Утверждена

Постановлением Правительства № 947/2022 г.

**ПРОГРАММА**

**укрепления доверия и безопасности общества путем профессиональной подготовки, неподкупности и оцифровки в системе внутренних дел**

**на 2022–2025 годы**

## I. ВВЕДЕНИЕ

Уровень общественной безопасности является следствием мер оперативного, административного и структурно-организационного характера, примененных Министерством внутренних дел (в дальнейшем – *МВД*) в своей деятельности за последний период. Они демонстрируют положительный результат как на уровне качественных показателей, сопровождающих работу государственных служащих с особым статусом (посредством снижения преступлений), так и через призму оценки восприятия гражданами собственной безопасности.

Эти результаты следует рассматривать в контексте, в котором поддержание общественной безопасности подвергается испытанию, а новые угрозы приводят к другой динамике того, что для граждан представляет собой состояние преступности и чувство безопасности. Давление, порождаемое кризисом миграции и беженцев, а также тревожные прогнозы об угрозе роста феномена трансграничной и других видов преступности требуют от МВД постоянной гарантии безопасности граждан, правопорядка и стратегической надежности за счет высокого уровня профессионализма и неподкупности своих сотрудников, динамичной, быстрой информационной операционализации, легко адаптируемой к текущим и стратегическим потребностям борьбы с преступностью, девиантным поведением, а также за счет обеспечения оказания населению цифровых услуг.

Исходя из этого начальная, непрерывная и профессиональная подготовка, основанная на развитии компетенций, предупреждение и борьба с коррупцией в системе внутренних дел, информатизация и минимизация человеческого фактора в объективных действиях становятся ключевыми процессами в функционировании МВД. Более того, учитывая актуальные провокации, Программа укрепления доверия и безопасности общества путем профессиональной подготовки, неподкупности и оцифровки в системе внутренних дел на 2022–2025 годы (в дальнейшем – *Программа*) должна предусматривать как развитие политик управления персоналом (набор, отбор, профессиональная подготовка, профессиональный рост, мотивация, предупреждение инцидентов неподкупности, борьба с актами коррупции, диверсификация цифровых инструментов и безопасность их использования), так и повышение эффективности отношений между МВД и гражданами (в качестве поставщика и бенефициара общественного порядка и персональной безопасности).

Программа разработана в контексте обеспечения выполнения Стратегии развития в области внутренних дел на 2022–2030 годы (в дальнейшем – *Стратегия СРОВД*), в частности в подобласти деятельности «Профессиональная подготовка, неподкупность и оцифровка», с детализацией действий, которые необходимо выполнить для достижения целей Стратегии, и в то же время с предоставлением краткосрочных и долгосрочных решений для достижения стратегического развития системы внутренних дел к 2030 году.

Основной целью Программы является продвижение, обеспечение продвинутого уровня взаимодействия с сообществом как условия повышения эффективности функциональности системы внутренних дел (в дальнейшем – *СВД*) за счет постоянного роста и адаптации уровня профессионализма сотрудников, институциональной и индивидуальной неподкупности, а также применение современных информационных технологий как продвинутого рабочего инструмента безопасности гражданина и сообщества.

Программа обеспечит внедрение Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (в дальнейшем – *Повестка дня 2030*), посредством которой государства–члены Организации Объединенных Наций (в дальнейшем – *ООН*) обязались мобилизовать все усилия для искоренения всех форм бедности, борьбы с неравенством, рассмотрения проблем, связанных с климатическими изменениями, и обеспечения соблюдения основного принципа «никого не оставить позади».

Для достижения этих требований Программа будет содействовать выполнению следующих целей устойчивого развитию (в дальнейшем – *ЦУР*) Повестки дня 2030:

- Цель 4: Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможностей обучения на протяжении всей жизни для всех (цель 4.4.; 4.7.);

- Цель 5: Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек (цель 5.4.);

- Цель 8: Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех (цель 8.5.);

- Цель 16: Содействие построению миролюбивых и открытых обществ в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях (цель 16.5.; 16.6.);

- Цель 17: Укрепление инструментов осуществления и активизация работы Глобального партнерства в интересах устойчивого развития.

Программа будет способствовать выполнению положений Соглашения об ассоциации между Республикой Молдова, с одной стороны, и Европейским Союзом (в дальнейшем – *ЕС*) и Европейским сообществом по атомной энергии и их государствами-членами, с другой стороны, подписанного 27 июня 2014 года в Брюсселе, а именно: обеспечение соблюдения прав и основных свобод человека; предупреждение и борьба с коррупцией и другой незаконной деятельностью; поощрение и продвижение внедрения инструментов информационных технологий и коммуникаций (в дальнейшем – *ИТК*) для лучшего управления, профессиональной подготовки и использования платформы дистанционного обучения; развитие цифрового контента; улучшение уровня безопасности персональных данных и защита конфиденциальности в области электронных коммуникаций; создание корпуса профессиональных государственных служащих, основанного на принципе управленческой ответственности и на эффективном делегировании авторитета, а также на наборе, подготовке, оценке и оплате труда, осуществляемых на основе справедливости и прозрачности.

Программа охватывает часть элементов, установленных в Национальной стратегии развития «Европейская Молдова 2030» (в дальнейшем – *НСР «Европейская Молдова 2030»*), в частности те, которые связаны с: формальной занятостью, обеспечением профессиональной подготовки, развитием навыков и потенциала профессионального трудоустройства, существенным снижением коррупции и взяточничества во всех его формах, повышением эффективности, ответственности и прозрачности учреждений и обеспечением открытого, основанного на участии и представительстве процесса принятия решений на всех уровнях.

Программа деятельности Правительства «Молдова хороших времен» содержит приоритеты, положенные в основу Программы: пересмотр деятельности и укрепление возможностей по очистке СВД от сотрудников с серьезными проблемами в области неподкупности и отсутствием профессиональной этики, сосредоточение на предупреждении деструктивного и незаконного поведения, укрепление устойчивости к факторам, благоприятствующим подобному поведению; улучшение системы профессиональной подготовки для роста возможностей реагировать на новые вызовы; устранение и снижение рисков и угроз, связанных с плохим обращением, пытками, незаконным задержанием, дискриминацией, халатностью, превышением полномочий и/или коррупцией; модернизация цифровой инфраструктуры в публичной области; оцифровка услуг, оказываемых гражданам, для упрощения процедур их закупки и получения в условиях безопасности и институциональной отслеживаемости; е-преобразование процессов, операций и деятельности СВД в пользу граждан.

В то же время, использование области информационных технологий и коммуникаций сотрудниками СВД направлено на модернизацию и улучшение процессов и практик по обеспечению правопорядка на оперативном и управленческом уровнях в целях обеспечения прямых и косвенных выгод для граждан, приезжающих в Республику Молдова иностранных лиц и для деловой среды.

Внедрение будущей системы услуг ИТК для органов, подведомственных МВД, создаст возможности для инновации и развития на институциональном уровне, максимизирует использование данных и правительственных услуг, оказываемых гражданам.

Постоянные изменения в обществе, сложность областей деятельности МВД, признание и присоединение к европейским правовым и человеческим ценностям требуют модернизации процедур по набору и подготовке специалистов не только в юридических (правовых), но и в других областях, таких как: пожарные и спасатели, пограничные полицейские, специалисты в области гражданской и общественной безопасности, специалисты в специфических областях криминалистики или информационных технологий.

Программа была разработана в рамках процесса сотрудничества, в который были вовлечены представители специализированных подразделений по борьбе с коррупцией, представители подразделений в области профессиональной подготовки специалистов ИТК СВД, а также экспертов из неправительственной среды. Успешное выполнение Программы напрямую зависит от надлежащего сотрудничества и действий по реформированию, продвигаемых главными актерами в области предупреждения и борьбы с коррупцией, а именно: Национальным центром по борьбе с коррупцией, Национальным органом по неподкупности, Прокуратурой по борьбе с коррупцией и другими учреждениями, приоритетная задача которых состоит в борьбе с коррупцией; в области образования и исследований – Министерством образования и исследований, Национальным агентством по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях, Национальным агентством по исследованиям и разработкам; в области оцифровки – Агентством электронного управления, Службой информационных технологий и кибернетической безопасности и Агентством государственных услуг.

## II. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

## 2.1. Профессиональная подготовка

Качество персонала в системе внутренних дел определяется уровнем образования, способностями, компетенциями, системами ценностей, неподкупностью и поведением. Персонал представляет собой единственный ресурс системы, который способен повышать свою ценность с течением времени, в отличие от всех других ресурсов, которые изнашиваются, если не физически, то морально.

Деятельность по обучению и профессиональному развитию человеческих ресурсов предусматривает создание в СВД условий, содействующих обучению и развитию профессиональных компетенций персонала и росту производительности труда путем повышения организационной и индивидуальной эффективности.

Согласно Положению о развитии карьеры государственных служащих с особым статусом Министерства внутренних дел, утвержденному Постановлением Правительства № 460/2017, замещение государственных должностей с особым статусом осуществляется посредством найма выпускников учебных заведений МВД, других учебных заведений по подготовке персонала для МВД, в том числе из-за рубежа. Замещение всех вакантные государственные должности с особым статусом путем набора, в приоритетном порядке, из внутренних ресурсов (подразделения центрального аппарата, административные органы или учреждения, подведомственные МВД). В случае невозможности замещения должностей из внутренних ресурсов прибегают к набору из внешнего источника.

В 2017–2021 годах вместе с выполнением Стратегии развития полиции на 2016–2020 годы, утвержденный Постановлением Правительства № 587/2016, было принято на работу и первоначально обучено из внешнего источника 1886 субофицеров, в среднем 350 человек ежегодно (диаграмма № 1).

Диаграмма № 1. Количество субофицеров, нанятых и обученных из внешнего источника, 2017–2021 гг.

Для повышения способностей и качества подготовки субофицеров был создан Интегрированный центр по подготовке в сфере применения законодательства (в дальнейшем – *ИЦППЗ*), миссия которого состоит в обеспечении непрерывной начальной подготовки и развития карьеры субофицеров полиции и карабинеров. Первые выпускники были включены в административные органы, подведомственные МВД, в 2019 году.

Начальная подготовка субофицеров происходит в ИЦППЗ по настоящее время, однако наниматели выпускников не довольны качеством их подготовки. Это вызвано тем, что для начальной подготовки субфицеров срок обучения в 4 месяца является незначительным и не позволяет развить в разумный срок минимальные компетенции и умения, необходимые для начинающего субофицера.

Исходя из того, что субофицеры МВД осуществляют также функции констатирующих органов (констатируют преступления и документируют правонарушения), возникает настоятельная необходимость в соответствии подготовки начинающих субофицеров европейским стандартам (в большинстве государств подготовка начинающих субофицеров длится 10-12 месяцев).

Создание ИЦППЗ не решило до настоящего времени проблему выравнивания подготовки субофицеров в рамках МВД. В системе существуют также и другие структуры, занимающиеся подготовкой и образованием субофицеров. Так, в рамках Генерального инспектората Пограничной полиции (в дальнейшем – *ГИПП*) функционирует Образцовый центр по безопасности границы, в рамках Генерального инспектората карабинеров (в дальнейшем – *ГИК*) – Учебный центр (Военная часть 1006), в рамках Генерального инспектората по чрезвычайным ситуациям (в дальнейшем – *ГИЧС*) – Республиканский учебный центр (со статусом управления). Каждая из этих структур по профессиональной подготовке осуществляет подготовку согласно своим программам, в различное время обучения, с различными бюджетами, однако в некоторых не установлены дидактические задачи или они не соответствуют нормам, утвержденным Министерством образования и исследований, или система организации не соответствует классическим структурам профессиональной подготовки. Данная ситуация не вызывает доверия к качеству подготовки, система подготовки субофицеров стала непоследовательной и не соответствует ожиданиям общества, в частности работодателя.

