protecția datelor cetățenilor și a autorităților.</p> <p>7. Formare continuă a personalului: Oferirea de cursuri și instruire continuă pentru angajații primăriei, astfel încât aceștia să fie la curent cu noile tehnologii, instrumente și procese de lucru moderne.</p> <p>8. Angajarea unui specialist IT :</p>
<p>3.</p>	<p>Managementul eficient al resurselor financiare</p>	<p>1. Planificarea bugetului și prognoza financiară</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea bugetului anual: Primăria trebuie să stabilească un buget detaliat care să reflecte nevoile comunității și prioritățile administrative. Bugetul trebuie să fie echilibrat, realist și să asigure fonduri suficiente pentru toate activitățile esențiale, cum ar fi educația, sănătatea, infrastructura și protecția socială. • Prognoza financiară pe termen mediu și lung: Este important ca primăria să aibă o viziune pe termen mai lung asupra resurselor financiare disponibile, având în vedere evoluția economiei locale și regionale, dar și a surselor de venituri (taxe, fonduri europene, granturi etc.). <p>2. Gestionarea veniturilor publice</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impozite și taxe locale: Primăria trebuie să stabilească și să colecteze impozitele și taxele locale în mod eficient, pentru a asigura veniturile necesare desfășurării activităților publice. Managementul eficient presupune și actualizarea legislației locale în acord cu legislația națională și europeană. • Diversificarea surselor de venituri: În plus față de impozitele locale, primăria ar trebui să identifice surse alternative de venituri, cum ar fi fondurile europene, subvențiile guvernamentale, parteneriatele public-private și proiectele de dezvoltare locală.

		<ul style="list-style-type: none">• Reducerea evaziunii fiscale: Implementarea unor măsuri eficiente de monitorizare și control pentru a preveni fraudă fiscală și evaziunea, asigurându-se că toți cetățenii și agenții economici plătesc taxele și impozitele conform legii. <h3>3. Gestionarea cheltuielilor publice</h3> <ul style="list-style-type: none">• Planificarea și controlul cheltuielilor: Este esențial ca cheltuielile publice să fie planificate în detaliu și controlate riguros. Acest lucru presupune alocarea fondurilor către domenii prioritare și evitarea cheltuielilor nejustificate sau iresponsabile.• Achiziții publice eficiente: Primăria trebuie să implementeze proceduri transparente și eficiente de achiziții publice, pentru a evita risipa de bani publici. Contractele trebuie să fie atribuite în baza unui proces clar, fără abuzuri sau influențe externe.• Monitorizarea execuției bugetare: Monitorizarea continuă a execuției bugetare este esențială pentru a asigura că cheltuielile nu depășesc limitele stabilite și că resursele financiare sunt utilizate corect. <h3>4. Transparență și responsabilitate financiară</h3> <ul style="list-style-type: none">• Publicarea informațiilor financiare: Primăria trebuie să asigure transparența financiară prin publicarea periodică a rapoartelor financiare, a situațiilor bugetare și a detaliilor privind cheltuielile publice. Acest lucru poate fi realizat prin site-ul oficial al primăriei și alte canale de comunicare cu cetățenii.• Raportarea periodică: În mod regulat, autoritățile locale trebuie să raporteze starea financiară a primăriei, inclusiv venituri, cheltuieli și datorii. Aceasta ajută la creșterea încrederii cetățenilor și a investitorilor în administrarea corectă a fondurilor publice.
--	--	---

5. Controlul și auditul financiar

- **Audit intern și extern:** Primăria trebuie să implementeze un sistem de audit intern pentru a verifica corectitudinea și legalitatea operațiunilor financiare. De asemenea, auditul extern independent poate asigura o evaluare obiectivă a gestionării fondurilor publice.
- **Măsuri corective și prevenirea riscurilor financiare:** Identificarea și corectarea eventualelor deficiențe financiare este esențială pentru menținerea unui management financiar solid. În plus, primăria trebuie să aibă măsuri preventive pentru a minimiza riscurile financiare, inclusiv o politică de gestionare a datoriilor.

6. Implementarea unor programe de investiții sustenabile

- **Proiecte de dezvoltare locală:** Gestionarea eficientă a resurselor financiare presupune alocarea de fonduri pentru proiecte de infrastructură și dezvoltare rurală, cum ar fi modernizarea drumurilor, reabilitarea clădirilor publice sau crearea de facilități publice pentru cetățeni.
- **Sustenabilitatea financiară a proiectelor:** Proiectele de investiții trebuie să fie concepute astfel, încât să asigure durabilitatea financiară pe termen lung. Acest lucru poate include evaluarea impactului financiar al proiectelor, precum și identificarea surselor de finanțare externe (fonduri europene, granturi guvernamentale etc.).

