MINISTERUL MUNCII ŞI PROTECŢIEI SOCIALE

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU DETERMINAREA DIZABILITĂȚII ȘI CAPACITĂȚII DE MUNCĂ

PROGRAMUL DE DEZVOLATRE STRATEGICĂ

pentru perioada 2023-2025

APROB:
Stela PÎNZARU, director interimar
Consiliul Naţional pentru Determinarea Dizabilităţii şi Capacităţii de Muncă

„15" martie 2023

CHIŞINĂU, 2023

CUPRINS:

LISTA ABREVIERILOR **4**

INTRODUCERE **5**

I. SITUAȚIA CURENTĂ **7**

1. Viziunea, Misiunea, Principiile şi Valorile 7

2. Profilul 8

2.1.Structura organizatorică a Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă 10

2.2. Portofoliul subdiviziunilor şi ale instituţiilor din subordinea Consiliului 14

2.3. Resursele financiare ale Consiliului 17

2.4. Resursele umane ale Consiliului 17

2.5. Analiza SWOT 19

II. PRIORITĂȚILE DE DEZVOLTARE ALE CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU DETERMINAREA DIZABILITĂȚII ȘI CAPACITĂȚII DE MUNCĂ **20**

Prioritatea 1. Dezvoltarea managementului instituţional orientat spre eficacitate ... 21

Prioritatea 2. Accesibilitatea şi calitatea serviciilor publice prestate beneficiarilor.. 27

Prioritatea 3. Valorificarea capitalului uman prin perfecţionare 31

III.RISCURI ŞI ACŢIUNI DE APLANARE **34**

IV. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA **36**

LISTA ABREVIERILOR

AA	Acord de Asociere
AAPC	Autoritățile administrației publice centrale
CNDDCM	Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă
CNAS	Casa Națională de Asigurări Sociale
CNAM	Compania Națională de Asigurări în Medicină
MF	Ministerul Finanțelor
PDS	Programul de Dezvoltare Strategică
RM	Republica Moldova
SWOT	Puncte forte, puncte slabe, oportunități și amenințări
TI	Tehnologii informaționale
UE	UE

INTRODUCERE

Agenda pentru dezvoltare durabilă 2030 care promovează respectarea universală a drepturilor omului, egalității și nediscriminării și este angajată în capacitarea statelor membre de a accelera procesul egalizării de șanse astfel încât „nimeni să nu rămână în urmă".

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene include dizabilitatea, vârsta și orientarea sexuală printre motivele pe baza cărora este interzisă discriminarea și consfințește dreptul persoanelor cu dizabilitate la integrare socială (art. 26): „Uniunea recunoaşte şi respectă dreptul persoanelor cu dizabilități de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială şi profesională, precum şi participarea la viaţa comunităţii."

Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, adoptată la New York de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 13 decembrie 2006, denumită în continuare Convenția a constituit actul de asumare pentru crearea cadrului de implementare a acestui standard de drept internațional. Convenția marchează trecerea de la modelul medical al dizabilității la un model social bazat pe drepturile omului. Acest model înțelege dizabilitatea ca interacțiunea dintre particularitățile unei persoane și felul în care societatea răspunde acestora, evidențiind barierele din societate care împiedică persoanele cu dizabilități să participe activ în cadrul societății.

Convenția reafirmă universalitatea, indivizibilitatea, interdependența și inter-relaționarea tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului și necesitatea ca persoanelor cu dizabilități să li se garanteze dreptul de a beneficia pe deplin de acestea, fără discriminare. Convenția stabilește că persoanele cu dizabilități trebuie să se bucure de aceleași drepturi ale omului ca orice altă persoană și că trebuie să primească aceleași oportunități pentru a putea participa deplin ca parteneri cu rol egal în toate domeniile vieții.

Convenția recunoaște explicit dizabilitatea ca pe o problemă a drepturilor omului și, de asemenea,faptul că "este un concept în evoluție și că acesta rezultă din interacțiunea dintre persoanele cu deficiențe și barierele de atitudine și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă în societate în condiții de egalitate cu ceilalți". Acele condiții sociale, economice, juridice, politice și de mediu care acționează ca bariere în exercitarea deplină a drepturilor persoanelor cu dizabilități trebuie să fie identificate și eliminate pentru ca persoana cu dizabilități să-și poată îndeplini rolurile în societate, la fel ca toți ceilalți.

Clasificarea internațională a funcționării, dizabilității și sănătății (CIF) oferă un cadru pentru clasificarea și măsurarea dizabilității, care consideră dizabilitatea un fenomen universal și multidimensional. Aplicarea CIF asigură abordări mai integrate pentru colectarea și diseminarea

informațiilor și pentru formularea politicilor în domeniu. O astfel de abordare poate fi stabilită prin folosirea cadrului CIF și prin alinierea la principiile Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CDPD). Evaluarea trebuie să se bazeze pe o abordare a dizabilității prin prisma drepturilor omului, să pună accentul pe nevoile persoanei generate de barierele din cadrul societății mai degrabă decât pe deficiența propriu-zisă, să aibă în vedere și să țină cont de voința și de preferințele persoanei și să asigure implicarea deplină a persoanelor cu dizabilități în luarea deciziilor.

Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (în continuare – *Consiliu*) are misiunea de a asigura realizarea prevederilor actelor normative privind determinarea gradului de dizabilitate, avînd ca obiectiv final facilitarea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități

Prin intermediul Programului de dezvoltare strategică (în continuare - *PDS*) Consiliu, s-a angajat într-un proces constructiv, participativ și dinamic de implementare a acțiunilor strategice, care a necesitat resurse corect dimensionate și valorificate. Programului de Dezvoltare Strategică, reprezintă un document de planificare managerială și strategică a activității autorității pe termen mediu.

Prezentul document a fost elaborat pentru o perioadă de 3 ani, o perioadă plină de provocări, care va necesita valorificarea la maximum a resurselor umane, materiale și de timp pentru ca activitatea Consiliului să fie facilitată de o asistență de calitate și de procese adaptate cerințelor în permanentă schimbare.

PDS este elaborat pentru perioada anilor 2023-2025. Pentru planificarea operațională a activității Consiliului se vor elabora planuri de acțiuni anuale, care vor prevedea măsuri concrete de realizare a PDS, constituind astfel un instrument de monitorizare și evaluare a acestuia.

Elaborarea PDS a avut loc într-o manieră conjugată, în acest proces fiind implicate toate subdiviziunile structurale și părțile interesate ale Consiliului.

Procesul de elaborare a PDS a fost divizat în 3 etape:

- **I etapă (situația curentă):** Elaborarea profilului autorității și analizei SWOT ; elaborarea viziunii, misiunii, principiilor și definirea valorilor;
- **II etapă (cadrul de politici publice)**: elaborarea obiectivelor generale și specifice pe termen mediu;
- **III etapă (definitivarea):** Definitivarea PDS și elaborarea procesului de monitorizare și evaluare.

De menţionat că modificarea Programului de Dezvoltare Strategică pentru anii 2023-2025 se va efectua doar în cazul unei necesităţi apărute urmare Raportului de progres anual a activităţii Consiliului Naţional de Determinare a Dizabilităţii şi Capacităţii de Muncă sau în cazul modificării esenţiale a priorităţilor de politici publice la nivel naţional. Modificările respective vor fi argumentate şi coordonate în prealabil cu Cancelaria de Stat. Modificarea PDS se va efectua doar în cazul în care această necesitate va deriva din Raportul de progres anual a activităţii Consiliului sau în cazul modificării substanţiale a priorităţilor de politici publice la nivel naţional.

1. SITUATIA CURENTĂ

1.1. Misiunea, viziunea, principiile şi valorile Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă

Viziunea

o autoritate modernă şi inovatoare, care oferă servicii de înaltă calitate bazate pe soluții IT, precum şi îmbunătăţirea continuă a calităţii acestuia, prin racordarea la standardele internaționale în domeniu determinare a dizabilităţii.

Misiunea

de a asigura realizarea prevederilor actelor normative privind determinarea gradului de dizabilitate, avînd ca obiectiv final facilitarea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilităţi.