Объединение этих учебных структур в одном учебном заведении привела бы к развитию одного подразделения с институциональными и логистическими возможностями, снижению расходов из государственного бюджета, составлению надлежащей учебной программы, соответствующей учебным нуждам, а также к установлению системы менеджмента качества согласно стандартам, установленным в нормативных актах.

Набор кандидатов для сдачи вступительных экзаменов в учебные заведения МВД осуществляется персоналом территориальных подразделений по человеческим ресурсам, который должен быть пройти обучение в рамках программы непрерывной профессиональной подготовки, дополненной набором современных инструментов поддержки (например: профессиональные материалы по продвижению профессий, установленные показатели качества для деятельности по набору). Также имеется в виду и определение профилей (с точки зрения знаний, способностей, умений, отношений), желательных для кандидатов на поступление в учебные заведения МВД, различных для каждого уровня подготовки, специализации и сегмента деятельности (чтобы сконцентрировать деятельность по набору на тех, кто больше всего соответствует данному набору качеств и в действительности может быть мотивирован для поступления или трудоустройства).

Отбор кандидатов для сдачи вступительных экзаменов не происходит путем набора, дающего возможность оценить ключевые способности и умения. Объективная оценка ключевых способностей и умений в начале деятельности в СВД позволила бы сократить уход до завершения обучения и привела бы к более качественному отбору кандидатов. Порядок проведения конкурса требует переоценки, с тем чтобы конкурс давал возможность идентифицировать кандидата согласно профессиональному профилю. Наряду с этим необходимо пересмотреть экзамены по оценке основных моторных и физических возможностей путем внедрения практически-прикладной трассы.

В период с 2017 по 2021 год в Академии «Штефан чел Маре» МВД (в дальнейшем – *АШМ МВД*) были допущены к очному обучению в лиценциатуре с финансированием из государственного бюджета 626 человек, окончили – 672 выпускника, которые были назначены на должности офицеров уровней B03 и B02. Вместе с тем, из внешнего источника в этот период были приняты на должность офицера 644 человека, которые были направлены на курсы начальной профессиональной подготовки в рамках учреждения. Отмечается, что 48 % от общего количества офицерских должностей, на замещение которых проводился конкурс (1316), было занято кандидатами, отобранными из внешнего источника. В то же время, институциональная возможность АШМ МВД позволяет обучать в год около 200 человек в Цикле I (лиценциатура), а государственный заказ ограничивается ежегодно 115 местами. Постепенное увеличение количества мест, финансируемых из государственного бюджета, вместе с внедрением мотивационных политик персонала, направленных на поддержку человеческих ресурсов в СВД, привело бы к более редкому применению такого исключения, как наем из внешнего источника.

В то же время, при изучении динамики и процедур подачи документов для поступления в учебные заведения МВД, в частности на лиценциатуру, установлено, что за последние 5 лет на 115 мест с бюджетным финансированием в среднем в год документы подали от 350 до 450  абитуриентов. Отмечается, что в среднем 47–55 % заявителей были признаны Военно-врачебной комиссией МВД непригодными. Такой очень строгий отбор продиктован тем, что кандидаты на обучение в лиценциатуре должны соответствовать существующим в системе максимальным стандартам здоровья, так как впоследствии они могут быть трудоустроены в полицейские подразделения особого назначения (Бригада полиции специального назначения «Fulger», Отряд специального назначения «Scorpion»).

Если бы после завершения лиценциатуры в АШМ МВД выпускники работали в должности офицеров по уголовному преследованию, участковых или розыскных офицеров, то они были бы признаны годными для службы в СВД и не было бы необходимости соответствовать самым высоким стандартам здоровья. Таким образом, система теряет потенциально интеллектуально развитых офицеров в ущерб физически развитым. Анализ за последние 5 лет показал, что только 6 выпускников заняли должность офицера после завершения лиценциатуры в рамках подразделений специального назначения, а система с самого начала отказалась от потенциально качественного персонала.

Сравнительный анализ учебных планов АШМ МВД с учебными планами гражданских высших учебных заведений показал отличия, связанные со специализированной профессиональной подготовкой. В учебные планы АШМ МВД по подготовке будущего офицера включены дисциплины общей и специальной профессиональной подготовки, такие как: секретный режим, специально-розыскная деятельность (в качестве общей и специальной дисциплины), деятельность по уголовному преследованию, спецкурс по проведению криминалистических экспертизы, правонарушительная процедура для органов внутренних дел, управление общественным порядком, управление уголовным преследованием, специальные дисциплины по уголовному преследованию, обучение стрельбе, тактика полицейского вмешательства, специальная тактическая и физическая подготовка на протяжении всех лет обучения. Наряду с этим, размещение в казармах и обучение в рамках Военной кафедры создают атмосферу дисциплины, ответственности за себя и за коллектив. Таким образом, после обучения офицеры данной категории легче адаптируются к суровой служебной дисциплине и более преданны службе в СВД.

Начальная подготовка офицеров, принятых на работу из внешнего источника, длится 90 дней. Анализ содержания предназначенных для их профессиональной подготовки планов указывает на трудности в основательной подготовке к должности, на которую лицо было принято. В то же время количество часов, выделенных на специальные дисциплины, не позволяет сформировать на должном уровне компетенции по выбранным специализациям. В связи с этим необходимо пересмотреть философию подготовки офицеров, принятых на работу из внешнего источника, так как существует множество случаев, когда у трудоустроенного человека есть высшее образование, которое не связано с профессиональной деятельностью в должности, на которую он был принят. В данных случаях трехмесячной подготовки недостаточно.

Постепенное снижение добровольной текучести в СВД существенно снизило бы необходимость принятия на должность офицера персонала из внешнего источника. Замещение должностей офицеров может осуществляться посредством продвижения по службе субофицеров. Большое количество персонала, принятого на должность офицера из внешнего источника, указывает на то, что среди субофицерского состава либо мало лиц с высшим образованием, которые могли бы участвовать в конкурсах на замещение должностей офицеров, либо мало лиц, желающих продвижения из-за сложности исполнения соответствующих должностей.

Сфера деятельности МВД подразделяется на несколько фундаментальных сфер деятельности (общественный порядок и безопасность, борьба с преступностью, интегрированный менеджмент границы, предупреждение и ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций, гражданская оборона, обеспечение противопожарной безопасности и оказание квалифицированной первой помощи, управление миграционным потоком, убежищем и интеграцией иностранцев, обеспечение соблюдения основных прав и свобод человека, а также защита публичной и частной собственности), однако обучение в рамках процесса профессиональной подготовки покрывает не все специфические области компетенции СВД. Несмотря на то, что Перечень направлений профессиональной подготовки и специальностей в высшем образовании, утвержденный Постановлением Правительства № 482/2017, предусматривает серию специальностей, присущих области внутренних дел, сегодня по специальностям «1032.1 Гражданская и общественная безопасность», «1032.3 Спасатели и пожарные», «1032.4 Безопасность границы», в том числе по специальностям в области миграции и убежища, ни в одном учебном заведении страны специалистов не подготавливают. По некоторым из этих специальностей специалисты обучаются за границей, но количество таких ничтожно мало, и они, как правило, отказываются после завершения обучения возвращаться в Республику Молдова для трудоустройства в СВД.

Отсутствие фундаментальной подготовки по этим специальностям препятствует профессиональному и институциональному развитию подведомственных органов. В этих условиях принимаются на работу лица, окончившие другие специальности, которые оказываются в ситуации постепенной и длительной адаптации к требованиям профессионального стандарта, должностной инструкции и к соответствующему исполнению служебных обязанностей и вынуждены самообучаться в процессе работы на соответствующей должности. Следует отметить, что зачастую сотрудники не могут адаптироваться к условиям и режиму труда, и сохраняется феномен повышенной добровольной текучести кадров, который отрицательно влияет на профессиональный потенциал и качество услуг, оказываемых населению правоприменительными органами СВД.

В настоящий момент констатируются недостатки на уровне практической подготовки выпускников учебных заведений МВД, а также неэффективность механизма организации и проведения процессов непрерывной институционализированной подготовки сотрудников (офицеров и субофицеров), что отрицательно сказывается на исполнении основных задач правоприменительных органов и их имидже в обществе.

Важным аспектом поддержания способностей и профессиональных компетенций и их сохранения в течение деятельности в системе является профессиональная подготовка на рабочем месте. Профессиональная подготовка представляет собой процесс обучения в течение всей жизни (профессиональной карьеры). Так, деятельность в СВД предусматривает обязательство государственных служащих с особым статусом проходить обучение на рабочем месте, однако в некоторых случаях большинство сотрудников считают эту практику порочной. Интервью с сотрудниками подразделений МВД, в частности деконцентрированных, выявило, что данный процесс профессиональной подготовки на рабочем месте стал формальным и не оказывает положительного влияния на рост уровня профессиональных компетенций. Многие из государственных служащих с особым статусом признали, что зачастую учатся на собственных ошибках или, в лучшем случае, на ошибках коллег. Ситуация вызвана тем, что не всегда персонал, ответственный за профессиональную подготовку на рабочем месте, способен проводить непрерывную подготовку по запланированным областям и тематикам. Редкими стали случаи, когда приглашались лекторы, преподаватели или эксперты в определенной области, чтобы проводить качественное обучение с необходимым количеством сотрудников. Кроме того, многие деконцентрированные подразделения не располагают помещением, адаптированным к учебным нуждам.

Физическая и огневая подготовка, тактики вмешательства практически не осуществляются / не упражняются из-за отсутствия спортзалов, тиров и других элементов инфраструктуры, а для посещения оснащенных спортзалов, территорий для занятий по стрельбе зачастую нужны дополнительные финансовые средства.

Наиболее развитый спортивный и тактический комплекс СВД принадлежит Центральному спортивному клубу «Динамо» (в дальнейшем – *ЦСК «Динамо»*), расположенный в муниципии Кишинэу (футбольные стадионы, спортзалы, бассейн, полигон для стрельбы). До вступления в силу Постановления Правительства № 460/2017 о введении в действие положений Закона № 288/2016 о государственном служащем с особым статусом Министерства внутренних дел ЦСК «Динамо» имел компетенции по профессиональной подготовке в области физической подготовки и обучения стрельбе. Сотрудники данного подразделения проводили оценку в процессе обучения стрельбе и спортивных испытаний, оказывали методическую поддержку для профессиональной подготовки на рабочем месте в области компетенции для всего состава МВД. Впоследствии данное подразделение утратило полномочия по подготовке и оценке государственных служащих с особым статусом / карабинеров.

В настоящее время существенная часть материальной базы ЦСК «Динамо» предоставлена в аренду частным юридическим лицам, зачастую с риском утери без возврата, а государственные служащие с особым статусом практически не вписываются в рабочий график спортзалов и спортплощадок из-за того, что в определенных интервалах они заняты другими лицами, не связанными с СВД, которые платят за время использования, таким образом, материальная база используется в чужих интересах.

Заметным препятствием в начальной и непрерывной качественной подготовке офицеров и субофицеров является степень квалификации преподавателей, лекторов и инструкторов. В СВД отсутствует механизм подготовки преподавателей и эффективная процедура их отбора. В то же время лица, предлагаемые в качестве преподавателей, либо не соответствуют стандартам, установленным законом для трудоустройства в данном качестве, либо впоследствии сталкиваются с трудностями при исполнении основной должности.

Развитие и поддержание профессиональных человеческих ресурсов обусловлено также участием сотрудников в курсах непрерывной подготовки в специализированных учебных заведениях. В настоящее время отсутствует систематический механизм, который регламентировал бы процедуры периодической отправки сотрудников на курсы специальной непрерывной подготовки, которые способствовали бы развитию рабочих методов и средств в целях расширения их кругозора, профессиональных способностей и компетенций. Вопреки этому, в течение пятилетнего периода практически 50 % состава МВД прошли курс повышения квалификации, специализации или переквалификации (диаграмма № 2).