7. Gestionarea datoriilor publice

- **Monitorizarea și controlul datoriei publice:** Este important ca primăria să gestioneze eficient datoriile publice, evitând supraîndatorarea. Planificarea rambursării acestora trebuie să fie realizată pe baza unor previziuni realiste și a capacității de plată.
- **Emisiuni de obligațiuni sau**

		<p>împrumuturi: Dacă primăria recurge la împrumuturi pentru finanțarea proiectelor mari de infrastructură, este esențial să gestioneze cu responsabilitate aceste resurse, având în vedere impactul asupra bugetului pe termen lung.</p> <p>8. Formarea personalului financiar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instruire și dezvoltare profesională: Angajații din domeniul financiar al primăriei trebuie să beneficieze de formare continuă în domeniul managementului financiar public, legislației fiscale, achizițiilor publice și altor domenii relevante. Acest lucru asigură o gestionare corectă și eficientă a resurselor financiare ale primăriei.
4.	<p>Promovarea transparenței și a responsabilității</p>	<p>1. Publicarea informațiilor financiare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapoarte financiare periodice: Primăria trebuie să publice în mod regulat rapoarte financiare care să includă bugetul anual, execuția bugetară, sursele de venituri și cheltuielile publice. Aceste informații trebuie să fie ușor accesibile publicului, prin site-ul primăriei sau alte platforme online. • Transparența achizițiilor publice: Toate procedurile de achiziții publice trebuie să fie transparente, iar contractele atribuite să fie publicate, inclusiv valoarea acestora, termenii și condițiile. Platformele online pot facilita accesul cetățenilor la aceste informații. • Publicarea bugetului și modificărilor acestuia: Bugetul anual al primăriei și orice modificări ulterioare trebuie să fie prezentate publicului înainte de adoptare și actualizate periodic pe parcursul anului. <p>2. Accesul public la informații</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal online pentru cetățeni: Crearea unei platforme digitale accesibile, unde cetățenii pot accesa informații despre

activitățile primăriei, programele și proiectele în desfășurare, documentele administrative relevante (ex: decizii de consiliu, planuri de dezvoltare, etc.), proceduri de obținere a serviciilor publice, și alte informații importante.

- **Transparența procesului decizional:** Primăria trebuie să asigure accesul cetățenilor la procesele decizionale, prin publicarea proiectelor de decizii sau alte documente care urmează să fie discutate în cadrul consiliilor locale sau al altor ședințe oficiale.
- **Consultări publice:** Implicarea cetățenilor în procesul decizional prin consultări publice pentru proiectele importante sau de impact local. Aceasta poate include organizarea de întâlniri publice, sesiuni de feedback online sau chestionare.

3. Transparența proceselor de angajare și promovare

- **Concursuri publice și transparente:** Toate procedurile de angajare și promovare în cadrul primăriei trebuie să fie publicate în mod deschis, iar criteriile de selecție trebuie să fie clare și accesibile pentru oricine dorește să aplice.
- **Publicarea posturilor vacante:** Posturile vacante, termenii și condițiile de recrutare trebuie să fie afișate pe site-ul primăriei, pentru a asigura un acces echitabil la oportunitățile de angajare.
- **Transparența procesului de promovare a personalului:** Criteriile și procedurile de promovare a angajaților trebuie să fie clare și aplicate uniform, fără discriminări sau favoritisme.

4. Audit intern și extern

- **Audit intern:** Primăria trebuie să implementeze un sistem de audit intern care să verifice periodic respectarea procedurilor financiare și administrative, prevenind abuzurile și erorile.
- **Audit extern independent:** Angajarea unor auditori externi care să examineze în mod obiectiv activitățile financiare ale

primăriei și să emită rapoarte publice. Aceasta asigură un control suplimentar și mai multă transparență.

- **Publicarea rezultatelor auditului:** Raportul de audit trebuie să fie publicat și pus la dispoziția cetățenilor, pentru a demonstra transparența proceselor interne și pentru a permite identificarea eventualelor deficiențe.