În vederea realizării misiunii sale, Consiliului îi revin următoarele funcţii de bază:

1. implementarea legislaţiei în domeniul determinării dizabilităţii, precum şi asistenţei sociale, asistenței medicale, ocupării forţei de muncă şi educației, în limitele competenţelor funcţionale stabilite de prezentul Regulament;
2. asigurarea, în condiţiile legislaţiei, organizării şi funcţionării sistemului de determinare a dizabilităţii, precum şi îmbunătăţirea continuă a calităţii acestuia, inclusiv prin racordarea la standardele internaționale în domeniu;
3. determinarea gradului de dizabilitate a persoanelor (cetăţenilor Republicii Moldova şi străinilor, specificați la art. 2 alin. (1) din Legea nr. 274 din 27 decembrie 2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova) inclusiv copiilor în vîrstă de pînă la 18 ani;
4. planificarea strategică, analiza, monitorizarea şi evaluarea politicilor implementate şi a procesului de activitate;
5. conlucrarea cu prestatorii de servicii medicale, structurile teritoriale de asistenţă socială şi de asigurări sociale, instituţiile din domeniul ocupării forţei de muncă şi educației, în scopul acumulării şi schimbului de informații şi date prin intermediul Sistemului informațional automatizat sau pe suport de hîrtie, numai în cazul lipsei interoperabilității Sistemului informațional automatizat cu sistemele informaționale ale unor instituții/organizații, necesare pentru asigurarea investigării complexe, obiective şi calitative în procesul de determinare a dizabilității;
6. administrarea Sistemuluiinformațional automatizat şi evidența persoanelor cărora li s-a

determinat gradul de dizabilitate;

7. informarea cetăţenilor despre dreptul lor la determinarea gradului de dizabilitate, criteriile care stau la baza determinării gradului de dizabilitate şi procedura de contestare.

Principiile şi Valorile

Principiile şi Valorile Consiliului reprezintă elementele-cheie ale culturii sale organizaţionale şi baza pentru realizarea la cel mai înalt nivel a misiunii sale. Acestea sunt:

Principiile:

- *Nediscriminarea şi tratamentul egal* reprezintă asigurarea condiţiilor de exercitare deplină şi în condiţii de egalitate a tuturor drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului de către toate persoanele cu dizabilităţi. Aplicarea acestui principiu presupune luarea de măsuri pentru prevenirea, identificarea şi sancţionarea oricărei forme de discriminare, inclusiv a discriminării multiple la care pot fi supuşi copiii, fetele şi femeile sau persoanele vârstnice. Principiul conduce la necesitatea adoptării unor măsuri specifice care sunt necesare pentru a accelera sau a obţine egalitatea de facto a persoanelor cu dizabilităţi.
- *Egalitatea de şanse* este rezultatul procesului de egalizare a şanselor prin care diferitele structuri din societate şi de mediu, de exemplu: infrastructura, serviciile, informarea, au devenit disponibile inclusiv persoanelor cu dizabilităţi. Principiul implică recunoaşterea persoanelor cu dizabilităţi ca participanţi cu drepturi egale în cadrul societăţii. o Transparenţa presupune aducerea la cunoştinţa publicului, în mod regulat, a gradului de îndeplinire a obligaţiilor asumate prin ratificarea Convenţiei, a progresului obţinut precum şi a dificultăţilor în implementare.
- *Accesibilitatea informaţiilor şi datelor* trebuie asigurată în aceeaşi măsură pentru persoanele cu dizabilităţi ca şi pentru alte persoane. Este rezultatul procesului care presupune luarea în considerare, încă din faza de proiectare, în toate politicile, programele, serviciile, produsele şi resursele din comunitate destinate persoanelor cu dizabilităţi, a aspectelor referitoare la cost, disponibilitate, adaptare, proximitate, pentru a preîntâmpina crearea de noi bariere precum şi identificarea şi eliminarea barierelor existente care limitează accesul persoanelor cu dizabilităţi la toate domeniile vieţii. o Principiul abordării integrate presupune planificarea într-o manieră complementară a activităţilor, la toate nivelurile, pentru a asigura o imagine completă a resurselor şi

responsabilităţilor, precum şi coordonarea şi cooperarea între toate entităţile implicate în îndeplinirea obligaţiilor asumate prin ratificarea Convenţiei.

- *Respectarea demnităţii inalienabile, a autonomiei individuale*, inclusiv a libertăţii de a face propriile alegeri, şi a independenţei persoanelor se referă la valoarea pe care fiecare persoană, indiferent de deficienţa/afectarea ei, o poate aduce în cadrul societăţii. o Participarea şi integrarea deplină şi efectivă în societate a persoanelor cu dizabilităţi presupune atât identificarea şi eliminarea restricţiilor, cât şi adoptarea unor măsuri active şi eficiente pentru garantarea exercitării depline a drepturilor fundamentale. Se referă, de asemenea, şi la luarea de măsuri eficiente în scopul schimbării de atitudini şi comportamente care pot duce la stigmatizare, marginalizare sau excludere. Persoanele cu dizabilităţi trebuie să fie informate, să aibă oportunităţi de participare activă şi măsuri adecvate pentru revendicarea drepturilor lor. Principiul privind participarea şi integrarea deplină şi efectivă în societate este legat de conceptele: "design universal" şi " adaptare rezonabilă".
- *Respectul pentru diversitate şi acceptarea persoanelor cu dizabilităţi* ca parte a diversităţii umane şi a umanităţii implică recunoaşterea contribuţiilor valoroase, existente şi de perspectivă, aduse de persoanele cu dizabilităţi la bunăstarea generală şi a diversităţii comunităţilor din care fac parte. Societatea are obligaţia de a crea condiţiile care să permită atât cunoaşterea cât şi recunoaşterea nevoilor lor specifice pentru a le asigura participarea deplină şi activă, fără discriminare.
- Asumarea răspunderii care presupune determinarea clară a sarcinilor şi atribuţiilor instituţiilor şi persoanelor responsabile cu implementarea prevederilor *Convenţiei*.

Valorile comune:

- ***integritate*** - însuşirea de a fi şi de a acţiona cinstit şi corect;
- ***legalitate*** – toţi angajaţii noştri activează în strictă conformitate cu legislaţia, astfel încât să asigure realizarea prevederilor actelor normative privind determinarea gradului de dizabilitate, avînd ca obiectiv final facilitarea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilităţi;
- ***profesionalism*** - capacitatea de a şti când să faci, ce să faci şi cum să faci;
- ***transparenţă şi cooperare*** - furnizarea în mod deschis, oportun şi explicit a informaţiei către opinia publică în vederea participării societăţii civile la consolidarea procesului legislativ;
- ***inovaţie*** - aplicarea metodelor, tehnicilor şi echipamentelor moderne, bazată pe bunele practici internaţionale.

2. PROFILUL

2.1.Structura organizatorică a Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă

Organizarea şi funcţionarea Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă sunt reglementate prin art. 12 alin. (3) și art. 13 alin. (2) din Legea nr. 60 din 30 martie 2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilităţi (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 155-159, art. 508), cu modificările şi completările ulterioare, art. 7 lit. b) din Legea nr. 136 din 7 iulie 2017 cu privire la Guvern (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 252, art. 412), art. 32 alin. (2) din Legea nr. 98 din 4 mai 2012 privind administrația publică centrală de specialitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 160-164, art. 537) Hotărîrea Guvernului nr. 357 din 18.04.2018 privin aprobarea Regulamentului privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Naţional pentru Determinarea Dizabilităţii şi Capacităţii de Muncă" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova,20.04.2018, Nr. 126-132, art. 399), cu modificările şi completările ulterioare.