Диаграмма № 2. Количество государственных служащих с особым статусом, вовлеченных

в непрерывную подготовку в 2017–2021 гг. (*Всего: 9 376 человек*)

Пандемия COVID-19 выявила необходимость адаптации деятельности системы образования к новым ограничительным мерам. Внедрение электронных платформ для обучения сделало возможным проведение профессиональной подготовки по серии тематик (которые не предусматривают обязательное формирование двигательных навыков) на рабочем месте в режиме онлайн преподавателями и/или лекторами по соответствующим предметам. Данный способ обучения позволил бы также проводить оценку на учебных онлайн-платформах. В связи с этим может быть изучен опыт АШМ МВД, использовавшей в период пандемии платформу для онлайн-обучения «MOODLE», которая была адаптирована к особенностям учреждения. Внедрение подобной платформы для обучения для всей системы профессиональной подготовки на рабочем месте намного облегчило бы доступ к необходимым источникам и к информационным массивам, рекомендуемым преподавателями. В то же время платформа может быть использована в качестве инструмента проведения оценки профессиональных знаний.

Важным аспектом профессиональной деятельности является научно-исследовательская деятельность и разработка учебников, монографий, рекомендаций, руководств и практических стандартов. Их разработка и опубликование имеет для СВД очень большое значение, так как предоставят сотрудникам ответы на юридические и процессуальные вопросы, которые вызывает национальное законодательство в этой области.

Научные исследования в СВД в настоящий момент полностью возложены на АШМ МВД, которая осуществляет эту деятельность силами кафедр в составе Факультета права, управления, безопасности и общественного порядка, Департамента науки и Докторской школы (Цикл III, высшее образование). В течение 2021 года силами сотрудников этих кафедр разработано 49 научных работ (учебники, монографии) и 187 научных статей, которые опубликованы в национальных, международных научных журналах и сборниках статей международных конференций, организованных университетами Республики Молдова и из-за рубежа.

В 2021 году было выиграно 5 проектов в области исследований, финансируемых из государственного бюджета, из которых 3 – на уровне докторантуры и 2 – на уровне постдокторантуры. Тематика исследований по всем 5 проектам напрямую связана с деятельностью СВД.

Докторская школа АШМ МВД начала свою деятельность в соответствии с новой организационной системой в 2017 году, после того как была получена авторизация на временное функционирование образовательной программы. В 2022-2023 годах школе предстоит получить аккредитацию в соответствии с национальным законодательством. Риск данной деятельности состоит в том, что часть докторантов бросает учебу по различным причинам (отсутствие времени на составление диссертаций, сложность обучения).

2022-2023 годы являются периодом защиты докторских диссертаций докторантами, принятыми на обучение в 2017 году. Одним из требований к качеству докторских диссертаций является антиплагиатное сканирование и составление отчета о сходствах. Вместе с тем, у АШМ МВД нет антиплагиатной программы для обеспечения аутентичности диссертаций. Для этого были законтрактованы другие докторские школы других высших учебных заведений страны. Приобретение и применение программного обеспечения по антиплагиатному сканированию представляет собой актуальную задачу, цель которой состоит в повышении качества научных работ и статей, публикуемых не только на уровне докторских диссертаций, но и на уровне магистерских и лиценциатских работ.

Несмотря на то что в АШМ МВД только за последний год было опубликовано более 49 учебников, монографий и руководств, они не были распространены, поэтому требуется внедрение процедуры распространения, с тем чтобы данные публикации стали доступными всем сотрудникам системы для самообразования, ознакомления с доктриной и приложения инновационных аспектов в практической правоохранительной деятельности.

Очень важным препятствием, сильно влияющим на качество дидактических процессов в системе обучения МВД, являются объекты инфраструктуры, предназначенные для профессиональной подготовки, которые деградировали и не соответствуют актуальным нуждам в области обучения, размещения и питания. Хроническое отсутствие технических средств, оборудования для обучения и вспомогательных материалов, отсутствие возможностей для тренировок по оказанию помощи с использованием и применением огневого оружия и специальных средств, способных развить необходимые умения, отсутствие полигонов для практического обучения и лабораторий в ходе обучения снижают профессиональные возможности в области вмешательства правоохранительных органов.

Оценка материального обеспечения и состояния инфраструктуры свидетельствует о первостепенной важности оснащения, обновления и строительства объектов первой необходимости для осуществления процесса профессиональной подготовки. Были выполнены инвестиции в обновление более 40 учебных залов АШМ МВД, которые были оснащены мебелью и электронным оборудованием для обучения (интерактивные доски, видеопроекторы, компьютеры). Были обновлены внутренние помещения и оснащены мебелью и оборудованием общежитие АШМ МВД по улице Сф. Винерь, 7, где начиная с 2022-2023 учебного года будут размещаться офицеры и субофицеры, направленные на начальную и непрерывную подготовку.

Материальная база учебных центров нуждается в оснащении и масштабном восстановлении. Образцовому центру по безопасности границы необходимы проектирование и строительство помещений для размещения, учебных полигонов для отработки ситуаций по пересечению и контролю на границе, полигонов для стрельбы. Учебный центр ГИЧС нуждается в проектировании и строительстве серии полигонов для тренировок спасателей, Учебный центр (Военная часть 1006) ГИК также требует ремонта и оснащения.

Для получения отличных результатов в области подготовки, обучения и приобретения основных профессиональных компетенций необходимы обновление и оснащение специализированных полигонов для отработки действий по вмешательству полиции, карабинеров, пограничной полиции, пожарных и спасателей, а также оснащение их оборудованием и необходимой техникой. Начальная и непрерывная подготовка персонала в надлежащих условиях благоприятно повлияет не только на получаемые профессиональные компетенции и трудовые навыки, но и на развитие моральных качестве сотрудников.

## 2.2. Неподкупность

Результаты национальных и международных опросов много лет демонстрируют, что коррупция находится в топе обеспокоенностей населения Республики Молдова, в то время как уровень восприятия коррупции взаимосвязан и взаимозависим с доверием к органам публичной власти. Данные Барометра общественного мнения (национальный опрос, проводимый два раза в год в Республики Молдова на протяжении около 20 лет) от июня 2021 года демонстрируют отрицательный тренд уровня доверия респондентов к полиции. В частности, отмечается снижение примерно на 10 % – с 41 % в октябре 2020 года до 30,9 % в июне 2021 года.

Наличие коррупции в системе внутренних дел подтверждается также внутренними исследованиями и оценками, в том числе анализом уголовных дел, возбужденных в отношении персонала МВД в 2019–2021 годах.

Анализ случаев коррупции в отношении персонала МВД, представленных Службой внутренней защиты и борьбы с коррупцией (в дальнейшем – *СВЗБК*) МВД начиная с 2019 года и расследованных Прокуратурой по борьбе с коррупцией (в дальнейшем – *ПБК*), Национальным центром по борьбе с коррупцией (в дальнейшем – *НЦБК*) и СВЗБК, показал следующее распределение преступлений в сфере коррупции в системе МВД (диаграмма № 3).

Диаграмма № 3. Случаи преступлений в сфере коррупции с участием персонала МВД

Отмечается ухудшение ситуации по преступлениям пассивной коррупции – с 30,63 % в 2019 году до 35,92 % в 2020 году и 38,83 % в 2021 году.

Вместе с тем, с точки зрения субъектов преступления и их ведомственной принадлежности было установлено, что учреждением с самым высоким риском совершения преступления пассивной коррупции является Национальной инспекторат общественной безопасности Генерального инспектората полиции (в дальнейшем – *НИОБ*).

 Растущее число случаев коррупции вызвано не только ростом самого феномена, но и активным участием в документировании подобных случаев органов по борьбе с коррупцией и СВЗБК.

В настоящее время феномен коррупции может быть установлен только с помощью двух инструментов – числа уголовных дел и восприятия населения. Растущее или снижающееся число уголовных дел никоим образом не отражает реальное состояние дел и носит субъективный характер. Важно, что, создав специализированное подразделение по предупреждению и борьбе с коррупцией, МВД широко включилось в искоренение этого феномена и очистку системы от лиц, предрасположенных к совершению коррупционных действий.

 Из общего числа сотрудников подразделений МВД, задокументированных в связи с коррупционными действиями, более расположенными к ним являются сотрудники НИОБ (вовлечено 24,7 % из 117 сотрудников в 2019 году, 28,1 % из 103 сотрудников в 2020 году и 31,9 % из 97 сотрудников в 2021 году).

 Чаще всего совершаемым коррупционным действием является пассивная коррупция – с участием 57 сотрудников в 2019 году по сравнению с 72 сотрудниками в 2020 году и 73 сотрудниками в 2021 году.

По уровню занимаемой должности феномен превалирует среди сотрудников на исполнительных должностях – 108 сотрудников из 117 в 2019 году по сравнению с 91 из 103 сотрудников в 2020 году и 88 из 97 сотрудников в 2021 году.

 Также, при рассмотрении сотрудников МВД, вовлеченных в коррупционные действия, по трудовому стажу большинство представляют работающие от 6 до 10 лет (38,5 % в 2019 году и 33,9 % в 2020 году), однако в 2021 году, наряду с имеющими указанный стаж, в коррупционные действия были в равной мере вовлечены сотрудники со стажем до 5 лет (29,9 %).

С точки зрения гендерного разделения женщины-мужчины в 2019–2021 годах только 6 из 317 сотрудников МВД, документированных по случаям коррупции, – женщины.

 Внутренние оценки показывают, что должность и пост, на котором осуществляет свою деятельность сотрудник, больше всего влияют на степень уязвимости к коррупции. Служебные обязанности сотрудника МВД лучше всего характеризуют его отношения с гражданином или с определенными сотрудниками, склонность принимать или нет определенные меры и применять санкции, составлять или нет определенные подтверждающие акты. Таким образом, данная эволюция свидетельствует о все более выраженной тенденции к использованию сотрудниками служебного положения в личных и корыстных целях, наносящими таким образом существенный ущерб интересам общества и правам граждан.

В качестве центрального отраслевого органа публичного управления, обеспечивающего выполнение правительственных политик во вверенных ему областях деятельности, МВД инициировало и продолжает развивать инициативны нормативного, организационного и функционального характера в целях обеспечения и укрепления институциональной и профессиональной неподкупности в рядах своих сотрудников, в соответствии с европейскими стандартами, для обеспечения оказания гражданам качественных услуг.

 В этом контексте, в результате принятия Закона № 82/2017 о неподкупности, наряду с НЦКБ, НОН, ПБК и СИБ (статья 3 указанного закона), в состав органов по борьбе с коррупцией было включено МВД.

 Предупреждение и борьба с коррупцией среди персонала является приоритетом для МВД, которое выражает «нулевую толерантность» в отношении любого подобного рода деяния и усиливает сотрудничество с уполномоченными учреждениями путем расширения обмена данными и информацией в данной области.

 Согласно статьям 43 и 49 Закона № 82/2017 о неподкупности, МВД посредством СВЗБК выполняет задачу по установлению, предупреждению и борьбе с коррупционными действиями, в том числе среди своего персонала.

 Вследствие реализации Отраслевого плана действий по борьбе с коррупцией в области обеспечения общественного порядка на 2018–2020 годы, утвержденного Постановлением Правительства № 597/2018, уровень выполнения и воздействие антикоррупционных мероприятий были оценены как удовлетворительные, но несмотря на усилия, которые МВД приложило для укрепления институциональной неподкупности, остается множество проблем, которые предстоит решить.