5. Gestionarea reclamațiilor și sesizărilor cetățenilor

- **Canale de comunicare deschise:** Primăria trebuie să dispună de canale eficiente de comunicare pentru ca cetățenii să poată depune sesizări și reclamații. Acestea trebuie să fie tratate cu promptitudine și corectitudine.
- **Publicarea răspunsurilor la sesizări:** În scopul responsabilizării, răspunsurile oficiale la sesizările cetățenilor, precum și soluțiile adoptate, trebuie să fie publicate într-un mod accesibil.
- **Monitorizarea și urmărirea sesizărilor:** Primăria trebuie să țină evidența sesizărilor primite și a măsurilor luate, pentru a asigura transparența procesului de soluționare.

6. Participarea publicului la procesul decizional

- **Consultări și audiențe publice:** Organizarea de sesiuni de consultare publică în cadrul cărora cetățenii pot să își exprime opiniile cu privire la proiectele importante ale primăriei, să participe la dezbateri și să influențeze procesul decizional.
- **Sondaje și chestionare:** Încurajarea cetățenilor să participe prin sondaje online sau chestionare pentru a exprima opinii cu privire la proiectele de interes public.

7. Implementarea unui sistem de management al integrității

- **Cod de etică și comportament**

		<p>profesional: Crearea unui cod de etică pentru angajații primăriei, care să stabilească standarde clare de conduită profesională și de comportament în relația cu cetățenii și resursele publice.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formare continuă: Oferirea de cursuri și instruirii periodice angajaților primăriei în domeniul integrității, eticii și combaterii corupției. <p>8. Responsabilitatea față de cetățeni</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raportări clare și accesibile: Primăria trebuie să își asume public responsabilitatea pentru deciziile și politicile adoptate, să explice de ce au fost implementate anumite proiecte sau politici și care a fost impactul acestora asupra comunității. • Măsuri corective și adaptări: În caz de erori sau deficiențe, primăria trebuie să fie deschisă la implementarea măsurilor corective și să comunice transparent cetățenilor cum va rezolva situațiile identificate.
5.	Cooperarea între autoritățile locale și cetățeni	<p>1. Consultări și implicare în procesul decizional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultări publice: Autoritățile locale ar trebui să organizeze sesiuni de consultare publică în care cetățenii pot participa și exprima opinii cu privire la proiectele de interes local, planurile urbanistice, bugetul local sau alte decizii importante. Aceste sesiuni pot fi fizice (întâlniri, audiențe) sau online (chestionare, sondaje). • Participarea cetățenilor la luarea deciziilor: Implicarea cetățenilor în procesul decizional este esențială pentru ca aceștia să simtă că au un cuvânt de spus în privința problemelor care le afectează direct viața. Autoritățile trebuie să asigure transparența procesului de adoptare a hotărârilor și să prezinte argumentele care stau la baza deciziilor luate. <p>2. Comunicare transparentă și accesibilă</p>

		<ul style="list-style-type: none">• Canale de comunicare deschise: Autoritățile locale trebuie să creeze și să întrețină canale eficiente de comunicare (site-uri web, rețele sociale, birouri de relații cu publicul, etc.) prin care cetățenii să poată accesa informațiile importante și să își exprime opinia sau sesizările.• Informarea cetățenilor: Este esențial ca primăriile să informeze periodic cetățenii despre activitățile în curs, despre modificările legislative relevante, despre proiectele de dezvoltare locală sau despre activitățile autorităților. Aceasta poate include publicarea de rapoarte anuale, planuri de dezvoltare sau bugete locale. <h3>3. Crearea unui cadru de parteneriate și colaborări</h3> <ul style="list-style-type: none">• Parteneriate public-private: Autoritățile locale pot încuraja parteneriatele între sectorul public și cel privat pentru a dezvolta infrastructura, a implementa proiecte de interes public și a stimula investițiile în comunitate. Aceste parteneriate trebuie să fie transparente și să implice cetățenii în procesul decizional.• Colaborarea cu organizațiile non-guvernamentale (ONG-uri): ONG-urile, ca reprezentante ale intereselor cetățenilor, joacă un rol important în facilitarea dialogului între autoritățile locale și comunitate. Colaborarea cu aceste organizații ajută la identificarea nevoilor comunității și la implementarea de soluții adaptate. <h3>4. Soluționarea rapidă a problemelor și sesizărilor</h3> <ul style="list-style-type: none">• Mecanisme de soluționare a reclamațiilor: Cetățenii trebuie să aibă acces la mecanisme clare prin care pot depune sesizări și reclamații cu privire la serviciile publice sau activitățile autorităților locale. Aceste reclamații trebuie să fie tratate rapid, eficient și transparent.• Feedback și răspunsuri publice: Autoritățile trebuie să răspundă în mod
--	--	--

clar și detaliat sesizărilor, iar răspunsurile trebuie să fie publice pentru a demonstra angajamentul față de soluționarea problemelor.