În activitatea sa, Consiliu îndeplinește următoarele atribuții:

a. asigură determinarea gradului de dizabilitate conform criteriilor aprobate, în baza dosarelor cetățenilor sau în prezența acestora, la cerere;
b. stabileşte circumstanţele/cauza dizabilităţii şi perioada pentru care a fost determinat gradul de dizabilitate;
c. asigură analiza cauzelor dizabilităţii primare şi recomandă măsuri de prevenire;
d. formulează recomandările generale privind necesităţile de reabilitare şi incluziune socială ale persoanei cu dizabilităţi şi asigură monitorizarea executării acestora de către instituțiile responsabile și persoanele cu dizabilități;
e. asigură obligatoriu,în procesul de determinare a gradului de dizabilitate, repartizarea aleatorie a dosarelor prin Sistemul informațional automatizat, a persoanelor care solicită determinarea gradului de dizabilitate primar/repetat;
f. asigură evidenţa electronică în Sistemul informațional automatizat şi pe suport de hîrtie a persoanelor cărora li s-a determinat gradul de dizabilitate primar/repetat, generînd date statistice dezagregate, grad de dizabilitate, gen, vîrstă (inclusiv pe grupe de vîrstă la copii, adulți, persoane în etate), locul de trai (inclusiv mediul de trai: urban, rural), recomandări etc.);
g. asigură elaborarea şi aprobarea unor formulare de raportare statistică și generează date statistice dezagregate pe tip de dizabilitate conform Clasificărilor internaționale

recomandate de Organizația Mondială a Sănătății, grad de dizabilitate, mediu de trai, gen, vîrstă etc.;

h. efectuează schimbul de informații și date cu alte autorități publice prin intermediul Sistemului informațional automatizat sau pe suport de hîrtie, numai în cazurile lipsei interoperabilității Sistemului informațional automatizat cu sistemele informaționale ale acestora, în conformitate cu prevederile legislației și ale acordurilor semnate între părți;

i. întocmește trimestrial, semestrial și anual rapoarte de activitate și statistice, care sînt plasate pe pagina web a Consiliului;

j. completează și eliberează Certificatul de încadrare în grad de dizabilitate, precum și Programul individual de reabilitare și incluziune socială;

k. supraveghează și coordonează activitatea serviciului de control al determinării gradului de dizabilitate, serviciului pentru determinarea gradului de dizabilitate, biroului de înregistrare și arhivare și a structurilor teritoriale;

l. reprezintă interesele instituției în relațiile cu alte instituții, organizații, inclusiv cu societatea civilă și mass-media;

m. asigură buna activitate a instituției, planificarea bugetară și evidența contabilă;

n. asigură elaborarea materialelor științifico-metodice în domeniul de competență, a criteriilor de determinare a gradului de dizabilitate la copii și a criteriilor de determinare a gradului de dizabilitate la adulți, în conformitate cu standardele internaționale din domeniu, precum și revizuirea periodică a acestora, pornind de la inovațiile și experiența internațională;

o. asigură elaborarea instrumentelor și a ghidurilor metodice de punere în aplicare a criteriilor;

p. asigură elaborarea programelor de instruire și formare a angajaților Consiliului și conlucrează cu instituțiile de învățămînt superior cu profil medical, de asistență socială ori educaționale în vederea organizării și desfășurării instruirilor și formărilor profesionale ale angajaților;

q. reprezintă în instanțele judecătorești și în alte organe interesele Consiliului;

r. asigură controlul asupra folosirii eficiente a mijloacelor bugetului de stat și a mijloacelor speciale pentru funcționarea regulamentară a Consiliului, precum și asupra utilizării raționale a bunurilor de proprietate publică aflate în gestiune, în corespundere cu legislația.

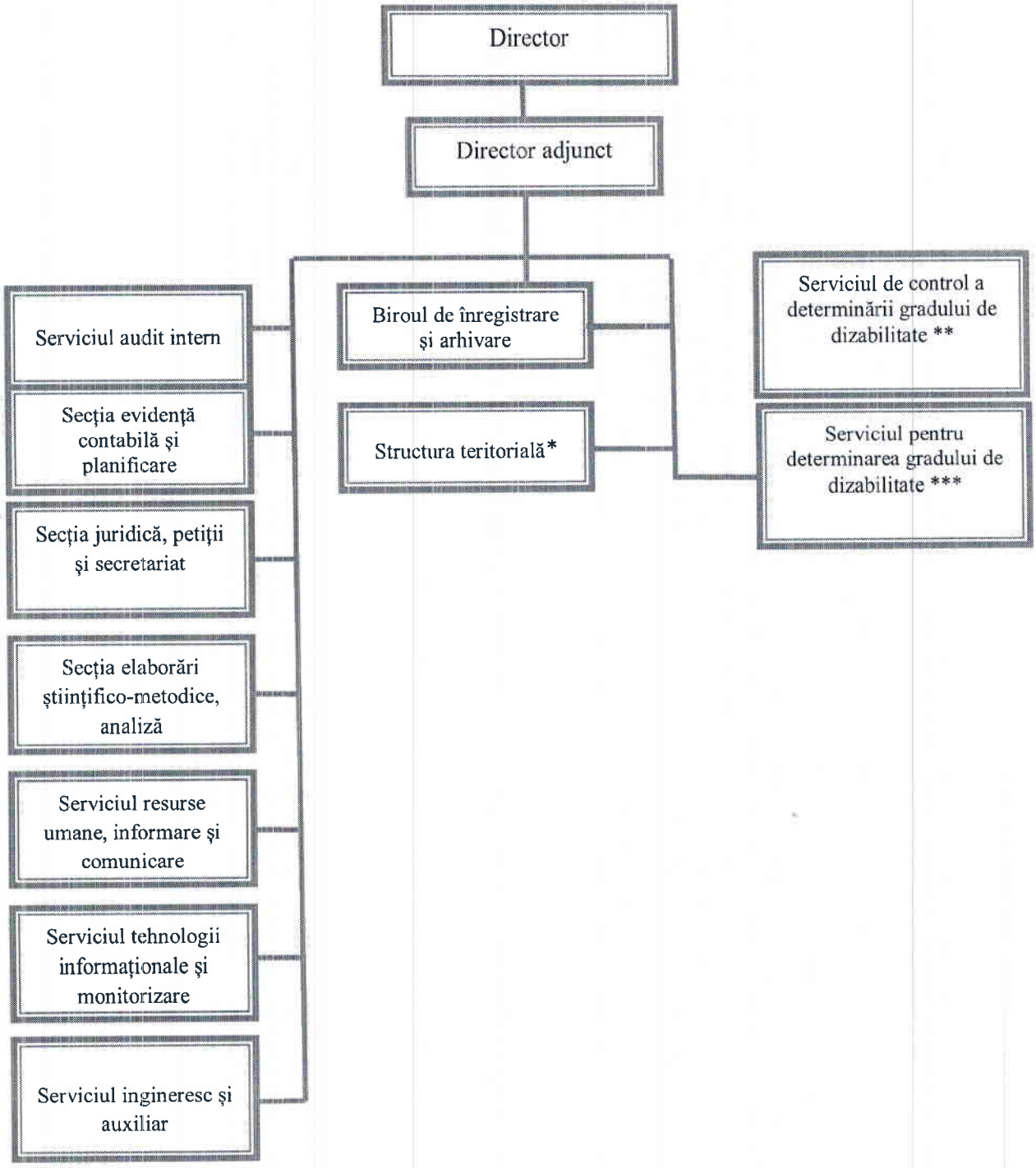


Figura 1. Organigrama Consiliului Național Pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă

Notă

* Consiliul dispune de 41 de structuri teritoriale, după cum urmează: mun. Chișinău (câte o structură în fiecare sector), mun. Bălți, r-nul Cahul, r-nul Ungheni, r-nul Soroca, r-nul Orhei, r-nul Strășeni, r-nul Edineț, r-nul Hîncești, UTA Găgăuzia (structurile teritoriale Comrat, Ceadîr-Lunga, Vulcănești), r-nul Briceni, r-nul Ocnița, r-nul Dondușeni, r-nul Rîșcani, r-nul Drochia, r-nul Glodeni, r-nul Fălești, r-nul Sîngerei, r-nul Florești, r-nul Șoldănești, r-nul Rezina, r-nul Călărași, r-nul Telenești, r-nul Nisporeni, r-nul Criuleni, r-nul Dubăsari, r-nul Anenii Noi, r-nul Ialoveni, r-nul Cimișlia, r-nul Căușeni, r-nul Ștefan Vodă, r-nul Leova, r-nul Basarabeasca, r-nul Taraclia, r-nul Cantemir. Efectivul-limită (total) al Consiliului este în număr de 168 unități.

**Serviciul de control al determinării gradului de dizabilitate cuprinde 10 unități, inclusiv de un responsabil desemnat, prin rotație, din rândul membrilor acestuia (1 unitate), cu studii superioare la specialitățile: medicină (generală), medicină (pediatrică), psihopedagogie și asistență socială.

*** Serviciul pentru determinarea gradului de dizabilitate cuprinde 41 unități, inclusiv șef serviciu (1 unitate), cu studii superioare la specialitățile: medicină (generală), medicină (pediatrică), psihopedagogie și asistență socială.