 В связи с этим терпимое отношение сотрудников к инцидентам неподкупности (что подтверждается сокращением числа доносов), а также растущее число некоторых категорий преступлений в сфере коррупции являются серьезной проблемой. Первым фактором, объясняющим такую толерантность, является отсутствие поощрений сотрудников МВД. Недооценка значимости человеческих ресурсов и продолжающееся игнорирование проблемы повышения заработной платы, которая обеспечила бы достойную жизнь, а также выполнения действий по получению и предоставлению некоторых социальных льгот продолжают оставаться самым серьезным вызовом для учреждения, который подрывает процесс преобразования системы и угрожает выполнению возложенных на него задач и миссий. В то же время, руководители среднего звена не проявляют в своем поведении и не продвигают воспитание подведомственного персонала в духе неподкупности, не поощряют подчиненных к его проявлению. Согласно положениям Постановления Правительства № 409/2017 об утверждении Дисциплинарного устава государственного служащего с особым статусом Министерства внутренних дел, руководители обязаны быстро реагировать на любое проявление нарушения служебной дисциплины, а также налагать дисциплинарные взыскания на подчиненных, допускающих дисциплинарные нарушения, проявляющих терпимость и равнодушие к несоблюдению действующего законодательства и служебных инструкций.

В дополнение, социологическое исследование «Коррупция в Республике Молдова: личное восприятие и опыт деловых людей и домашних хозяйств», проведенное Transparency International Moldova, определяет коррупцию как очень серьезную проблему, благоприятными факторами для которой являются бедность, отсутствие четких норм и практики применения и мониторинга применения современных инструментов предупреждения коррупции: портативных систем видеонаблюдения «Нательная камера», глобальной системы позиционирования (GPS) и других инструментов ИТК, которые могли бы повысить эффективность борьбы с коррупцией в системе.

 Принимая во внимание то, что в большинстве случаев при поступающих от гражданского общества доносах об участии сотрудников МВД в инцидентах неподкупности им не удается записать видеоматериалы для сбора доказательств в свою защиту, возникает необходимость оснащения персонала МВД, в особенности того, который напрямую контактирует с гражданским обществом, микрофонами и портативными видеокамерами «Нательная камера». Данные устройства улучшат уровень общения между служащими и гражданами, предоставляя доказательства против жалоб, которые могут поступить в отношении исполнения ими своих служебных полномочий. Камеры будут способствовать предупреждению коррупционных действий, обеспечению прозрачности, повышению качественных показателей и ответственности сотрудников.

 Закон № 122/2018 об осведомителях по неподкупности нефункционален, так как его положения не применяются надлежащим образом, а гарантия защиты осведомителей по неподкупности не обеспечивается органами защиты. Все вышеуказанное подавляет желание сотрудников сообщать о незаконных действиях, так как они не убеждены, что будет проведено их объективное расследование. Таким образом, выполнение Программы обеспечит оценку механизма осведомителей по неподкупности и нормативной базы в этой области с целью нахождения решений для поощрения и мотивации осведомителей по неподкупности.

 Другим аспектом, который следует учесть, является отсутствие преподавателей, подготовленных в соответствии с нуждами подготовки в области борьбы с коррупцией. Сотрудники МВД не получают внешнее обучение в области борьбы с коррупцией из-за отсутствия предназначенных для этого финансовых средств. Для улучшения подготовки сотрудников в этой области и для оказания качественных услуг МВД должно привлекать иностранные средства, а также обеспечивать конкурентоспособность и привлекательность соответствующих должностей для персонала.

 Недостатки установлены и в нормативной и методологической базе по надзору за образом жизни и проверке профессиональной неподкупности сотрудника МВД, а также по особому контролю. Данный недочет обусловлен поверхностным применением некоторых механизмов. Пересмотр регламентирующей их нормативной базы позволил бы эффективно применять меры по обеспечению институциональной неподкупности.

Реформа учреждений по борьбе с коррупцией и неопределенность в вопросе об их компетенциях, в том числе о взаимодействии со структурами МВД, вызывает дополнительные риски в области борьбы с коррупцией. Незавершенный процесс реформирования в сфере правосудия создает пробелы и неточности в деятельности органов по борьбе с коррупцией. Этот феномен усилен также внесенными законодательными изменениями в данной области. Актеры, вовлеченные в борьбу с коррупцией, должны получать четкие и долговременные инструкции о функциональных компетенциях, которые составили бы основу их деятельности. Успех СВД в искоренении коррупции напрямую связан с успехами, достигнутыми в результате развития сектора.

 Дублирование и смягчение компетенций по предупреждению и борьбе с коррупцией внутри системы МВД (управления по предупреждению коррупции и управления по проверке персонала ГИПП, ГИП) приводит к дополнительным вызовам. Поэтому в 2014 году для эффективного управления вызовами и трудностями, установленными в области предупреждения и борьбы с коррупционными действиями, а также для установления единой и последовательной системы обеспечения институциональной и профессиональной неподкупности в рамках МВД была создана СВЗБК. Сразу после этого для обеспечения соответствующего управления мерами по созданию атмосферы институциональной неподкупности, предупреждению, выявлению и документированию дисциплинарных отклонений были созданы профильные структурные подразделения (управления по контролю состава) ГИПП, ГИП. Однако в процессе деятельности на уровне министерства сформировалось иное видение развития СВД. Реорганизация данных профильных структурных подразделений привела бы к укреплению компетенций, к их унификации путем распространения только на сферу дисциплинарных отклонений, а специализированное подразделение МВД сконцентрировалось бы на сфере предупреждения и борьбы с коррупцией в рядах сотрудников.

 Наличие сложных бюрократических процедур в СВД влияет на скорость принятия решений и эффективное использование ресурсов (распространение сообщений и адресов осуществляется преимущественно на бумажном носителе, недостаточно используется электронная коммуникация). Неопровержимым является также тот факт, что сложные процедуры, множество запрашиваемых документов, длительные сроки, предусмотренные для рассмотрения каждого заявления, отрицательно отражаются на интересах тех, в пользу кого они организуются и функционируют. Современное публичное учреждение должно владеть механизмами внутренней коммуникации, которые снизили бы оборот необходимых документов, а также сократили бы время, необходимое для их рассмотрения. Недостаточно используемая электронная коммуникация снижает эффективность оказываемых услуг и внутреннего диалога.

Кроме того, отсутствие надежной коммуникации с другими актерами в данной области (НЦБК, Прокуратура) ведет к негибкому межведомственному сотрудничеству. Таким образом, инициирование общей платформы по областям компетенций между СВЗБК и другими публичными учреждениями (НЦБК, НАН, Прокуратура) приведет к получению более качественных показателей.

## 2.3. Человеческие ресурсы

Предельная штатная численность МВД и подведомственных органов и учреждений составляет 18 178 единиц, из которых 8 628 (46 %) – офицеры, 7 928 (44 %) – субофицеры, 1 487 (8,6 %) – гражданские служащие и 167 (1,2 %) – государственные служащие. Количество вакантных должностей во всей системе МВД по состоянию на 31 декабря 2021 года составило 2 146 единиц, или 118 % состава (2 029 единиц – под мораторием). Доля должностей в СВД представлена в диаграмме № 4.

Диаграмма № 4. Доли по должностям в системе внутренних дел

 Государственные служащие Гражданские служащие Субофицеры Офицеры

В настоящее время выявляется серия проблем, связанных с сохранением сотрудников на службе, привлекательностью системы для трудоустройства, соблюдением гарантий, предусмотренных Законом № 288/2016 о государственном служащем с особым статусом Министерства внутренних дел. Эти проблемы связаны с дифференцированием статусов, преимуществ и оплаты труда государственных служащих с особым статусом в правоохранительных органах.

 Текучесть кадров в целом остается высокой. В период с мая 2017 года по декабрь 2021 года в подразделениях СВД было трудоустроено 9 435 человек и уволилось 9 804 сотрудника. Таким образом, за короткий период в 4,5 лет текучесть кадров составила 54 %. Эта добровольная текучесть сотрудников представляет собой отрицательное явление и обусловлена, по большей части, демотивационными эффектами: неудовлетворительной заработной платой; отсутствием возможностей карьерного роста в течение ожидаемого сотрудником периода; рабочей средой, представляющей повышенный риск для жизни и здоровья; напряжением или большим объемом работы.

 Принимая во внимание то, что текучесть персонала относится, по большей части, к персоналу с трудовым стажем до 5 лет, а также то, что в целом за пятилетний период текучесть достигла уровня более 50 %, необходимость в найме, в частности на должности с особым статусом, является постоянной.

 В настоящее время, спустя четыре года после вступления в силу Закона № 270/2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере констатируется дифференциация статуса, преимуществ и оплаты труда государственных служащих с особым статусом в правоохранительных органах, что способствует перетоку персонала в правоохранительные органы (НЦБК, Таможенная служба, Прокуратура), так как заработные платы сотрудников МВД ниже, чем у занимающих подобные должности в данных учреждениях. В результате опытные и хорошо подготовленные в рамках СВД сотрудники останавливают свой выбор на других рабочих местах в других правоохранительных органах или нанимаются в неслужебное время на дополнительное место работы, как правило, незаконно. При создавшейся данной форме дискриминации по заработной плате закон не оставляет места для других видов компенсаций и материальной поддержки сотрудников с целью их мотивации и сохранения в системе. Разграничение статуса, преимуществ и оплаты труда государственных служащих с особым статусом в правоохранительных органах обуславливает привлекательность и сохранение сотрудников на службе.

 Закон № 288/2016 о государственном служащем с особым статусом Министерства внутренних дел не применяется в полной мере, так как некоторые положения не покрываются с финансовой / материальной / правовой точки зрения (санаторно-курортное лечение для восстановления здоровья, необходимость в служебном жилье, возмещение расходов на транспорт, используемый служебных целях, надбавки за работу в нерабочие праздничные дни и/или в выходные дни, право на обеспечение нормой питания).

 Со дня вступления в силу указанного закона и до настоящего времени не разработан нормативный акт, регламентирующий положение части (5) статьи 45: «Государственный служащий с особым статусом имеет право на санаторно-курортное лечение для восстановления здоровья в установленном Правительством порядке». Данное положение не применяется по причине отсутствия механизма по установлению потенциальных бенефициаров санаторно-курортного лечения, порядка предоставления льгот, механизма выполнения, мест, в которых бенефициары проходили бы лечение.

 Статья 46 Закона № 288/2016 о государственном служащем с особым статусом Министерства внутренних дел предусматривает обеспечение государственных служащих с особым статусом служебным жильем, а МВД должно было создать этот фонд. Соответствующая правовая норма не была развита в нормативный акт, который регламентировал бы ее применение.

 Также не были регламентированы и внедрены законные положения о возмещении расходов на транспорт, используемый служебных целях, о надбавках за работы в нерабочие праздничные дни и/или в выходные дни, а также о праве на обеспечение нормой питания.

Решение данных законных положений привело бы к повышению привлекательности трудоустройства и существенному снижению текучести кадров.

## 2.4. Оцифровка

Необходимость изменения актуальной ситуации распространяется также на внедрение информационных систем в области внутренних дел, что обусловлено международными обязательствами и правительственными приоритетами, в том числе требованиями по обеспечению общественного порядка и безопасности, по борьбе с преступностью, управлению эпидемиологической ситуацией, по миграции и обеспечению качества предоставляемых государственных услуг.

Возможности развития в области внутренних дел с точки зрения использования информационных систем сегодня более доступны благодаря правительственной политике внедрения концепции открытого управления, применения передовых методов правительственной платформы типа «cloud» и других правительственных услуг на платформе, а также их взаимодействие посредством платформы интероперабельности (MConnect).

Данные услуги позволяют развивать информационные системы, используемые правоохранительными органами и подразделениями в области внутренних дел, в том числе посредством создания специализированных информационных решений на основе опыта аналогичных органов из-за рубежа.

Использование данных возможностей и получение результатов в самые короткие сроки будет содействовать линейному и непрерывному развитию информационного процесса при минимальных расходах и максимальном влиянии.

Инфраструктура ИТК в области внутренних дел (LAN, WAN, техническое обеспечение, программное обеспечение, базы данных, инструменты тренинга и обучения) располагает широким полем для развития.

Несмотря на то что подразделения МВД располагают оборудованием в сфере информационных технологий (в дальнейшем – *ИТ*), в настоящее время материальная база по сегменту ИТ (компьютеры, серверы, периферийное оборудование) не вполне отвечают необходимости.

Другую проблему составляет застой в процессах развития местных сетей по местонахождению подразделений МВД.