5. Colaborarea în dezvoltarea comunității

- **Planificarea urbanistică participativă:** Cetățenii trebuie să fie implicați în procesul de dezvoltare a planurilor urbanistice sau de modernizare a infrastructurii. Consultările publice privind planurile de urbanism sau dezvoltarea infrastructurii pot ajuta la identificarea soluțiilor care reflectă cu adevărat nevoile comunității.
- **Proiecte de dezvoltare locală:** Implicarea cetățenilor în proiectele locale de dezvoltare (ex: construcția de spații verzi, reabilitarea infrastructurii publice, crearea de centre culturale) ajută la adaptarea acestora la nevoile reale ale comunității.

6. Educarea și conștientizarea cetățenilor

- **Programe educaționale și de conștientizare:** Autoritățile locale pot organiza campanii de informare și educație pentru a implica cetățenii în activitățile administrative, pentru a-i învăța despre drepturile lor și despre importanța participării în viața comunității.
- **Promovarea voluntariatului:** Încurajarea cetățenilor să participe activ în viața comunității prin voluntariat ajută la consolidarea unui sentiment de apartenență și de responsabilitate colectivă.

7. Măsuri pentru încurajarea participării tinerilor

- **Platforme pentru tineri:** Crearea unor platforme sau consilii consultative dedicate tinerilor, unde aceștia pot exprima opinii și pot contribui la dezvoltarea comunității prin idei inovative și soluții pro-active.
- **Implicarea tinerilor în decizii de politică**

		<p>publică: Autoritățile locale pot organiza întâlniri cu tinerii pentru a discuta despre problemele care îi afectează și pentru a-i implica în procesul de luare a deciziilor.</p> <p>8. Promovarea transparenței și responsabilității autorităților</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicarea documentelor oficiale: Primăria trebuie să publice documentele administrative relevante (ex: hotărâri de consiliu, bugete locale, planuri de dezvoltare), pentru a asigura transparența procesului decizional și pentru a permite cetățenilor să înțeleagă modul în care sunt gestionate resursele comunității. • Răspunderea autorităților pentru deciziile luate: Autoritățile locale trebuie să își asume responsabilitatea pentru deciziile luate și să răspundă public pentru impactul acestora asupra comunității. De asemenea, orice modificare a politicii publice trebuie explicată și justificată în fața cetățenilor. <p>9. Soluționarea conflictelor prin mediere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicii de mediere: Implementarea unui sistem de mediere între autoritățile locale și cetățeni pentru a soluționa conflictele care pot apărea în comunitate, asigurându-se astfel că toate părțile implicate sunt ascultate și că se ajunge la soluții acceptabile pentru toți.
6.	Colaborarea între autoritățile publice locale și alte instituții .	<p>1. Colaborarea între autoritățile locale și instituțiile guvernamentale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementarea legislației naționale: Autoritățile locale trebuie să coopereze strâns cu instituțiile guvernamentale (ministrii, agenții guvernamentale) pentru a implementa corect legislația națională, având în vedere specificul local. De exemplu, implementarea unor politici publice naționale în domenii precum sănătatea, educația, protecția mediului sau infrastructura poate necesita un parteneriat

		<p>între primării și instituțiile centrale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea infrastructurii: Colaborarea cu Ministerul Dezvoltării sau alte agenții guvernamentale este esențială pentru accesarea fondurilor guvernamentale pentru proiecte de infrastructură sau pentru implementarea unor programe de dezvoltare regională. • Coordonarea pentru implementarea programelor guvernamentale: În multe cazuri, autoritățile locale sunt responsabile de implementarea unor programe guvernamentale destinate să sprijine dezvoltarea economică sau socială (ex: programe de locuințe sociale, fonduri pentru educație, etc.), și au nevoie de colaborare constantă cu ministerele și agențiile implicate. <p>2. Colaborarea între autoritățile locale și organizațiile nonguvernamentale (ONG-uri)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implicarea ONG-urilor în servicii publice: Autoritățile locale pot colabora cu ONG-uri care furnizează servicii sociale sau de sprijin pentru grupuri vulnerabile (ex: sprijin pentru persoanele cu dizabilități, tineri, seniori). ONG-urile pot avea cunoștințe valoroase despre nevoile comunității și pot ajuta în implementarea unor soluții adaptate. • Proiecte comunitare și educație: Colaborarea cu organizațiile nonguvernamentale este adesea esențială în derularea de proiecte de educație civică, promovarea voluntariatului, protecția mediului sau în organizarea de evenimente culturale. ONG-urile pot facilita dialogul între autoritățile locale și cetățeni. • Implicarea ONG-urilor în protecția drepturilor omului: În domenii sensibile, cum ar fi protecția drepturilor omului sau prevenirea violenței domestice, ONG-urile sunt parteneri valoroși, având expertiză în sprijinirea victimelor și în implementarea de politici de prevenire. <p>3. Colaborarea între autoritățile locale și</p>
--	--	---