În temeiul Legii nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 155-159, art. 508), cu modificările ulterioare, și al Legii nr. 467/2003 cu privire la informatizare și la sursele informaționale de stat (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 6-12, art. 44), cu modificările ulterioare, Guvernul a aprobat Conceptul Sistemului informațional „Determinarea dizabilității și capacității de muncă" și Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Sistemului informațional „Determinarea dizabilității și capacității de muncă.

Consiliul Național pentruDeterminarea Dizabilității și Capacității de Muncă s-a desemnat în calitate de posesor și deținător al Sistemului informațional „Determinarea dizabilității și capacității de muncă".

Crearea Sistemului informațional „Determinarea dizabilității și capacității de muncă" s-a realizat din mijloacele Proiectului „Modernizarea serviciilor guvernamentale", iar administrarea, mentenanța și dezvoltarea continuă a acestuia se va asigura din contul și în limitele mijloacelor financiare alocate anual de la bugetul de stat Ministerului Muncii și Protecției Sociale pentru Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă.

Începând din anul 2023, costurile estimative de administrare tehnică a Sistemului informațional, mentenanța acestuia (circa 10-15% din cost), urmează a fi asigurată de către IP STISC, din sursele transferate, conform unui acord, care urmează a fi încheiat între IP STISC și Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă. Pentru asigurarea mentenanței SI DDCM pentru anii viitori, începînd cu anul 2023, vor fi necesare mijloace financiare în sumă de circa 422 748,68 lei anual, respectiv, Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă va înainta Ministerului Finanțelor propuneri de solicitare a mijloacelor financiare necesare, în conformitate cu prevederile Legii finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr.181/2014, pentru a fi incluse în legea bugetului de stat pe anul respectiv.

2.2. Portofoliul subdiviziunilor şi ale instituţiilor din subordinea Consiliului

Denumirea subdiviziunii	Numărul de angajaţi	Rolul/misiunea subdiviziunii	Principalele tipuri de produse
1	2	3	4
Director	1	Asigurarea managementului de nivel superior al activităţii autorităţii, asigurarea derulării proceselor tehnice aferente actelor de guvernare, contribuirea la rezolvarea problemelor organizatorice, juridice, economice ale activităţii Consiliului.	Acte normative interne (ordine cu caracter normativ, dispoziţii, decizii şi alte asemenea acte). Gestionare internă (financiară, de personal, comunicare), recomandări de îmbunătăţire a proceselor.
Director adjunct	1	Asigurarea directorului cu materialele analitice şi informaţionale necesare, prezentarea de opinii şi propuneri asupra chestiunilor în privinţa cărora urmează să fie adoptate decizii la nivel de director.	Note informative, rapoarte, sinteze analitice, Rapoarte de monitorizare.
Secţia evidenţă contabilă şi planificare	4	Menţinerea şi consolidarea managementului financiar şi bugetar al Consiliului, contribuind la atingerea obiectivelor acesteia prin: conformitatea cu cadrul normativ şi reglementările interne; eficacitatea şi eficienţa operaţiunilor; siguranţa şi optimizarea activelor şi pasivelor; siguranţa şi integritatea informaţiilor.	Planuri de finanţare. Devize de cheltuieli. Consiliere economico-financiară. Lista de inventariere a bunurilor. Rapoarte de monitorizare.
Secţia juridică, petiţii şi secretariat	4	Asigurarea reprezentării intereselor Consiliului în cadrul proceselor judiciare în care acestea au calitatea de participant, asigurarea colaborării Consiliului în relaţiile cu autorităţile publice, în special cele din domeniul justiţiei, precum şi în relaţiile juridice cu alte entităţi publice sau private. asigură audienţa cetăţenilor, examinarea, evidenţa petiţiilor, documentelor parvenite pe adresa Consiliului de la alte instituţii şi acordă consultaţiile juridice. Asigurarea examinării petiţiilor cetăţenilor, exercitarea controlului asupra executării	Note informative, referinţe, cereri de chemare în judecată, cereri de apel, cereri de recurs, cereri de revizuire, demersuri, cereri, rapoarte. Registrul actelor normative.
Secţia elaborări ştiinţifico-metodice, analiză	4	Contribuirea la elaborarea şi revizuirea criteriilor de determinare a gradului de dizabilitate, organizează,	Materiale analitice, note informative. Mese rotunde, seminare, Consultări publice, etc.

		desfăşoară şi participă la instruirea şi formarea personalului Consiliului. Asigurarea colectării datelor statistice, informaţiilor, rapoartelor de la subdiviziunile Consiliului şi alte autorităţi publice, efectuează prelucrarea lor.	Rapoarte de monitorizare.
Serviciul resurse umane, informare şi comunicare	3	Contribuirea la realizarea obiectivelor strategice ale Consiliului prin promovarea şi implementarea unui management eficient al resurselor umane în cadrul autorităţilor publice.	Proiecte de acte administrative. Dosare personale. Regulamente. Fişe de post. Planuri de dezvoltare profesională. Strategii şi planuri de comunicare. Comunicate de presă. Conferinţe de presă. Materiale de informare. Pagina web a Consiliului. Baza de date privind mijloacele de informare în masă. Rapoarte de monitorizare.
Serviciul ingineresc şi auxiliar	12	Asigurarea evidenţei, întreţinerii şi bunei funcţionări a bunurilor, mobilierului, echipamentului şi transportului din dotare, menţinerea condiţiilor igienico-sanitare în încăperi.	Rapoarte, note informative, procese verbale.
Serviciul audit intern	1	Acordarea de consultanţă şi asigurări obiective privind eficacitatea sistemului de management financiar şi control, contribuind la obţinerea plusvalorii şi oferind recomandări pentru îmbunătăţirea acestuia.	Carta de audit intern. Planuri strategice şi anuale de audit. Instrucţiuni de aplicare a normelor metodologice de audit intern. Rapoarte de audit intern.
Biroul de înregistrare şi arhivare cuprinde	28	Coordonarea activităţii generale de recepţionare a dosarelor de la structurile teritoriale ale Consiliului în format electronic prin Sistemul informaţional automatizat (SIA), şi pe suport de hârtie prin înregistrarea lor în Registrul de strictă evidenţă a dosarelor; distribuie aleatoriu, prin (SIA), echipelor dosarele electronice pentru determinarea gradului de dizabilitate, serviciilor de control pentru desfăşurarea controalelor, examinarea contestaţiilor/ sesizărilor/ adresărilor.	Planuri, note informative, rapoarte. Baza de date informaţională. Nomenclatorul dosarelor.
Serviciile de control al determinării gradului de dizabilitate	10	Asigurarea verificării dosarelor electronice distribuite aleatoriu în vederea stabilirii corectitudinii	Planuri, note informative, rapoarte. Rapoarte de monitorizare.

		determinării gradelor de dizabilitate de către echipele, prezentând concluzii şi recomandări cu eliberarea formularului nr. 9; evaluează şi monitorizează realizarea Programului individual de reabilitare şi incluziune socială a persoanei, elaborând şi prezentând concluzii şi recomandări pentru motivarea deciziei privind controlul determinării gradului de dizabilitate (formularul nr. 9), după caz, la nerealizarea unor recomandări din programul respectiv, sesizează în scris instituţiile şi organizaţiile responsabile.	
Serviciul pentru determinarea gradului de dizabilitate	41	Contribuirea la stabilirea circumstanţelor/cauzelor dizabilităţii şi perioada pentru care a fost determinat gradul de dizabilitate; Asigurarea executării deciziilor emise de către serviciile de control al determinării gradului de dizabilitate şi întreprinde măsurile care se impun; avizarea prelungirii certificatului de concediu medical, în cazul tratamentului de durată, în baza fişei de trimitere a prestatorului de servicii medicale (formularul F-088/e), în conformitate cu legislaţia.	Certificat de încadrare în grad de dizabilitate (formularul nr.1); Program individual de reabilitare şi incluziune socială (formularul nr.2); Rapoarte de monitorizare.
Structurile teritoriale (41 structuri)	56	Contribuirea la pregătirea dosarului electronic, inclusiv prin scanarea documentelor prezentate pe suport de hârtie, şi dosarul pe suport de hârtie, prin anexarea tuturor actelor, conform Instrucţiunii privind determinarea gradului de dizabilitate şi transmit biroului de înregistrare şi arhivare dosarul electronic şi pe suport de hârtie. Asigurarea informării cetăţenilor referitor la procedura de determinare a gradului de dizabilitate.	Chestionar de evaluare a capacităţilor şi performanţelor în activităţi de participare. Rapoarte de monitorizare.