Это объясняется большим дефицитом специалистов в области ТИК на уровне подразделений, поэтому компетенции нанятых специалистов должны быть расширены, в том числе должны быть приняты меры по мотивации специализированного персонала в области ИТК внутренних дел.

В то же время финансовых средств, выделенных для сектора ИТК, недостаточно. Данный факт отмечается как на центральном уровне, так и на уровне территориальных подразделений.

Развитие решений ИТК в СВД было выполнено по большей части за счет средств, выделенных из государственного бюджета, а также за счет средств доноров. В этом процессе зачастую не была обеспечена непрерывность проектов, а в условиях отсутствия финансовой поддержки со стороны государственного бюджета на этапах пост-внедрения многие из программных решений стали непригодными к использованию, а другие были остановлены.

Некоторые программные решения используются многими правоохранительными органами для формирования государственных информационных ресурсов, находящихся в собственности МВД и/или управляемых им (Регистр криминалистической и криминологической информации, Автоматизированная информационная система учета правонарушений, дел о правонарушениях и лиц, совершивших правонарушения, Государственный регистр оружия, Регистр дорожно-транспортных происшествий), а другие – исключительно для внутренних / институциональных нужд.

Наряду с улучшением некоторых секторов, уже охваченных решениями ИТК, существует настоятельная необходимость покрытия и других областей деятельности в СВД путем разработки и внедрения таких решений ИТК и утверждения необходимой регуляторной базы.

Для получения актуальной на сегодняшний день архитектуры данных были изучены изменения нормативной базы, в том числе по внутреннему регулированию. Было проанализировано влияние, оказанное на институциональную архитектуру ИТК реформой центрального публичного управления, а также реорганизациями МВД на предыдущих этапах. Административная реформа, упрощение механизма выдачи разрешительных актов, внедрение решений типа «единое окно», внесение изменений в Уголовный кодекс Республики Молдова № 985/2002 и Кодекс Республики Молдова о правонарушениях № 218/2008, – это только некоторые из факторов, повлиявших на архитектуру данных МВД.

В результате проведенного анализа была установлена необходимость расширения использования некоторых существующих общих приложений (Автоматизированная информационная система «Регистр криминалистической и криминологической информации», Автоматизированная информационная система учета правонарушений, дел о правонарушениях и лиц, совершивших правонарушения», Автоматизированная информационно-интегрированная система «Миграция и убежище», Интегрированная информационная система Пограничной полиции), а также внедрения / расширения новых платформенных приложений на уровне МВД (например, Автоматизированная информационная система «Дактилоскопический регистр», Информационная система, предназначенная для Оперативного координационного центра, Автоматизированная информационная система «Государственный регистр оружия» в новом варианте). Это позволило также заменить традиционные потоки цифровыми.

Другая существенная часть данных была получена путем использования некоторых специализированных информационных систем, и эти данные были затем интегрированы в другие потоки, деятельность и информационные системы. Отсутствие интероперабельности между различными информационными ресурсами ведет к возникновению ситуаций, когда критическая информация доступна только в режиме визуализации, затем вручную вносится в другую информационную систему (например, при заполнении данных в ИИС БМУ).

Для деятельности по управлению и централизованному управлению архитектурой приложений и оборудования ИТК МВД была установлена необходимость внедрения некоторых инструментов и процедур единого учета жизненного цикла компонентов на уровне архитектуры ИТК, иных чем бухгалтерский учет.

Анализ уровня выполнения в предыдущем периоде запланированных проектов преобразования ИТК МВД установил, что каждый проект относится к одной области вмешательства: процессы, люди, приложения, инфраструктура.

Анализ отчетов об исполнении внешних проектов показывает, что большие инвестиции в области ИТК осуществляются в большинстве случаев за счет внешней поддержки бюджета.

На МВД, в соответствии с задачами Национального плана действий по внедрению Соглашения об ассоциации Республика Молдова – Европейский Союз на 2017–2019 годы, утвержденного Постановлением Правительства № 1472/2016, а также Стратегии развития полиции на 2016–2020 годы, утвержденной Постановлением Правительства № 587/2016, возложена задача развития на национальном уровне коммуникационной системы для чрезвычайных ситуаций в стандарте TETRA (Terrestrial Trunked Radio), который является европейским стандартом для профессиональных радиокоммуникаций.

Так, в 2017 году был инициирован проект «Обеспечение надежной и эффективной коммуникационной системы для оперативных целей Полиции» (предусмотрен в Матрице политик, приложении к Соглашению о финансировании CRIS:ENI/2015/038-144 «Поддержка для развития Полиции»). Общая цель проекта состоит в обеспечении национального покрытия критическими коммуникационными услугами согласно таблице 1:

|  |
| --- |
| **Таблица 1****Покрытие критическими коммуникационными услугами**  |
| **% покрытия мобильными терминалами**  |
| Вся Республика | Районные центры | Национальные дороги | Полицейские участки |
| 94,23 | 99,85 | 96,57 | 92,91 |
| **% покрытия портативными терминалами**  |
| Вся Республика | Районные центры | Национальные дороги | Полицейские участки |
| 73,63 | 96,21 | 83,51 | 68,02 |

*Источник: Информация предоставлена Службой информационных технологий МВД*

Внедрение проекта TETRA было успешно завершено в 2016 году через проект «Cross Border Infrastructure» в рамках Совместной операциональной программы Румыния – Украина – Республика Молдова на 2007–2013 годы, реализованной при поддержке Европейского Союза. Проект предусматривал создание транспортной магистрали радиорелейных данных, которая обеспечила бы поток безопасной информации между подразделениями МВД (например, поток данных Пограничной полиции с точек пересечения границы; видеопоток с тепловизионных камер).

В течение 2017–2020 годов было обеспечено установление и интеграция 66 базовых станций и создание 56 радиорелейных связей. Для соответствующей деятельности преимущественно было выбрано использование инфраструктуры башен, которыми владеет МВД (Cross Border Infrastructure), которая, однако, не покрывает полностью территорию страны. Таким образом, была использована также инфраструктура, которой владеют операторы мобильной телефонии, такие как Moldtelecom, Orange, Moldcell, а также ГП «Radiocomunicații».

В результате внедрения проекта было обеспечено создание единой специализированной системы последнего поколения для критических коммуникаций, которая должна стать основным инструментом для служб экстренного реагирования, а также для других органов, а от ее надлежащего функционирования будет зависеть эффективность и качество услуг, предоставляемых населению, спасение человеческой жизни в различных ситуациях риска. Таким образом, остается неизбежной задача по повышению степени постоянного доступа к автоматизированным информационным системам и электронным коммуникациям в области внутренних дел, созданию безопасного национального инструмента критических коммуникаций, доступного для всех правоприменительных учреждений, и для национальной системы защиты, в частности служб экстренного реагирования.

В сегменте оказания государственных услуг и управления информационными системами в настоящее время Интегрированная номенклатура административных публичных услуг на национальном уровне включает 688 услуг, из которых 62 (9 %) предоставляются подразделениями МВД. Среди них только 13 услуг оцифрованы и доступны в режиме онлайн.

В то же время единое окно разрешительных актов, выдаваемых публичными учреждениями Республики Молдова, включает 130 лицензий, сертификатов и разрешений, из которых 9 выдаются МВД (услуги охраны и безопасности, специальные транспортные средства и режим использования оружия) и могут быть запрошены и оплачены онлайн.

В этом контексте существует необходимость автоматизации деятельности оперативных подразделений с полномочиями в сфере учета и контроля для оптимизации и автоматизации процессов рассмотрения запросов граждан, принятия решений и, исходя из обстоятельств, предоставления разрешения в цифровой форме.

Следует отметить, что при взаимодействии с подразделениями МВД граждане в существенной мере прибегают к оплате в режиме онлайн. Так, в 2020 году 18 % объема транзакций, осуществленных посредством правительственной услуги электронных платежей (МPay), представляют собой оплату услуг, оказанных подразделениями МВД, включая штрафы за правонарушения, сборы за юридические и разрешительные акты или сборы за прием иностранных граждан. Соответственно, существует необходимость в расширении сферы оказываемых гражданам услуг с возможностью оплаты соответствующих расходов в режиме онлайн.

При осуществлении служебных полномочий сотрудники СВД прибегают как ко внутренним, так и ко внешним информационным ресурсам (например, ИС, управляемые Таможенной службой, Агентство государственных услуг, Государственная налоговая служба). Существует как минимум 16 регистров, управляемых внешними владельцами, к которым имеют доступ сотрудники МВД.

В то же время автоматизированные информационные системы (в дальнейшем – *АИС*), управляемые непосредственно подразделениями МВД (Регистр криминалистической и криминологической информации (РККИ); Регистр учета правонарушений, дел о правонарушениях и лиц, совершивших правонарушения; Регистр дорожно-транспортных происшествий (РДТП); Государственный регистр оружия; Автоматизированная система надзора за дорожным движением «Контроль дорожного движения» и Автоматизированная информационная система «Дактилоскопический регистр»), доступны для других национальных органов, действующих в области общественного порядка и безопасности.

Использование баз данных и электронных регистров обязывает подразделения МВД обеспечить информационную безопасность и защиту персональных данных. Эти информационные массивы часто являются объектом кибернетических атак как извне, так и внутри государства.

В связи с этим сформировалась необходимость в повышении уровня физической и технической защиты информационных ресурсов для гарантирования доступности, целостности и конфиденциальности хранимых данных.

В сфере кибернетической безопасности Законом № 6/2009 Республика Молдова ратифицировала Конвенцию Совета Европы об информационной преступности. Был также принят Закон № 20/2009 о предупреждении и борьбе с информационными преступлениями и внесены изменения в Уголовный кодекс Республики Молдова № 985/2002 в соответствии с положениями ратифицированной Конвенции. Вместе с тем, не были полностью внедрены многочисленные положения материального и процессуального порядка, в том числе о развитии правительственных и институциональных центров реагирования на инциденты кибернетической безопасности, в том числе в рамках МВД, которые функционировали бы на институциональном уровне 24/7. Данная деятельность неразрывно связана с внедрением принципов кибернетической безопасности технического и организационного порядка для управляемых систем и информационных ресурсов.

Закон № 71/2007 о регистрах регламентирует правовые отношения и порядок создания, регистрации, ведения, реорганизации и ликвидации регистров. Кроме того, закон устанавливает условия ведения регистров, требования к ним, а также полномочия органов контроля регистров. Разработка и ведение регистров согласно установленным законом положениям обеспечит благоприятный правовой режим для использования данных из этих регистров, в частности, в электронном формате, что является основным компонентом деятельности по оцифровке в области внутренних дел, применяемой в пользу сообщества.

Система менеджмента информационной безопасности не внедрена и не управляется централизованно, контроль ситуации носит характер реагирования на инциденты и осуществляется только в случае возникновения проблем.

Исходя из значимости кибернетической безопасности и защиты персональных данных, с которыми работают сотрудники административных органов и учреждений, подведомственных Министерству внутренних дел, информационная безопасность представляет собой один из ключевых пунктов в развитии информационных систем и информационных ресурсов. В то же время существует необходимость в разработке нормативной базы для новых созданных информационных систем и, исходя из обстоятельств, в корректировке существующей нормативной базы для информационных ресурсов, которые подлежат развитию.

Настоящая Программа указывает ключевые направления для обеспечения безопасности персональных данных и кибернетической безопасности на основе положительного опыта в области менеджмента кибернетической безопасности.

Целью, которая преследуется в результате выполнения Программы, является объединение на институциональном и национальном уровнях политик и процедур по обеспечению защиты информационных ресурсов, а также расширения применения всеми учреждениями МВД политик и положений в сфере менеджмента информационной безопасности.