sectorul privat

- **Parteneriate public-private:** Colaborarea între autoritățile locale și sectorul privat este esențială în dezvoltarea și implementarea unor proiecte de infrastructură sau servicii publice. De exemplu, autoritățile locale pot încheia parteneriate cu firme private pentru construirea de drumuri, școli, spitale sau pentru furnizarea unor servicii publice (cum ar fi colectarea deșeurilor, iluminatul public etc.).
- **Stimularea investițiilor:** Autoritățile locale pot să colaboreze cu instituțiile financiare și cu companii private pentru a atrage investiții în dezvoltarea economică a regiunii sau pentru a sprijini micii antreprenori locali. Crearea unui climat favorabil pentru afaceri poate include colaborarea cu camere de comerț, agenții pentru dezvoltare economică și alte instituții relevante.
- **Sprijin pentru inovare și tehnologie:** Sectorul privat, în special firmele de tehnologie, poate fi partener pentru implementarea de soluții inteligente în administrația publică locală, cum ar fi digitalizarea serviciilor publice, gestionarea eficientă a resurselor sau implementarea de soluții pentru creșterea eficienței administrative.

4. Colaborarea între autoritățile locale și instituțiile educaționale

- **Parteneriate cu școli și universități:** Autoritățile locale pot colabora cu școli și instituții de învățământ superior pentru dezvoltarea unor proiecte educaționale destinate tinerilor. De asemenea, colaborarea cu universitățile poate include formarea personalului administrativ sau cercetări pentru soluționarea problemelor comunității.
- **Proiecte de educație și formare profesională:** Colaborarea cu instituțiile educaționale poate sprijini dezvoltarea de programe de formare pentru tinerii din comunitate sau pentru angajații primăriei,

asigurându-se astfel că aceștia dobândesc competențele necesare în domeniile cheie, cum ar fi managementul public, educația, sănătatea publică etc.

5. Colaborarea între autoritățile locale și instituțiile de sănătate

- **Furnizarea serviciilor de sănătate publică:** Colaborarea între autoritățile locale și instituțiile de sănătate publică (ex: spitale, centre de sănătate, Direcțiile de Sănătate Publică) este esențială pentru gestionarea sănătății comunității. Primăriile pot facilita implementarea programelor naționale de sănătate, pot asigura infrastructura necesară și pot promova educația sanitară la nivel local.
- **Prevenirea și combaterea crizelor de sănătate publică:** Autoritățile locale, în parteneriat cu instituțiile de sănătate publică, trebuie să fie pregătite să colaboreze în gestionarea crizelor de sănătate publică (ex: epidemii, crize sanitare) și să implementeze măsuri eficiente pentru protecția cetățenilor.

6. Colaborarea între autoritățile locale și agențiile pentru protecția mediului

- **Gestionarea resurselor naturale:** Colaborarea cu agențiile pentru protecția mediului (ex: Agenția Națională pentru Protecția Mediului) este necesară pentru implementarea politicilor de mediu și pentru gestionarea resurselor naturale. Autoritățile locale trebuie să asigure aplicarea reglementărilor privind protecția mediului, gestionarea deșeurilor, conservarea spațiilor verzi și protecția biodiversității.
- **Dezvoltarea unor politici de sustenabilitate:** Autoritățile locale pot lucra cu agențiile de mediu pentru a dezvolta și implementa politici de sustenabilitate, pentru a proteja mediul și a încuraja dezvoltarea de soluții ecologice în comunitate (ex: energii regenerabile, transport verde, reciclare).

		<p>7. Colaborarea între autoritățile locale și poliția locală sau alte instituții de ordine publică</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siguranța publică: Autoritățile locale trebuie să colaboreze cu poliția locală și alte instituții de ordine publică pentru asigurarea unui mediu sigur și sănătos pentru cetățeni. Aceasta poate include măsuri pentru prevenirea criminalității, asigurarea ordinii publice sau gestionarea situațiilor de urgență (accidente, dezastre naturale etc.). • Proiecte de prevenire a infraționalității: Colaborarea între autoritățile locale și poliție poate include implementarea de programe educaționale sau de prevenire a delincvenței juveniles sau a altor comportamente antisociale.