2.3. Resursele financiare ale Consiliului

Finanţarea activităţii CNDDCM se efectuează din contul mijloacelor financiare aprobate anual prin Legea bugetului de stat. Planificarea cheltuielilor se efectuează de către Secţia evidenţă contabilă şi planificare în baza propunerilor înaintate de secţiile Consiliului, fiind supusă verificării şi aprobării, care ulterior este prezentată Ministerului Finanţelor.

În tabelul nr. 1 este prezentată informaţia privind mijloacele financiare utilizate în anii 2020-2021 de către Consiliu.

Tabelul 1

Anul	Bugetul total, mii lei	% - salarii	% - cheltuieli de menţinere şi operaţionale	% - transferuri către alte organizaţii
2020	25644,8	(12041,2 mii lei) 46,9%	53,1	--
2021	22631,9	(13877,2 mii lei) 61,3%	38,7	--
2022	26133,3	(15689,7 mii lei) 60,0%	40	--

Pentru activitatea aparatului central în anul 2020 a fost aprobată suma de 25644,8 mii lei, fiind valorificate 12041,2 mii lei, ceea ce constituie 46,9 %, iar în anul 2022 a fost prevăzută suma de 26133,3 mii lei.

Raportul cheltuielilor de menţinere şi operaţionale faţă de cele de salarizare în cadrul Consiliului a rămas în mare parte constant.

2.4. Resursele umane ale Consiliului

Efectivul-limită al Consiliului Naţional pentru Determinarea Dizabilităţii şi Capacităţii de Muncă pe parcursul anului 2022, este de 168 unităţi (aprobate conform schemei de încadrare), din care au fost ocupate – 138 unităţi, vacante – 30 unităţi, total personal angajat – 138 salariaţi (de bază – 113 persoane, cumul extern – 12 persoane, cumul intern – 13 persoane), de vârstă pensionară – 26 persoane, cu dizabilităţi – 8 persoane.

Administraţia – 60 de unităţi (aprobate conform schemei de încadrare), din care sunt ocupate – 51 funcţii, (de vârstă pensionară – 11 persoane), vacante – 9 funcţii.

Expert în determinarea gradului de dizabilitate – 51 de unităţi (aprobate conform schemei de încadrare), din care sunt ocupate – medici experţi – 33 funcţii, (de vârstă pensionară – 5 persoane), vacante – 9 funcţii, asistenţi sociali – 7 funcţii, vacante – 3 funcţii, psihopedagogi – 3 funcţii.

Structurile teritoriale (Specialist relații sociale) – 57 de unități (aprobate conform schemei de încadrare), din care sunt ocupate – 49 funcții, (de vârstă pensionară - 6 persoane), vacante – 8 funcții.

În structura CNDDCM sunt următoarele subdiviziuni: Conducerea Consiliului, Serviciul de control al determinării gradului de dizabilitate, Serviciul pentru determinarea gradului de dizabilitate, Structurile teritoriale în mun. Chișinău, mun. Bălți, r.Cahul, r. Ungheni, r. Soroca, r. Orhei, r. Strășeni, r. Edineț, r. Hîncești, unitățile administrativ-teritoriale Comrat și Ceadîr-Lunga r. Briceni, r. Ocnița, r. Dondușeni, r. Rîșcani, r. Drochia, r. Glodeni, r. Fălești, r. Sîngerei, r. Florești, r. Șoldănești, r. Rezina, r. Călărași, r. Telenești, r. Nisporeni, r. Criuleni, r. Dubăsari, r. Anenii Noi, r. Ialoveni, r. Cimișlia, r. Căușeni, r. Ștefan Vodă, r. Leova, r. Basarabeasca, r. Taraclia, r. Cantemir.

Resursele umane ale CNDDCM

Tabel de personal 1

Vârsta	Personal de conducere	Personal de execuție	Pensie	Total
< 24		2		2
25-29		5		5
30-34		16		16
35-39		16		16
40-44		19		19
45-49		14		14
50>	1	31	30	62
Total				134

Tabel de personal 2

Vechimea în CNDDCM	Personal de conducere	Personal de execuție	Personal tehnic	Total
< 1		7		7
1-3		4		4
3-5		16		16
5-10	1	20		21
10-15		13		13
15 >		66	7	73
Total				134

Tabel de personal 4

Gen	Personal de conducere	Personal de execuție	Personal tehnic	Total
Feminin	1	107	5	113
Masculin		19	2	21

2.5. Analiza SWOT

În scopul definirii principalelor avantaje, respectiv a problemelor de management ale Consiliului, a fost realizată analiza SWOT, prin utilizarea a mai multor instrumente.

Tabelul de mai jos reflectă analiza ***mediului intern*** prin prisma managementului resurselor umane, a managementului organizaţional, şi a tehnologiilor informaţionale.

Analiza ***mediului extern*** relevă o serie de aspecte importante privind activitatea Consiliului, în contextul instituţional actual, pentru realizarea obiectivelor asumate. Deşi Consiliu nu poate controla direct factorii mediului extern, aceştia joacă un rol important şi contribuie fie la îmbunătăţirea, fie la reducerea performanţei acestei

Puncte forte	Puncte slabe
• Cadru normativ existent (regulamente, ghiduri, metodologii relevante privind documentele de politici). • Importanţa deosebită a instituţiei în sistemul autorităţilor publice centrale care justifică pe deplin alocarea resurselor umane, materiale şi financiare. • Personal tânăr cu potenţial şi capacitate continuă de dezvoltare. • Climat organizaţional intern favorabil pentru buna desfăşurare a activităţii. • Disponibilitatea personalului de a se implica în noi proiecte/activităţi. • Independenţă profesională şi instituţională în organizarea proceselor, a metodelor de lucru. • Acces la dezvoltarea abilităţilor profesionale şi perfecţionarea cunoştinţelor. • Sistem informaţional „Determinarea dizabilităţii şi capacităţii de muncă" implementat din mijloacele Proiectului „Modernizarea serviciilor guvernamentale". • Dotare cu tehnică de calcul, acces la internet şi la diferite baze de date. • Capacităţi de analiză şi prognozare în domeniul social-medical bine	• Baza tehnico-materială învechită şi superficială. • Dotarea insuficientă cu programe informaţionale,calculatoare, imprimante, scanere, fax-uri şi alt echipament necesar în procesul de lucru. • Resurse financiare insuficiente pentru asigurarea necesităţilor de instruire. • Fluctuaţia cadrelor în proporţie de 10% anual, în special din cauza nivelului redus de remunerare, caracteristic sectorului bugetar. • Angajaţii care deservesc persoanele cu dizabilităţi au un volum de muncă foarte ridicat. • Capacităţi reduse în implementarea managementului de proiect. • Introducerea datelor în aplicaţia software este manuală. • Volum de lucru care depăşeşte nivelul rezonabil, ponderea mare a sarcinilor urgente şi a celor care exced prevederile fişelor de post, care reduc din productivitatea şi motivaţia personalului. • La nivelul criteriilor medico-psihosociale, evaluarea deficienţei/dizabilităţii nu este susţinută de o metodologie ştiinţifică solidă, fie de dovezi, fie de un puternic consens metodologic.

dezvoltate.	• Formarea privind cadrul CIF este minimă. • Lipsa unor programe adecvate de informare în domeniul dizabilității limitează resursele disponibile pentru persoanele cu dizabilități. • Lipsa unui Sistem de Management al Calităţii instituţional (ISO).
Oportunități	**Amenințări**
• Disponibilitatea diverselor programe de instruire şi perfecţionare profesională interne şi peste hotarele ţării, conform cerinţelor Uniunii Europene; • Participarea în cadrul comisiilor interguvernamentale, grupurilor de lucru, conferinţelor, seminarelor la nivel naţional şi internaţional, facilitându-se astfel schimbul de experienţă. • Disponibilitatea organizaţiilor financiare internaţionale şi a ţărilor donatoare de a acorda asistenţă financiară şi tehnică pentru dezvoltarea ţării; • Susținerea partenerilor externi (UNICEF) în procesul de elaborare a criteriilor de determinarea a dizabilității conform CIF; • Parteneriat deschis cu autorităţile publice centrale şi locale şi organizaţii neguvernamentale. • Îmbunătăţirea accesului la informaţii din diverse domenii, în contextul iniţiativelor de implementarea a guvernării electronice, care va permite economisirea efortului angajaţilor şi mărirea productivităţii muncii.	• Constrângerile politice pot influenţa procesul de luare a deciziilor în cadrul Guvernului, fiind exercitată presiune mai mare asupra Consiliului în realizarea misiunii, fapt ce ar putea afecta calitatea activităţii acestuia. • Reducerea surselor bugetare alocate pentru implementarea politicilor sectoriale, ca urmare a majorării deficitului bugetar.