## III. ОБЩИЕ ЦЕЛИ

1. ***Модернизация системы профессиональной подготовки и исследований в области внутренних дел***

Хорошо подготовленный персонал является одной из самых важных предпосылок для деятельности правоприменительных органов, благодаря которой снижается количество случаев нарушения прав человека, уровень преступности поддерживается на низком уровне, а граждане приобретают чувство доверия и ощущение безопасности в обществе и в государстве. В рамках выполнения данной цели будет изменена парадигма процессов профессиональной подготовки в СВД за счет повышения качества начального образования и профессиональной подготовки, которые ориентируются на передовые европейские практики и направлены на развитие компетенций и навыков, вытекающих из профессиональных стандартов работодателей. Выполнение цели обеспечит профессиональную подготовку во всех областях деятельности СВД согласно образовательным потребностям работодателя.

**Таблица 2**

**Показатель воздействия и проверочные цели для общей цели № 1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатель воздействия** | **Источник информации** | **Исходное значение, 2022 год** | **Цель** **на 2025 год** | **Цель** **на 2030 год** |
| Снижение текучести кадров в системе внутренних дел*(Национальная цель ODD 4.3; 8.5.; 8.8.; 10.3.; ODD 4, 8, 10)* | Министерство внутренних дел | 10,85 % | 8 % | 6 % |
|

***2.******Обеспечение единого, прозрачного, устойчивого и справедливого менеджмента человеческих ресурсов в системе внутренних дел***

Выполнение цели направлено на обеспечение соблюдения гарантий и прав, предусмотренных Законом № 288/2016 о государственном служащем с особым статусом Министерства внутренних дел, а именно: существенное снижение добровольной текучести в системе, рост профессионализма персонала, исключение демотивирующих условий для деятельности, повышение эффективности кадровых процедур и повышение привлекательности для трудоустройства.

**Таблица 3**

**Показатель воздействия и проверочные цели для общей цели № 2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатель воздействия** | **Источник информации** | **Исходное значение, 2022 год** | **Цель** **на 2025 год** | **Цель** **на 2030 год** |
| Возможности подготовки квалифицированного персонала по всем специальностям в области внутренних дел | Министерство внутренних дел | 60 % | 80 % | 95 % |
|

***3. Сокращение зон и количества персонала, уязвимых для коррупции***

Предупреждение и борьба с коррупцией среди персонала внутренних дел представляет собой ключевой приоритет. Выполнение цели позволит установление и функционирование единой и последовательной системы по обеспечению институциональной и профессиональной неподкупности в МВД. В то же время выполнение цели приведет к улучшению имиджа СВД в обществе с точки зрения оказания услуг, основанных на честности и принципе «нулевой коррупции».

**Таблица 4**

**Показатель воздействия и проверочные цели для общей цели № 3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатель воздействия** | **Источник информации** | **Исходное значение, 2022 год** | **Цель на 2025 год** | **Цель на 2030 год** |
| Степень толерантности к коррупции сотрудников системы внутренних дел выросла на 10 п.п.*(Национальная цель ODD 16.5.; ODD 16)* | Министерство внутренних дел;поставщики данных / партнеры:Национальный центр по борьбе с коррупцией  | 50(количество доносов) | 53 | 55 |
|

***4. Укрепление атмосферы неподкупности и унификация компетенций по предупреждению и борьбе с коррупцией в системе внутренних дел***

Важную роль в обеспечении атмосферы неподкупности играют руководители всех уровней, однако иногда они осуществляют несоответствующий менеджмент, будучи ограничены организацией и управлением деятельности подчиненного состава. Таким образом, инвестиция в квалифицированные, мотивированные, преданные делу и соответствующим образом обученные человеческие ресурсы параллельно с модернизацией учреждения путем развития новых интеллектуальных инструментов создадут обстановку защищенности и безопасности граждан.

**Таблица 5**

**Показатель воздействия и проверочные цели для общей цели № 4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатель воздействия** | **Источник информации** | **Исходное значение, 2022 год** | **Цель** **на 2025 год** | **Цель** **на 2030 год** |
| Повышение степени единого подхода к компетенциям во всех подразделениях системы внутренних дел | Министерство внутренних дел;поставщики данных / партнеры:Национальный центр по борьбе с коррупцией | 50 % | 75 % | 100 % |
|

***5. Автоматизация информационных, рабочих процессов и процессов по оказанию цифровых услуг в целях повышения доверия и безопасности граждан***

Выполнение цели предполагает создание, внедрение и обеспечение доступа 24/7 к цифровым инструментам и к информационным ресурсам, необходимым для автоматизации и поддержания деятельности согласно компетенциям учреждений в области внутренних дел.

В то же время цель направлена на обеспечение выполнения некоторых надежных коммуникаций для правоохранительных органов и служб экстренного реагирования для сокращения времени реагирования на инциденты, оптимизации процессов, устранения рисков и повышения эффективности быстрого реагирования на экстренные ситуации и стихийные бедствия.

Одновременно будут диверсифицированы пути доступа к публичным и административным услугам, оказываемым органами и учреждениями в области внутренних дел, в соответствии с положениями Закона № 234/2021 о публичных услугах и связанных с ним нормативных актов, посредством обеспечения возможности их запроса и оплаты дистанционно и в режиме онлайн, а также посредством эффективного сотрудничества с гражданским обществом для максимальной доступности оказываемых публичных и административных услуг.

**Таблица 6**

**Показатель воздействия и проверочные цели для общей цели № 5**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатель воздействия** | **Источник информации** | **Исходное значение, 2022 год** | **Цель** **на 2025 год** | **Цель** **на 2030 год** |
| Рост доли цифровых публичных услуг в общем количестве оказываемых услуг  | Министерство внутренних дел;поставщики данных / партнеры:Агентство электронного управления;Служба информационных технологий и кибернетической безопасности | 13 цифровых услуг из 62 оказываемых  | 33 | 53 |
|

***6. Укрепление систем менеджмента услуг ИТК и информационной безопасности***

Информационные технологии и информация являются основными инструментами для выполнения и достижения целей устойчивого развития органов и учреждений в области внутренних дел. В свою очередь, укрепление возможностей на основании цифровых инструментов приведет к удовлетворению запроса потребителей и к постоянному улучшению процессов и порядка оказания публичных услуг в режиме онлайн.

Выполнение цели предполагает устранение рисков кибернетической безопасности с точки зрения информационных атак на институциональные ресурсы и конфиденциальные данные для недопущения их неавторизованного повреждения, изменения или даже удаления, а также защиты ведомственных и государственных информационных ресурсов. Цель предполагает также рост сопротивления инцидентам безопасности и соблюдение мер / политик кибернетической безопасности.

**Таблица 7**

**Показатель воздействия и проверочные цели для общей цели № 6**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатель воздействия** | **Источник информации** | **Исходное значение, 2022 год** | **Цель** **на 2025 год** | **Цель** **на 2030 год** |
| Повышение институционального потенциала по управлению услугами в области ИТК | Министерство внутренних дел;поставщики данных / партнеры:Агентство электронного управления;Служба информационных технологий и кибернетической безопасности | 10 %  | 55 % | 85 % |

## IV. СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Общие цели** | **Специфические цели** | **Показатели результата публичной политики**  | **Исходное значение****(2022 год)** | **Цель** **на 2025 год** |
| **1. Модернизация системы профессиональной подготовки и исследований в области внутренних дел**  | 1.1.  Улучшение образовательного процесса/ процесса профессиональной подготовки на основании передовых практик до 2025 года | Начальная, непрерывная и профессиональная подготовка персонала в СВД обеспечена на 90 % от учебных нужд | 42 % | 90 % |
| 1.2. Увеличение наглядности и влияния исследовательской деятельности за счет получения показательных и полезных результатов для СВД | Минимум три ежегодно выполняемых проекта в сфере исследований  | 1 | 12 |
| **2. Обеспечение единого, прозрачного, устойчивого и справедливого менеджмента человеческих ресурсов в системе внутренних дел**  | 2.1.  Обеспечение эффективности и прозрачности карьерного роста и роста процессов управления персоналом | Снижение на 10 п. п. текучести кадров с трудовым стажем до 5 лет  | 35 % | 25 % |
| 2.2.  Обеспечение социальной, юридической защиты и благосостояния сотрудников  | Обеспечение внедрения социальных гарантий, предусмотренных профильными нормативными актами  | 3 | 6 |
| 2.3. Стандартизация потребностей в оснащении деятельности по профессиональной подготовке до 2025  года | Стандарт оснащения утвержден  | 0 | 1 |
| Минимум 10 помещений логистически обустроено | 0 | 10 |
| **3.** **Сокращение зон и количества персонала, уязвимых для коррупции**  | 3.1. Снижение факторов риска коррупции в генеральных инспекторатах МВД до конца 2025  года | Рост количества оценок институциональной неподкупности до 100 % | 25 % | 100 % |
| 3.2. Повышение качества подготовки персонала в области внутренних дел и уровня осознания им ответственности в вопросах влияния коррупции на общество  | Рост на 35 п. п. количества осознающих ответственность сотрудников до 2025 года  | 20 % | 55 % |
| **4. Укрепление атмосферы неподкупности и унификация компетенций по предупреждению и борьбе с коррупцией в системе внутренних дел** | 4.1. Оптимизация и эффективное применение инструментов борьбы с коррупцией до 2025 года | Повышение восприятия персоналом уровня применения мер по обеспечению институциональной неподкупности минимум на 20 п. п. в 2025 году | 80 % | 100 % |
| 4.2. Регламентирование компетенций по предупреждению и борьбе с коррупцией в рамках СВД до конца 2025 года | Увеличение степени выполнения рекомендаций институциональных анализов до 100 % до 2025 года | 45 % | 100 % |
| **5. Автоматизация информационных, рабочих процессов и процессов по оказанию цифровых услуг в целях повышения доверия и безопасности граждан** | 5.1. Рост уровня доступа к автоматизированным информационным системам и электронным коммуникациям в области внутренних дел до 2025 года | Рост до 75 % степени покрытия коммуникационной инфраструктурой  | 60 % | 75 % |
| 5.2. Создание качественных условий труда для стимулирования роста эффективности сотрудников в области ИТК до 2025 года  | Повышение до 75% количества рабочих мест, обеспеченных высокими условиями труда  | 30 % | 75 % |
| 5.3. Оценка, реинжиниринг (при необходимости) и оцифровка рабочих информационных процессов и услуг в области внутренних дел, оказываемых гражданам  | Создание 7 и развитие 14 информационных ресурсов  | 025 | 732 |
| **6. Укрепление систем менеджмента услуг ИТК и информационной безопасности** | 6.1.  Увеличение собственных институциональных возможностей в области ИТК до 2025 года  | Снижение на 40 п. п. степени аутсорсинга услуг в области ИТК | 90 % | 50 % |
| 6.2. Создание правовых механизмов внедрения государственных и ведомственных информационных ресурсов в области внутренних дел до 2025  года | Количество утвержденных нормативных актов  | 0 | 10 |

## V. ВОЗДЕЙСТВИЕ

Инвестиции в человеческий капитал, предназначенный для предупреждения и борьбы с преступностью, спасения людей и устранения последствий различных стихийных бедствий и природных или искусственных инцидентов, поддержания общественного порядка и безопасности приведут к устойчивому долгосрочному росту доверия общества к правоприменительным органам СВД.

В случае подготовки и поддержания высокого образовательного уровня состава квалифицированных государственных служащих с особым статусом, способного адаптироваться к новым технологиям, устанавливать новые тенденции в преступном сегменте и препятствовать им граждане почувствуют себя более защищенными, в безопасной среде.

Обзоры, инновации и научные исследования, проведенные при выполнении Программы, выявят и предложат решения для снижения актуальных рисков, связанных с безопасностью, и передадут их результаты бенефициарам, применяющим законодательство или оказывающим помощь населению.

По сути, принцип укрепления ответственности, эффективности, прозрачности и профессионализма в СВД будет в дальнейшем применяться ко всей области деятельности. Таким образом, реализация Программы позволит осуществить оптимизацию бюджетных расходов, так как исключит дублирование или утроение приобретаемого аналогичного оснащения для нескольких подразделений МВД.