Secretara consiliului local

Svetlana MITROFAN

Notă informativă

la Proiectul de decizie nr. 2 / 3 din 25.03. 2023 ” Cu privire la activitatea administrației publice locale în anul 2024 în vederea dezvoltării capacității administrative a autorităților publice locale a satului Grozești, raionul Nisporeni . “

Denumirea autorului proiectului

Proiectul este promovat de către primarul s. Grozești Croitoru Nicolae întru realizarea obligației ce-i revine primarului prin art.29 (p.1, lit.a), art. 30 a Legii nr.436-XVI din 28.12.2006 privind administrația publică locală și este realizat de către secretara consiliului local Svetlana Mitrofan..

Condițiile ce au impus elaborarea proiectului de decizie

Conform art.29 (p.1, lit.a), art. 30 a Legii nr.436-XVI din 28.12.2006 privind administrația publică locală , primarului asigură executarea deciziilor consiliului local și prezintă, la cererea consiliului local, informații despre executarea deciziilor adoptate de consiliu.

Scopul acestui Proiect este consolidarea și îmbunătățirea capacității autorităților administrației publice locale de a identifica obiective clare, de a institui priorități precise și de a le implementa eficient .

1. Conformitatea proiectului cu actele normative și legislative în vigoare

Proiectul de decizie respectă prevederile actelor normative ale APL Grozești (Strategia de dezvoltare a localității,) și legislative actuale și este elaborat în vederea implementării Legii nr. 239 din 13.11.2008 privind transparența în procesul decizional și Legii nr. 100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative.

2. Principalele prevederi, evidențierea elementelor noi

Proiectul presupune evaluarea activității APL dar și și informarea consilierilor privind implementarea în anul 2023 a Planului de dezvoltare a capacităților administrative a administrației publice Grozești , aprobat pentru anii 2021- 2026 .

Fundamentarea economico-financiară în cazul în care realizarea noilor reglementări necesită cheltuieli financiare și de altă natură.

Proiectul nu necesită alocare de surse financiare.

Modul de încorporare a actului în cadrul normativ

Proiectul de decizie a fost elaborat în Conform art.29 (p.1, lit.a), art. 30 a Legii nr.436-XVI din 28.12.2006 privind administrația publică locală, Legea nr. 100 din

22.12.2017 cu privire la actele normative și nu presupune modificarea sau abrogarea de acte normative , aprobate de Consiliul local Grozești .

7. Avizarea și consultarea publică a proiectului

În scopul respectării prevederii Legii nr. 239 din 13.11.2008 privind transparența în procesul decizional și Legii nr. 100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative, proiectul cu toate anexele și explicațiile de rigoare au fost plasate pe pagina **WEB : grozesti.sat.md**

Proiectul de decizie se prezintă comisiilor de specialitate pentru avizare pentru a se propune Consiliului local pentru examinare și adoptare în ședință.

8. Constatările expertizei anticorupție

Proiectul de decizie este unul de interes public și nu prezintă elemente de corupție .

9. Constatările expertizei juridice

Proiectul de decizie corespunde normelor legale:

- art.29 (p.1, lit.a), art. 30 din Legea nr.436-XVI din 28.12.2006 „ Privind administrația publică locală ”,
- Legii nr. 100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative
- Legii nr. 239 din 13.11.2008 privind transparența în procesul decizional
- S-au respectat normele de tehnică legislativă obligatorii la elaborarea actelor normative.

Primar

Nicolae CROITORU



RAPORT DE EXPERTIZĂ ANTICORUPȚIE

La Proiectul de Decizie nr. 2 / 3 din 25.03. 2023 ” Cu privire la activitatea administrației publice locale în anul 2024 în vederea dezvoltării capacității administrative a autorităților publice locale a satului Grozești, raionul Nisporeni . “

Prezentul Raport de Expertiză Anticorupție a fost întocmit de primarul s. Grozești, în baza Legii nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative, a Legii integrității nr.82/2017 și a Metodologiei de efectuare a expertizei anticorupție a proiectelor de acte legislative și normative, aprobată prin Hotărârea Colegiului Centrului nr.6 din 20 octombrie 2017.