II. PRIORITĂȚILE DE DEZVOLTARE ALE CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU DETERMINAREA DIZABILITĂȚII ȘI CAPACITĂȚII DE MUNCĂ

Clasificarea internațională a funcționării, dizabilității și sănătății (CIF) oferă un cadru, recunoscut la nivel internațional, prin care se clasifică și măsoară dizabilitatea.

Multe țări cu venituri ridicate au dezvoltat sisteme avansate și moderne în domeniul dizabilității, în baza principiilor CIF. Țări precum Taiwan, Coreea de Sud, Franța, Anglia, Canada și statele nordice, au creat proceduri complexe și etapizate de evaluare a dizabilității, cu instrumente ce au la bază conceptul dizabilității definit în cadrul CIF, care înregistrează într-o manieră completă informațiile legate de afecțiunea și antecedentele medicale, afectările funcțiilor și structurilor organismului, performanța în executarea activităților de bază și instrumentale ale vieții zilnice, documentarea sferelor importante ale vieții, precum educația, activitatea profesională și viața în comunitate, ampla documentare a factorilor socio-demografici și a mediului, mai precis a locuinței, a cartierului, a comunității, precum și alte dimensiuni. Sunt utilizate fie instrumente internaționale standardizate, fie instrumente CIF care au fost testate temeinic și care au proprietăți psihometrice adecvate. România se află actualmente într-o etapă de tranziție ce urmărește introducerea principiilor CIF, iar cadrul CIF ar trebui utilizat ca un principiu fundamental în toate etapele evaluării..

Evaluarea și încadrarea în grad de dizabilitate, alături de evaluarea nevoilor de servicii pentru persoanele cu dizabilități din Republica Moldova trebuie modificate pentru a asigura o aliniere la principiile CIF. Procesul de reformă ar trebui să includă trei priorități principale, introduși succesiv, după cum urmează:

- Dezvoltarea managementului instituțional orientat spre calitate;
- Imbunătățirea procesului de determinare a gradului de dizabilitate, facilitând incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități;
- valorificarea capitalului uman prin prin alocarea investițiilor în potențialul intellectual și emoțional

Pentru atingerea acestor priorități vor fi stabilite obiective generale și specifice, principalele măsuri de implementare, precum și indicatori de monitorizare.

PRIORITATEA 1:
DEZVOLTAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ORIENTAT SPRE EFICACITATE

Managementul instituțional bazat pe calitate își propune să realizeze schimbări importante în modul de operare la nivel organizațional, prin îmbunătățirea performanței în termeni de rezultate, ca și orientare centrală. Managementul instituțional bazat pe calitate asigură cadrul și instrumentele de management pentru planificarea strategică, managementul riscului, monitorizarea și evaluarea performanței. Scopul său primar este de a îmbunătăți eficacitatea și eficiența prin învățare organizațională, iar în al doilea rând de a îndeplini obligațiile de responsabilitate prin raportarea performanțelor.

OBIECTIV GENERAL: **Perfecționarea sistemului de management la nivelul instituțional în vederea alinierii la standardele internaționale**				
Nr. d/o	**Obiective specifice**	**Acțiuni**	**Termenul-limită de realizare**	**Indicatori de monitorizare (produs/proces)**
1.	**Consolidarea implementării Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.**	• promovarea și asigurarea exercitării depline și în condiții de egalitate a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului de către toate persoanele cu dizabilități și de a promova respectul pentru demnitatea lor intrinsecă • asigurarea unei monitorizări corespunzătoare a situației persoanelor cu dizabilități prin consolidarea capacității instituționale de colectare și analiză a datelor.	2025	Nivelul de implementare a recomandărilor urmărite de Convenție cel puțin 85% Mecanism de consolidare a capacității instituționale de colectare și analiză a datelor implementat

2.	**Dezvoltarea şi consolidarea procesului de cercetare-inovare.**	• promovarea cercetărilor ştiinţifice în domeniile medical, social în baza proiectelor instituţionale de cercetare obţinute prin concurs şi parteneriate; • identificarea şi analizarea în profunzime a temelor şi problemelor de cercetare exploratorii şi inovatoare autohtone, regionale şi globale; • identificarea potenţialelor surse de finanţare internaţională în scopul elaborării, coordonării şi derulării unor proiecte de cercetare în colaborare cu diferiţi parteneri; • organizarea şi participarea la activităţile ştiinţifice naţionale şi internaţionale; • evaluarea periodică a stadiului cercetării ştiinţifice, în scopul identificării potenţialului de cercetare ştiinţifică, a direcţiilor prioritare, precum şi în scopul restructurării strategiilor.	2025	Număr de analize ştiinţifice realizate Număr de participări la activităţile ştiinţifice naţionale şi internaţionale
3.	**Dezvoltarea parteneriatelor sustenabile şi bune practici.**	• iniţierea de parteneriate şi consolidarea parteneriatelor existente	2025	Număr de parteneriate stabilite Număr de acorduri de parteneriat

		între diferiți factori interesați în condiții reciproc avantajoase care să susțină dezvoltarea reformei în domeniul determinării dizabilității, de formare continuă și proiecte de cercetare; • consolidarea sistemului de comunicare al consiliului și a colaborării cu mass-media.		semnate Ponderea deciziilor adoptate, consultate cu societatea civilă până la 100% în următorii 3 ani; Număr de acțiuni de comunicare promovate
4.	**Eficientizarea proceselor în corespundere cu Standardele naționale de control intern în sectorul public**	• descrierea proceselor de bază în și elaborarea și aprobarea catalogului proceselor de bază • elaborarea regulamentelor necesare pentru optimizarea proceselor de lucru fiecărei subdiviziuni în cadrul acestor procese.	2024	Catalogul proceselor/ procedurilor aprobat Politici și proceduri, stabilite pentru abordarea riscurilor și atingerea obiectivelor Procentul recomandărilor formulate de auditul intern implementate.
5.	**Asigurarea accesului la informație și transparența în procesul decizional**	• asigurarea accesului la informație • creșterea transparenței cu privire la gestionarea finanțelor din fondurile bugetului național și la activitatea economică instituțională • gestionare transparentă și responsabilă a patrimoniului public	2025	Actele normative ale instituției adoptate publicate pe pagina-web oficială Spațiu amenajat pentru documentare, accesibil solicitanților, în incinta instituției Raport anual despre activitatea economico-financiară a instituției publicat pe pagina web oficială a instituției

				Plan anual de achiziții publice, publicat pe pagina web oficială a instituții
6.	**Asigurarea intoleranței față de incidentele de integritate a persoanelor implicate în determinarea gradului de dizabilitate și eliberarea certificatelor de concediu medical de lungă durată**	• asigurarea respectării regimului conflictelor de interese și neadmiterea favoritismului • elaborarea anuală a Planului de integritate instituțională • asigurarea respectării regimului cadourilor • asigurarea neadmiterii, denunțării și tratării influențelor necorespunzătoare • crearea de instrumente pentru exercitarea onestă și corectă a funcției, inclusiv prevenirea conflictului de interese și asigurarea integrității lucrătorilor • deșfășurarea acțiunilor de informare a populației despre inadmisibilitatea oferirii de „cadouri" și „mulțumiri"ori	2025	Număr de conflicte de interese declarate și soluționate în cadrul instituției Plan de integritate instituțională elaborate și aprobat Număr de conflicte de interese sesizate la Autoritatea Națională de Integritate Elaborarea și aprobarea Regulamentului privind influențele necorespunzătoare Număr de cazuri de influență necorespunzătoare denunțate, soluționate Registrul de evidență a cadourilor creat și desemnarea responsabilului de completarea acestuia

		altor acțiuni /tentative de corupere a angajaților		Număr de cadouri predate comisiilor de evidență și evaluare a cadourilor în cadrul instituției Raport privind implementarea Planului de integritate publicat pe pagina web oficială a instituției
7.	**Implementarea Sistemului de Management al Calităţii conform standardelor ISO.**	• proiectarea sistemului de management al calităţii. • organizarea optimă a activităţii în conformitate cu standardele ISO. • proiectarea şi elaborarea documentaţiei sistemului • implementarea sistemului de management al calităţii. • asistenţa tehnică la certificare şi supravegherea post-certificare.	2025	Asistență metodologică acordată; Număr de şedinţe organizate; Număr de documente elaborate şi implementate; Certificat ISO 9001 obţinut; Avansarea cu 30% a percepţiei cetăţenilor privind imaginea Consiliului.