МВД будет располагать единственным комплексом по профессиональному обучению и подготовке, который приведет к обеспечению единого, прикладного и устойчивого характера процесса организации обучения и формирования профессиональных компетенций на основании передовых международных практик, приведенных в соответствие с национальным контекстом.

Программа направлена на привлечение молодежи к образованию и дальнейшей жизни и деятельности в Республике Молдова, дальнейшее снижение уровня их сдержанного отношения к работе на службе сообщества. Внедрение новых инструментов обучения и прозрачной и справедливой оценки человеческих ресурсов, соблюдение и непрерывное совершенствование предусмотренных законом гарантий и мер социальной защиты, обеспечение возможности профессионального карьерного роста, предоставление современных технологий для борьбы с феноменом преступности станут преимуществами, которые привлекут молодежь в СВД.

Программа окажет существенное влияние на социальную среду, так как рост профессионализма и неподкупности человеческих ресурсов в системе внутренних дел улучшит качество взаимодействия с обществом и, соответственно, повысит уровень его доверия к правоприменительным органам.

Для достижения этого воздействия ставится акцент на начальную, непрерывную и специальную образовательную подготовку персонала согласно требованиям и показателям, которые определил работодатель.

В то же время перепроектирование и внедрение механизма обучения, основанного на компетенциях, вытекающих из стандартов занятости, и оптимизация формальной и информальной образовательных систем упростят эффективное управление бюджетными средствами, предназначенными для обучения на уровне СВД.

Другой аспект, по которому будут предложены решения, касается развития неподкупности и честности человеческих ресурсов. Выполнение данного показателя обеспечит реализацию и внедрение принципа «нулевой толерантности» к коррупции в СВД.

Соответственно, установление рисков коррупции и, как результат, их снижение окажут значительное влияние на формирование положительного имиджа учреждения, будут способствовать улучшению качества предоставляемых услуг и поддержанию атмосферы неподкупности.

Быстрое развитие информационных технологий и коммуникаций позволило выявить серию пробелов, на которые правоприменительные органы должны отреагировать инновационными решениями.

В связи с этим усилия будут направлены на расширение использования интеллектуальных инструментов анализа информации; обеспечение доступа ко всем данным, необходимым для осуществления оперативной деятельности; безопасность данных; интероперабельность между информационными системами; внедрение рабочих потоков в электронной форме; модернизацию и безопасность корпоративной сети МВД; укрепление инфраструктуры ИТК, в том числе внедрение продвинутых и безопасных сетей Интранет на уровне местонахождения подразделений МВД; внедрение и развитие системы фиксированных и мобильных коммуникаций, в том числе внедрение безопасных каналов связи с международными правоприменительными органами. Данные вмешательства повысят возможности обеспечения общественной безопасности, борьбы с феноменом преступности, терроризмом и трансграничными преступлениями, что гарантирует высокий уровень безопасности на национальной уровне.

Таким образом, выполнение программы будет способствовать снижению текучести кадров, расширению возможностей подготовки квалифицированного персонала по всем специальностям, росту уровня нетерпимости к коррупции и росту числа цифровых публичных услуг, оказываемых МВД, что неизбежно приведет к повышению уровня доверия граждан к правоприменительным органам и укреплению безопасности людей в обществе.

## VI. РАСХОДЫ

Реализация Программы будет осуществляться за счет средств, ежегодно утверждаемых в национальном публичном бюджете и за счет внешней финансовой и технической помощи, предоставленной ответственным органам и учреждениям международными организациями и партнерами по развитию.

Расходы на реализацию Программы установлены на основании действий и секториальных приоритетов развития профессиональной подготовки, устранения рисков коррупции и оцифровки СВД.

Оценка расходов, установленных по каждому запланированному действию, может отклоняться в зависимости от результатов конкурентоспособных закупочных мероприятий.

 Содержание и развитие инфраструктуры по обучению и исследованию, климат неподкупности и оцифровка системы будут финансироваться из государственного бюджета, в зависимости от ежегодно устанавливаемых, планируемых и утверждаемых нужд. Для выполнения некоторых действий, связанных с выполнением функциональных обязанностей, нет необходимости в финансовых средствах, и они будут выполняться за счет утвержденного бюджета вовлеченных органов и учреждений.

Прилагаемая таблица содержит прогнозируемую стоимость по каждому году выполнения и совокупный размер предполагаемых расходов на действия Программы.

**Прогнозируемые расходы**

**на реализацию Программы укрепления доверия и безопасности общества путем профессиональной подготовки, неподкупности**

**и оцифровки в системе внутренних дел на 2022–2025 годы (тыс. леев)**

| **Специфические цели** | **2022 год** | **2023 год** | **2024 год** | **2025 год** | **Итого** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Общий бюджет** |
| 1.1. Улучшение образовательного процесса / процесса профессиональной подготовки на основании передовых практик до 2025 года | 100,0 | 500,0 | 150,0 | 40 000,0 | 40 750,0 |
| 1.2. Увеличение наглядности и влияния исследовательской деятельности посредством получения показательных и полезных результатов для системы внутренних дел | - | 215,0 | 1 000,0 | - | 1 215,0 |
| 2.1. Обеспечение эффективности и прозрачности карьерного роста и роста процессов управления персоналом | 150,0 | 1 460,0 | - | - | 1 610,0 |
| 2.2. Обеспечение социальной, юридической защиты и благосостояния сотрудников | - | - | - | 200,0 | 200,0 |
| 2.3. Стандартизация потребностей в оснащении деятельности по профессиональной подготовке до 2025 года | - | - | 44 860,0 | 246 825,0 | 291 685,0 |
| 3.1. Сокращение факторов риска коррупции в генеральных инспекторатах Министерства внутренних дел до конца 2025 года | - | - | - | - | - |
| 3.2. Повышение качества подготовки персонала в области внутренних дел и уровня осознания им ответственности в вопросах влияния коррупции на общество | - |  |  | 250,0 | 250,0 |
| 4.1. Оптимизация и эффективное применение инструментов борьбы с коррупцией до 2025 года  | - | - |  | 2 000,0 | 2 000,0 |
| 4.2. Регулирование компетенций по предупреждению и борьбе с коррупцией в рамках системы внутренних дел до конца 2025 года | - | - | - | - | - |
| 5.1. Рост уровня доступа к автоматизированным информационным системам и электронным коммуникациям в области внутренних дел до 2025 года | 25 972,2 | 56 782,5 | 54 680,0 | 150 040,5 | 287 475,2 |
| 5.2. Создание качественных условий труда для стимулирования роста эффективности сотрудников в области ИТК до 2025 года | - | 312 450,0 | 360 000,0 | 236 000,0 | 908 450,0 |
| 5.3. Оценка, реинжиниринг (при необходимости) и оцифровка рабочих информационных процессов и услуг в области внутренних дел, оказываемых гражданам  |  | 44 621,7 | 55 450,0 | 5 450,0 | 105 771,7 |
| 6.1. Увеличение собственных институциональных возможностей в области информационных технологий и коммуникаций до 2025 года | - | - | - | - | - |
| 6.2. Создание правовых механизмов внедрения государственных и ведомственных информационных ресурсов в области внутренних дел до 2025  года | - | - | - | - | - |
| **ИТОГО** | **26 222,2** | **416 029,2** | **518 340,0** | **678 565,5** | **1 639 156,9** |

## VII. ИСТОЧНИК ФИНАНСИРОВАНИЯ

Программа укрепления доверия и безопасности общества путем профессиональной подготовки, неподкупности и оцифровки в системе внутренних дел на 2022–2025 годы должна быть реализована посредством следующих бюджетных программ / подпрограмм:

1. Программа «35 – Внутренние дела»:

* 35/01 – Политики и менеджмент в области внутренних дел;
* 35/02 – Общественный порядок и безопасность;
* 35/03 – Миграция и убежище;
* 35/04 – Войска карабинеров;
* 35/05 – Услуги по поддержке в области внутренних дел;
* 35/06 – Менеджмент границы;
* 35/07 – Научные исследования, выполняемые в области внутренних дел.

2. Программа «37 – Защита и спасение в чрезвычайных ситуациях»:

* 37/02 – Гражданская защита и чрезвычайные ситуации;
* 37/03 – Защита и спасение на воде.

3. Программа «27 – Государственные и мобилизационные материальные резервы»:

* 27/01 – Политики и менеджмент материальных резервов государства;
* 27/02 – Материальные резервы государства;
* 27/03 – Услуги по поддержке в области материальных резервов государства.

4. Программа «88 – Образование»:

* 88/09 – Послесреднее профессионально-техническое образование;
* 88/10 – Высшее образование;
* 88/12 – Повышение квалификации кадров.

## VIII. РИСКИ ВНЕДРЕНИЯ

Для повышения шансов успешной реализации Программы, на которую может оказывать влияние ряд рисков, установлен комплекс мер по снижению их влияния, предназначенные для снижения их последствий и вероятности наступления:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Предварительные риски** | **Уровень риска** | **Меры по устранению** |
| Геополитическая ситуация (война) в регионе | Высокий  | Война на территории Украины (неопределенная ситуация относительно статуса населенных пунктов левобережья Днестра) существенно затронет Республику Молдова, она является источником дестабилизации и огромной небезопасности для функционирования государства, по умолчанию, системы внутренних дел и деятельности по борьбе с коррупцией.Устранение / снижение данного риска напрямую зависит от развития ситуации в регионе и в мире, глобальных действий, направленных на завершение военных действий в непосредственной близости к Республике Молдова. В связи с этим решение критической ситуации превышает возможности МВД, так как только международные факторы принятия решений / форумы могут стать источником и средством по устранению данного риска  |
| Продолжение (усугубление) экономического кризиса | Высокий  | Военные действия вблизи Республики Молдова, глобальные экономические санкции, примененные к Российской Федерации, а также «кризис природного газа» в Европе неизбежно ведут к усугублению уже существующего экономического кризиса в результате пандемии COVID-19 в 2020-2021 годах. Экономическая дестабилизация может вызвать массовые протесты, что приведет к отклонению или застою процессов реформирования МВД, в том числе в части борьбы с коррупцией. Устранение данного риска возможно посредством применения трех решений: рост гарантий (включая социальные) сотрудников МВД, их приверженности к профессии, обеспечение достойных условий труда и инфраструктуры по обеспечению неподкупности, а также строгое / четкое разделение задач подразделений МВД посредством исключения несоответствующих обязанностей (привлечение к выполнению несоответствующих задач). Макрорешением для смягчения данного риска могли бы стать доступ к внешним фондам, поддержка партнеров по развитию для всего государства Республика Молдова |
| Сопротивление реформе МВД в целом и борьбе с коррупцией в частности | Высокий | Опыт показывает, что любые действия по реформированию вызывают сопротивление / отторжение со стороны тех, в отношении кого они направлены. Очевидно, реформы предлагают изменить отношение и модели поведения, в том числе устанавливают соблюдение высоких стандартов профессионального поведения и неподкупности. Сопротивление сотрудников системы новым и строгим инструментам может повлиять на устойчивость действий по реформированию, в частности, действий по борьбе с коррупцией, направленных на обеспечение неподкупного поведения. Для снижения интенсивности данного риска важно, чтобы действия по борьбе с коррупцией были последовательными и непреклонными, с применением комплексного двустороннего подхода: с одной стороны, должен быть обеспечен ряд гарантий и социально привлекательный и мотивирующий пакет, с другой стороны, наказания должны быть неизбежными (угроза наказания за любые инциденты неподкупности, в том числе отмена права на получение гарантий, применяемых к сотрудникам системы МВД). Наряду с этим, имеет значение отбор, продвижение и назначение руководителей в рамках МВД по объективным и меритократическим критериям, в условиях, когда именно руководители являются основными актерами в обеспечении, преимущественно собственным примером, атмосферы институциональной неподкупности  |
| Дефицит человеческих ресурсов  | Средний | Последние процедуры найма новых сотрудников для МВД демонстрируют отсутствие привлекательности должностей, вызванное несколькими факторами: частично скомпрометированный имидж системы, отсутствие гарантий / социального пакета / мотивирующей заработной платы, а также отсутствие необходимого количества квалифицированных лиц для допуска к системе. Нехватка персонала в МВД ведет, в определенных случаях, к найму сотрудников, не отвечающих полностью стандартам и критериям набора в профессию и, соответственно, с повышенным риском участия в коррупционной деятельности. Снижение данного риска может быть обеспечено путем роста привлекательности постов в МВД (предоставление мотивирующей заработной платы, например), расширения положительной внешней коммуникации, которая укрепила бы имидж СВД (мотивационные ролики), повышения возможностей обучения в учебных заведениях МВД |
| Быстрое изнашивание технологий, управляемых МВД, на фоне возникновения новых потребностей и вызовов  | Средний | Оснащение (модернизация / изменение) технологиями в области ИТК минимум на 20 % ежегодно во всех отраслях (LAM, терминалы TETRA, ИС) |