I. Analiza riscurilor de corupere a procesului de promovare a proiectului

Proiectul deciziei a fost elaborat de către primarul s. Grozești în conformitate cu prevederile Legii nr.436-XVI din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr.181 din 25 iulie 2014, Legea nr.397-XV din 16 octombrie 2003 privind finanțele publice locale și Strategia de dezvoltare social- economică a satului Grozești pentru anii 2021 – 2026 , aprobată prin Decizia nr.1 / 1 din 21.03.2021 .

I.1. Pertinența autorului, categoriei propuse a actului și a procedurii de promovare a proiectului

Autor al proiectului de act normativ este primarul s. Grozești , ceia ce corespunde art.112 din Constituție și art.18 din Legea cu privire la actele normative nr.100 din 22.12.2017.

Categoria actului normativ propus este **Decizie de consiliul local**, ceia ce corespunde art.112 din Constituție și art.18 din Legea cu privire la actele normative nr.100 din 22.12.2017.

I.2. Respectarea rigorilor de transparență în procesul decizional la promovarea proiectului

Potrivit art.8 al Legii nr.239 / 2008 privind transparența în procesul decizional ,, etapele asigurării transparenței procesului de elaborare a deciziilor sunt :

- a) *informarea publicului referitor la inițierea elaborării deciziei;*
- b) *punerea la dispoziția părților interesate a proiectului de decizie și a materialelor aferente acestuia;*

- c) consultarea cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate;*
- d) examinarea recomandărilor cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate în procesul de elaborare a proiectelor de decizii;*
- e) informarea publicului referitor la deciziile adoptate.*

Totodată, art.10 din Legea nr.239/2008 stabilește expres că :

(1) Autoritatea publică asigură accesul la proiectele de decizii și la materialele aferente acestora prin publicarea obligatorie a lor pe pagina web oficială a autorității publice, prin asigurarea accesului la sediul autorității, precum și prin expediere prin poștă sau prin alte mijloace disponibile, la solicitarea persoanei interesate.

(2) Proiectul de decizie și materialele aferente acestuia se plasează pe panoul informativ a autorității publice cel puțin pentru perioada recepționării și examinării recomandărilor.

În vederea respectării rigorilor privind transparența decizională, autorul proiectului a anunțat despre inițierea elaborării deciziei prin intermediul plasării pe panoul informativ și pagina WEB a Primăriei Grozești .

De asemenea, anunțul privind organizarea consultărilor publice, textul proiectului și nota informativă la acesta se regăsesc plasate pe panou, cu respectarea cerințelor de conținut, inclusiv cu respectarea termenului limită de 10 zile lucrătoare pentru prezentarea propunerilor.

Totodată , în conformitate cu art.21 din Legea nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative: Proiectul deciziei a fost elaborat în câteva etape consecutive, după cum urmează:

- a) desemnarea persoanei responsabile care va elabora proiectul, în cazul dat – contabilul Primăriei.*
 - b) determinarea categoriei, conceptului și stabilirea structurii actului normativ;*
 - c) elaborarea versiunii inițiale a proiectului și întocmirea notei informative;*
 - g) elaborarea versiunii finale a proiectului de act normativ.*
- (2) Procedura și termenele privind elaborarea, avizarea, efectuarea expertizelor și definitivarea proiectelor actelor normative, care sînt prezentate spre examinare comisiilor consultative ale consiliului local și, ulterior Consiliului local.*

În urma analizei proiectului prenotat, constatăm că promovarea acestuia se realizează cu respectarea rigorilor impuse de Legea nr. 239 / 2008 privind transparența în procesul decizional.

I.3. Scopul anunțat și scopul real al proiectului

Potrivit notei informative **Scopul acestui Proiect este consolidării și îmbunătățirii capacității autorităților administrației publice locale de a identifica obiective clare, de a institui priorități precise și de a le implementa eficient .**

Obiectivele dezvoltării capacității administrative a autorităților publice locale sunt esențiale pentru îmbunătățirea funcționării acestora și pentru a servi mai eficient comunitățile. Iată câteva aspecte relevante:

1. Evaluarea Capacităților Autorităților Administrației Publice Locale (APL):

- Analiza caracteristicilor autorităților APL.
- Examinarea cadrului normativ, competențelor și responsabilităților.
- Identificarea competențelor specifice APL.
- Evaluarea structurilor organizatorice și procesului decizional.
- Consolidarea capacității manageriale și a resurselor umane.

2. Managementul Financiar:

- Dezvoltarea capacității de gestionare a finanțelor publice locale.
- Eficientizarea utilizării resurselor financiare.