PRIORITATEA 2

ACCESIBILITATEA ŞI CALITATEA SERVICIILOR PUBLICE PRESTATE BENEFICIARILOR

Performanța în cadrul unui sistem al serviciului public se realizează printr-o optimizare a raportului cerere-ofertă pentru serviciul public respectiv. Această prioritate vizează crearea premiselor necesare pentru asigurarea populației cu servicii esențiale, contribuind astfel la atingerea coeziunii economice și sociale. Această prioritate propusă de managementul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă va permite sporirea accesului la serviciile publice prin canale digitale, precum va fi redus timpul și numărul de documente solicitate.

OBIECTIV GENERAL: **Modernizarea serviciilor publice prin creșterea satisfacției beneficiarilor**				
Nr. d/o	**Obiective specifice**	**Acțiuni prioritare**	**Termen de realizare**	**Indicatori de performanță**
1.	**Racordarea procedurii de determinare a dizabilității la standardele internaționale.**	• revizuirea criteriilor de determinare a dizabilității la adulți în conformitate cu Clasificatorul Internațional al Funcționalității, Dizabilității și Sănătății; • elaborarea criteriilor de determinare a dizabilității la copii în conformitate cu Clasificatorul Internațional al Funcționalității, Dizabilității și Sănătății. • elaborarea instrumentelor și a ghidurilor metodice de aplicare a criteriilor noi de determinare a dizabilității.	2025	Criterii, instrumente și ghiduri metodice ajustate de către echipa intersectorială de supervizare. Instrumente și ghiduri metodice elaborate.

		• dotarea cu tehnologii și echipament necesar pentru punerea în aplicare a noilor criterii de determinare a dizabilității și asigurării funcționalității Consiliului. • pilotarea și ajustarea noilor criterii, instrumente și a ghidurilor metodice. • elaborarea și aprobarea unor formulare de raportare statistică și generare de date statistice dezagregate pe tip de dizabilitate și nosologie, mediu de trai, gen, vîrstă etc.		
2.	**Semnarea acordurilor bilaterale/aranjamente administrative în domeniul securității sociale, negocierea acestora (Confederația Elvețiană, Republica Franceză, Republica Letonia, Canada)**	• colaborarea dintre autoritalile §i instituliile competente ale celor doua state contractante • implementarea prevederilor acordurilor bilaterale/aranjamente administrative în domeniul securității sociale	Trimestru IV 2023	Număr de acorduri semnate Ședințe organizate Subiecte abordate
3.	**Aprobarea mecanismului de pilotare a măsurii speciale de control a corectitudinii stabilirii gradelor de dizabilitate fără termen**	• Participarea la examinarea corectitudinii stabilirii gradelor de dizabilitate fără termen • Regulamantul procesului corectitudinii stabilirii gradelor de dizabilitate fără termen	Trimestru III 2023	Ședințe organizate Regulamantul procesului corectitudinii stabilirii gradelor de dizabilitate fără termen elaborat

		• Participarea în grupul de lucru		
4.	**Accesibilitatea serviciilor publice prin reingineria proceselor operaţionale şi digitizare.**	• asigurarea posibilității accesului persoanelor cu dizabilităţi la servicii publice digitizate și pagina-web oficială a instituției. • elaborare mecanismului de monitorizare permanentă a respectării accesului la informație, transparenței în procesul decizional, publicării datelor guvernamentale deschise • utilizarea exclusivă a sistemului electronic de gestionare a petiţiilor • crearea Registrului electronic ale persoanei cu dizabilităţi și asigură monitorizarea executării • digitalizarea Arhivei	2025	Mecanism de monitorizare permanentă a respectării accesului la informație, transparenței în procesul decizional, publicării datelor guvernamentale deschise; Rata de reducere a timpului necesar pentru prelucrarea, procesarea și transmiterea datelor electronice; Număr de cereri de solicitare depuse on-line; Număr de petiții depuse on-line; Număr de vizite pe portalul serviciului. Arhivă digitalizată Registrului electronic ale persoanei cu dizabilităţi și asigurarea monitorizării elaborat și aprobat
5.	**Elaborarea şi aprobarea unor formulare de raportare statistică şi generare de date statistice dezagregate, inclusiv şi în format electronic.**	• analize datelor statistice în domeniul determinării dizabilității și capacității de muncă elaborate, aprobate • elaborate rapoartelor statistice	2025	Formulare statistice elaborate și aprobate Date statistice dezagregate, inclusiv și pe tipuri de dizabilitate

		medicale de ramură în domeniul determinării dizabilității și capacității de muncă elaborate, aprobate		
6.	**Implementarea politicii de securitate a informației.**	• Evaluarea riscului și impactului incidentelor grave asupra instituției; • Tratarea riscurilor respectând cerințele standardelor utilizate ca referință pentru Sistemele de management ale securității informațiilor; • Implementarea sistemului de management pentru securitatea informației și certificarea ISO 27001:2013 • Certificarea SMSI ISO 27001 Sisteme de Management al Securității Informației	2025	Studiu de fezabilitate realizat; Număr de ședințe organizate; Număr de documente elaborate și implementate; Certificat ISO 27001 obținut; Rata de reducere a timpului necesar pentru prelucrarea, procesarea și transmiterea datelor electronice.

PRIORITATEA 3.

VALORIFICAREA CAPITALULUI UMAN PRIN PERFECȚIONARE

Capitalul uman reprezintă unul dintre factorii esențiali pentru declanșarea și susținerea proceselor de creștere economică și dezvoltare socială. Dintre toate tipurile de investiții în capitalul uman, , este investiția în capitalul uman educațional, mai ales în contextul în care economiile actuale sunt economii bazate pe cunoaștere.

OBIECTIV GENERAL: **Implementarea unui management eficient al resurselor umane și formarea unui efectiv de angajați integri și profesioniști.**				
Nr. d/o	**Obiective specifice**	**Acțiuni prioritare**	**Termen de realizare**	**Indicatori de performanță**
1.	**Îmbunătățirea activității Serviciului resurse umane, informare și comunicare prin consolidarea rolului strategic al acesteia axat pe planificarea și managementul resurselor umane în cadrul instituției.**	• dezvoltarea capacităților profesionale ale personalului responsabil de planificarea și managementul resurselor umane în cadrul instituției • exercițiul de stabilire a obiectivelor individuale și indicatorilor de performanță perfecționat • dezvoltarea procesului de planificare a resurselor umane în cadrul instituției respectând principiul egalității de gen și asigurând sinergia dintre planificarea resurselor umane și prioritățile strategice	2025	Baza de date a resurselor umane creată; Numărul de proceduri de personal realizate prin intermediul soluțiilor informatice; Număr de capacităților profesionale ale personalului responsabil de planificarea și managementul resurselor umane în cadrul instituției dezvoltate; Planul de dezvoltare profesională elaborat și aprobat.