3. Planificarea Strategică și Atragerea Investițiilor:

- Crearea capacității de planificare strategică.
- Dezvoltarea abilităților de atragere a investițiilor în comunitate.

4. Relaționarea Eficientă:

- Dezvoltarea capacității de comunicare și coordonare.
- Rezolvarea conflictelor într-un mod constructiv.

5. Transparența și E-Guvernarea:

- Utilizarea tehnologiilor informaționale avansate în APL.

Analizând proiectul de decizie , se constată, că Scopul anunțat și scopul real al proiectului coincid și atinge obiectivele scontate.

I.4. Interesul public și interesele private promovate prin proiect

Promovarea proiectului se realizează cu respectarea preponderentă a interesului public.

I.5. Justificarea soluțiilor proiectului

I.5.1. Suficiența argumentării din nota informativă.

În conformitate cu art.30 din Legea nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative, proiectele de acte normative (deciziile) sunt însoțite de “ nota informativă” , care cuprinde

- a) denumirea sau numele autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului actului normativ;
- b) condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ și finalitățile urmărite;
- d) principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi;
- f) modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare;

În nota informativă autorul relevă condițiile și evidențiază elementele noi, ce au impus elaborarea proiectului de decizie (necesitatea evaluării nivelului de implementare în anul 2023 a Planului de dezvoltare a capacităților administrative a APL Grozești , aprobat pentru anii 2021- 2026) și prezintă impactul proiectului cu argumentele corespunzătoare , în conformitate cu art.30 din Legea nr.100 din 22.12.2017.

I.5.2. Argumentarea economic - financiară.

Conform art.30 lit.e) al Legii nr.100 / 2017 cu privire la actele normative, nota informativă trebuie să conțină „ fundamentarea economico-financiară în cazul în care realizarea noilor reglementări necesită cheltuieli financiare și de altă natură”.

Potrivit notei informative, implementarea prezentului proiect necesită și specifică anual sursele de finanțare pentru anul 2021-2026.

Analiza generală a factorilor de risc ale proiectului

II.1. Limbajul proiectului

Potrivit art.54 al Legii nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative „textul proiectului de de decizie a fost elaborat cu respectarea următoarelor reguli:

- 1. Este expus în limbaj simplu, clar și concis , se exclude orice echivoc, cu respectarea strictă a regulilor gramaticale, de ortografie și de punctuație ;*
- 2. Nu sunt folosite neologisme ;*
- 3. Se utilizează, pe cât este posibil, noțiuni monosemantice ;*
- 4. Termenii de specialitate , denumiri și abreviatuiri sunt utilizați numai cei consacrați în domeniul la care se referă reglementarea;*
- 5. Textul proiectului corespunde tehnicii legislative și normative, regulilor limbajului și expresiei juridice.*

Textul proiectului de decizie întrunește cerințele prevăzute de art. 54 al Legii nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative .

II.2. Coerența legislativă a proiectului

În textul proiectului nu au fost identificate norme contradictorii sau conflicte dintre prevederile acestuia cu reglementările altor acte legislative sau normative în vigoare.

II.3. Activitatea agenților publici și a entităților publice reglementată în proiect

Prevederile proiectului reglementează activitatea responsabililor de implementare și stabilește domeniile și limitele profesionale de acțiune a acestora.

II.4. Atingeri ale drepturilor omului care pot fi cauzate la aplicarea proiectului.

Prevederile proiectului nu aduc atingere drepturilor fundamentale ale omului consacrate de Constituția Republicii Moldova, Declarația Universală a Drepturilor Omului și Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

III. Concluzia expertizei

Proiectul *Deciziei nr. 2 / 3 din 25.03 . 2025* ” Cu privire la activitatea administrației publice locale în anul 2024 în vederea dezvoltării capacității administrative a autorităților publice locale a satului Grozești, raionul Nisporeni . “

a fost elaborat de către primarul Grozești , avînd drept scop principal - consolidarea și îmbunătățirea capacității autorităților administrației publice locale de a identifica obiective clare, de a institui priorități precise și de a le implementa eficient .

Autorul a respectat rigorile de transparență stabilite prin Legea nr. 239 din 13.11.2008 privind transparența în procesul decizional.

Nota informativă stabilește argumente pertinente și valabile pentru justificarea soluțiilor acestui proiect.

Prevederile proiectului nu sunt în detrimentul interesului public și nu aduc atingere drepturilor fundamentale ale omului .

În cadrul proiectului expertizat nu au fost identificați factori și riscuri de corupție.

Expertizat : Primarul s. Grozești , Nicolae CROITORU