		• implementarea unei soluții informatice privind managementul resurselor umane, asigurând realizarea procedurilor de personal; • elaborarea și aprobarea planului anual de dezvoltare profesională a angajaților • monitorizarea implementării planului anual de dezvoltare profesională a angajaților • elaborarea și aprobarea Strategia de comunicare • elaborarea și aprobarea Ghidului Noului angajat		Strategia de comunicare elaborată și aprobată; Ghidul Noului angajat elaborat și aprobat.
2.	**Formarea și perfecționarea continuă a capitalului uman al instituției.**	• Desfășurarea instruirilor angajaților privind punerea în aplicare a noilor criterii și instrumente de determinare a dizabilității. • Desfășurarea instruirilor angajaților privind domeniul managementului și leadership-lui. • Desfășurarea instruirilor angajaților privind domeniul Eticii și integrității. • Desfășurarea instruirilor angajaților domeniul medierii și	2025	Plan de instruire elaborat; Număr de instruiri realizate; Număr de angajați instruiți.

		artei comunicării. • Desfăşurarea instruirilor angajaţilor privind evaluarea riscurilor. • Desfăşurarea instruirilor angajaţilor privind domeniul planificarea strategică. • Desfăşurarea instruirilor angajaţilor domeniul managementul programelor şi proiectelor. • Desfăşurarea instruirilor angajaţilor privind domeniul tehnologii informaţionale		
3.	**Dezvoltarea mecanismului de motivare nonfinanciară a personalului pentru performanţele atinse.**	• Evaluarea gradului de satisfacţie la locul de muncă al angajaţilor cu prezentarea datelor dezagregate pe sexe; • Cultivarea sentimentului de apartenenţă instituţională şi a culturii organizaţionale în cadrul instituţiei.	2025	Ponderea angajaţilor, bărbaţi şi femei, care se declară satisfăcuţi la locul de muncă.

III. RISCURI ŞI ACŢIUNI DE APLANARE

Managementul riscurilor este o trăsătură-cheie a Programului de dezvoltare strategică a CNDDCM. Principalele riscuri identificate şi acţiunile de aplanare propuse sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Riscurile identificate şi acţiunile de aplanare în perioada de implementare a Programului de dezvoltare strategică a Consiliului Național de Determinare a Dizabilității și Capacității de Muncă

Riscul identificat	Factorii şi/sau acţiunile de aplanare propuse
Lipsa suportului din partea partenerilor de dezvoltare pentru asistenţă tehnică ulterioară.	Aprobarea Planului de Dezvoltare Strategică pentru a demonstra partenerilor de dezvoltare angajamentul faţă de o schimbare de durată mai lungă.
Lipsa resurselor şi/sau angajamentului în cadrul CNDDCM pentru a susţine în mod corespunzător Programul de dezvoltare strategică.	Angajamentul individual al personalului Consiliului faţă de implementarea programului. Nivelul înalt de implicare a personalului CNDDCM în implementarea Programului de Dezvoltare Strategică. Planificarea activităţilor principale de dezvoltare în aşa mod, ca să coincidă cu activităţile stabilite în fişa postului, pentru a reduce presiunea asupra personalului.
Schimbările care se vor produce în procesul implementării reformelor AAPC ar putea avea impact asupra activităţii Consiliului.	Pentru a face faţă schimbărilor intervenite în urma implementării reformei APC este necesar de întreprins acţiuni de informare şi documentare periodică asupra mersului reformelor, de instruire continuă a personalului cu atribuţiile necesare, cu încurajarea implicării active a acestora în atingerea obiectivelor individuale şi instituţionale stabilite.
Pierderea personalului instruit	Se relevă un risc sporit de pierdere a personalului pregătit, care, obţinând un potenţial de experienţă şi profesionalism, părăsesc CNDDCM în favoarea unor propuneri mai atractive din punct de vedere material. Consiliul va continua să implementeze diferite programe de instruire, punând accentul pe: Elaborarea unor mai bune procese de management al resurselor umane, prin care personalul ar avea o înţelegere mai clară a legăturilor dintre instruire şi viitoarea dezvoltare a carierei profesionale. Mărirea impactului activităţii Consiliului, astfel încât

	personalul să poată vedea cum propria lor activitate duce la schimbări reale în managementul procedurii de determinare a dizabilității. Oferirea de oportunități mai mari de implicare în muncă, cu calificare mai înaltă. Mărirea statutului și importanței CNDDCM și, prin aceasta, a atractivității ei ca angajator. Stabilirea, pe termen mai lung, a legăturii mai strânse între plată și recompensă, aptitudini și performanță.
Schimbările în cele mai bune practici fac incorectă direcția de schimbare propusă.	Cele mai bune practici vor evolua pe parcursul implementării obiectivelor stabilite, iar cooperarea cu organisme internaționale de profil și participarea CNDDCM la evenimentele organizate de acestea vor asigura informarea respectivă a angajaților Consiliului. Experiență UE și a altor țări, vor ajuta Consiliul să perceapă și să beneficieze de cele mai recente inovații în domeniile prioritare.

IV. MONITORIZARE ŞI EVALUARE

Monitorizarea şi evaluarea implementării PDS este acelaşi proces ca şi monitorizarea şi evaluarea activităţii Consiliului Naţional de Determinare a Dizabilităţii şi Capacităţii de Muncă, unica diferenţă fiind existenţa unei evaluări adiţionale finale a implementării PDS.

Responsabil de procesul de monitorizare şi evaluare a activităţii Consiliului (PDS) este Secţia elaborări ştiinţifico-metodice şi evaluare. La solicitarea reprezentanţilor acestei secţii, toate subdiviziunile urmează să prezinte în termenul solicitat informaţia relevantă privind realizarea obiectivelor/acţiunilor de care aceştia din urmă sunt responsabili.

Monitorizarea se va efectua în baza acţiunilor incluse şi a rezultatelor propuse în Planurile anuale de activitate, care la rândul lor reies din obiectivele PDS. Rapoarte regulate de monitorizare vor fi elaborate trimestrial şi anual în vederea identificării gradului de atingere a rezultatelor anuale şi a necesităţii efectuării unor măsuri corective în perioada care urmează.

În cazul în care procesul de monitorizare identifică necesitatea realizării unor măsuri corective, acestea se includ fie în planul anual al Consiliului Naţional de Determinare a Dizabilităţii şi Capacităţii de Muncă pentru anul următor, fie se efectuează modificarea Programului de Dezvoltare Strategică. În cazul în care procesul de monitorizare va identifica faptul că realizarea acţiunilor anuale şi, astfel şi a obiectivelor PDS, derulează în conformitate cu aşteptările iniţiale, aceasta urmează să fie stipulat în informaţia pe care subdiviziunea internă/instituţia din subordine o prezintă Secţia elaborări ştiinţifico-metodice şi evaluare.

Evaluarea anuală se va realiza la finele anului în baza Planului anual al Consiliului Naţional de Determinare a Dizabilităţii şi Capacităţii de Muncă şi va rezulta în Raportul anual de evaluare a activităţii Consiliului.

Raportul anual de evaluare va indica atât realizările, cât şi eşecurile privind implementarea planului anual şi atingerea rezultatelor anuale (indirect a Obiectivelor PDS). Acesta va constitui o analiză mai detaliată decât monitorizarea, deoarece vor fi identificate cauzele/factorii care au influenţat succesul sau insuccesul realizării în vederea propunerii măsuri corective mai substanţiale pentru anul următor. Totodată, procesul de evaluare va identifica atât aspectele obiectivelor realizate în anul precedent, cât şi aspectele care urmează să fie planificate pentru anul următor. În acest sens, Raportul de evaluare va prezenta baza pentru planificarea activităţilor pentru anul viitor (Planul anual de acţiuni pentru următorul an). Raportul va indica, eventual, necesitatea modificării Obiectivelor PDS în cazul schimbării circumstanţelor.

Evaluarea finală a PDS se va realiza la finele anului al treilea de implementare şi va servi în calitate de bază pentru elaborarea următorului PDS. Scopul acestei evaluări este identificarea

nivelului de realizare a Obiectivelor PDS, impactul ca urmare a realizării acestora, schimbările care s-au produs la compartimentul probleme pe care programele sectoriale urmau să le soluţioneze, etc. Totodată, evaluarea finală va include analiza contribuţiei generale a Consiliului Naţional de Determinare a Dizabilităţii şi Capacităţii de Muncă la realizarea scopului programului (sectorial) prin realizarea obiectivelor PDS şi recomandări pentru PDS-ul următor.

Evaluarea finală a PDS va include rezultatul consultărilor interne şi externe în vederea obţinerii opiniei celor din exterior, cît şi în vederea asigurării unei evaluări mai obiective şi imparţiale. În procesul de evaluare vor fi implicaţi, la necesitate, şi experţi externi.