## IX. ОРГАНЫ / УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ

## ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ

Ответственными за реализацию Программы являются публичные органы и учреждения, вовлеченные в процесс начальной и непрерывной профессиональной подготовки, подразделения, ответственные за внутреннюю защиту и борьбу с коррупцией, подразделения, ответственные за развитие и обслуживание информационных технологий и коммуникаций в СВД. Они наделены непосредственными обязанностями и компетенциями, связанными:

1) *с непосредственными компетенциями в сфере начальной и непрерывной подготовки*:

1. Академия «Штефан чел Маре» Министерства внутренних дел;
2. Образцовый центр по безопасности границы;
3. Учебный центр Генерального инспектората карабинеров;
4. Учебный центр (со статусом управления) Генерального инспектората по чрезвычайным ситуациям;
5. Управление политик персонала и образования МВД;
6. Управление менеджмента человеческих ресурсов ГИП;
7. Управление менеджмента человеческих ресурсов ГИК;
8. Главное управление менеджмента человеческих ресурсов ГИПП;
9. Управление менеджмента человеческих ресурсов ГИЧС;
10. Национальное агентство по обеспечению качества в образовании и исследованиях;
11. Национальное агентство по исследованиям и разработкам;

2) *с обязанностями в сфере профессиональной подготовки и менеджмента человеческих ресурсов в СВД*:

1. Министерство внутренних дел;
2. Министерство образования и исследований;
3. Министерство финансов;
4. Министерство юстиции;
5. Министерство культуры;
6. Генеральный инспекторат полиции;
7. Генеральный инспекторат по чрезвычайным ситуациям;
8. Бюро по миграции и убежищу;
9. Генеральный инспекторат Пограничной полиции;
10. Генеральный инспекторат карабинеров;
11. Национальная касса социального страхования;
12. Национальная медицинская страховая компания;

3) *с непосредственными компетенциями в сфере борьбы с коррупцией и внутренней защиты*:

1. Служба внутренней защиты и борьбы с коррупцией МВД;
2. Национальный центр по борьбе с коррупцией;
3. Генеральная прокуратура;

4) *с непосредственными компетенциями в сфере оцифровки:*

1. Министерство внутренних дел (Комитет ИТК, Комитет по информационной безопасности);
2. Служба информационных технологий МВД;
3. Агентство электронного управления;
4. Служба информационных технологий и кибернетической безопасности.

В процессе выполнения Программы ответственные органы сотрудничают с другими органами центрального публичного управления, неправительственными организациями, а также с партнерами по развитию.

## X. ПРОЦЕДУРЫ ОТЧЕТНОСТИ

Выполнение Программы будет осуществляться в соответствии с Планом действий по ее реализации.

Процесс мониторинга и отчетности будет осуществляться в течение всего периода реализации Программы с целью установления степени выполнения действий, степени соответствия предпринятых действий запланированным, установления причин невыполнения в срок запланированных действий и изменений для улучшения процесса реализации.

Результаты выполнения будут включены в отчет о ходе реализации, который составляется ежегодно МВД на основании информации, представленной органами / учреждениями, ответственными за реализацию.

В случае действий с несколькими ответственными за выполнение роль координатора / первичного исполнителя возлагается на первый указанный орган / учреждение. Первичный исполнитель обобщает информацию вспомогательных исполнителей и представляет ее в установленные сроки МВД. Отчеты о ходе реализации должны представлять, в том числе, количественные данные о ходе выполнения специфических целей и показателей результата.

Процесс оценки реализации Программы будет осуществляться для формирования объективного образа, основанного на актуальности, эффективности, результативности, устойчивости и долгосрочном воздействии Программы.

Деятельность по оценке реализации Программы будет проходить следующим образом:

1) отчет о промежуточной оценке реализации Программы (в середине срока) с оценкой степени выполнения действий на определенном этапе, показателей воздействия и результата, в том числе целей. Отчет также будет включать пройденные уроки, способность производить долгосрочные эффекты и рекомендации (при необходимости) для следующего этапа выполнения;

2) отчет о финальной оценке реализации Программы (после завершения периода реализации Программы) с оценкой степени выполнения действий, показателей воздействия и результата, в том числе целей. Отчет также будет включать пройденные уроки, воздействие, полученные результаты и рекомендации для следующего этапа выполнения.

Отчеты об оценке должны включать:

1) краткое содержание (описание целей и задач Программы, результаты, полученные в процессе реализации, основные выводы и рекомендации);

2) введение (краткое описание Программы, цель оценки, методы оценки и ограничения в процессе оценки);

3) констатации (подробное представление результатов оценки в соответствии с критериями актуальности, эффективности, результативности, устойчивости и, в случае окончательной оценки, – воздействия Программы);

4) заключения (краткое описание выводов, сделанных на основании оценки);

5) рекомендации (описание рекомендуемых мероприятий по улучшению ситуации в области или подобласти, содержащихся в Программе, и самого документа, в случае промежуточной оценки).

Отчеты о внутренней оценке составляются МВД при поддержке органов / учреждений, ответственных за реализацию Программы.

Если промежуточная оценка устанавливает отклонения от запланированных действий (действия, показатели результата и мониторинг), отчет о промежуточной оценке может служить основанием для инициирования процесса изменения Плана действий по реализации Программы.

Гражданское общество может быть вовлечено в оценку уровня достижения целей Программы посредством составления альтернативных отчетов.

Альтернативные отчеты представляют собой важный показатель в процессе оценки воздействия Программы на общество и источник информации, необходимой для правильного направления действий вовлеченных органов.

В конце каждого отчетного периода и, соответственно, каждой оценки будут предприняты также меры по снижению рисков, отраженных в разделе рисков, сопутствующих реализации, а также по снижению недостатков, возникших в ходе достижения целей / выполнения действий.

В целях обеспечения прозрачности процесса реализации настоящей Программы годовые отчеты о мониторинге, а также промежуточные и финальные отчеты об оценке публикуются на официальной веб-странице МВД. Наряду с этим будет обеспечено сообщение результатов широкой публике и распространение соответствующей информации для населения и партнеров.

## XI. ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

**по реализации Программы укрепления доверия и безопасности общества путем профессиональной подготовки, неподкупности и оцифровки в системе внутренних дел на 2022–2025 годы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Специфические цели** | **Действие**  | **Показатели мониторинга**  | **Расходы на выполнение** **(тыс. леев)** | **Источник финансирования** | **Срок выполнения** | **Ответственное учреждение** | **Партнеры**  |

| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Общая цель 1. Модернизация системы профессиональной подготовки и исследований в области внутренних дел**  |
| 1.1. Улучшение образовательного процесса/ процесса профессиональной подготовки на основании передовых практик до 2025 года | 1.1.1. Разработка механизма участия дидактических, научно-дидактических кадров и преподавателей в практической деятельности по применению законодательства  | Утвержденный приказ | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»);Министерство юстиции(Национальная пенитенциарная администрация) | Генеральная прокуратура |
| 1.1.2. Обеспечение непрерывной профессиональной подготовки дидактического персонала в правоприменительных органах (психопедадгогический модуль, подготовка преподавателей) | Утвержденный приказ;нанятый персонал;авторизованная программа  | 400,0  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре» | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик; Академия «Штефан чел Маре») | Национальное агентство по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях;Национальная пенитенциарная администрация |
| 1.1.3. Создание нового механизма профессиональной коммуникации с позиции партнерства между поставщиком услуг по профессиональной подготовке и обучению и бенефициарами, обученными с целью постоянной адаптации и корректировке содержания обучения к практическим нуждам деятельности  | Утвержденный межведомственный приказ  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»;ГИП; ГИПП; ГИК; БМУ);Министерство юстиции(Национальная пенитенциарная администрация);Таможенная служба | Генеральная прокуратура  |
| 1.1.4. Слияние учебных заведений, учебных центров учреждений, подведомственных Министерству внутренних дел, и Центрального спортивного клуба «Динамо» в рамках одного учебного заведения – Академии «Штефан чел Маре» | Утвержденное постановление Правительства; утвержденный Правительством проект закона, переданный в Парламент  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик; Академия «Штефан чел Маре»;ГИК; ГИПП; ГИЧС; Центральный спортивный клуб «Динамо») |  |
| 1.1.5. Пересмотр структур и кадров по организации в области системы образования и исследований Министерства внутренних дел с целью повышения качества образования и начальной и непрерывной профессиональной подготовки  | Утвержденное постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»;ГИК; ГИПП; ГИЧС; Центральный спортивный клуб «Динамо») |   |
| 1.1.6. Разработка, утверждение и внедрение единой учебной программы начальной подготовки для субофицеров, направленной на получение профессиональных компетенций и передовых практических навыков в правоприменительной сфере (для должности, на которую был трудоустроен, в соответствии с передовыми европейскими и международными практиками в области практической подготовки субофицеров)  | Утвержденная программа  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»; ГИП; ГИК; ГИПП; ГИЧС) | Служба государственной охраны;Министерство юстиции(Национальная пенитенциарная администрация) |
| 1.1.7. Разработка, утверждение и внедрение концепции институционализированной непрерывной подготовки субофицеров, сотрудников агентств по охране, защите и детективных агентств  | Утвержденный приказ  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»; ГИП; ГИК; ГИПП; ГИЧС);Служба государственной охраны, Министерство юстиции (Национальная пенитенциарная администрация) | Заинтересованные агентства по защите и охране  |
| 1.1.8. Разработка, утверждение и внедрение учебной программы начальной подготовки для офицеров, принятых на работу из внешних источников, направленной на получение профессиональных компетенций и передовых практических навыков в правоприменительной сфере  | Утвержденная программа  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»; ГИП; ГИК; ГИПП; ГИЧС;БМУ);Министерство юстиции (Национальная пенитенциарная администрация) |  |
| 1.1.9. Разработка, утверждение и внедрение концепции институционализированной непрерывной подготовки офицеров  | Утвержденный приказ  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»; ГИП; ГИК; ГИПП; ГИЧС*)* |  |
| 1.1.10. Ежегодное установление потребности в обучении для правоприменительных органов с целью диверсификации предложений по институционализированной непрерывной подготовке государственных служащих с особым статусом  | Утвержденный межведомственный приказ  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»; ГИП; ГИК; ГИПП; ГИЧС; БМУ*)*;Министерство юстиции (Национальная пенитенциарная администрация) |  |
| 1.1.11. Разработка стандартов управленческой профессиональной подготовки и расширение предложений по управленческой подготовке для правоприменительных органов  | Утвержденный межведомственный приказ  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»; ГИП; ГИК; ГИПП; ГИЧС; БМУ*)*;Министерство юстиции (Национальная пенитенциарная администрация); Министерство финансов (Таможенная служба) |  |
| 1.1.12. Оцифровка процедур годовой / периодической оценки знаний государственных служащих с особым статусом / карабинеров с целью исключения влияния субъективных факторов на качественные показатели  | Утвержденное постановление Правительства; 2 оцифрованных процесса | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик; СИТ) |   |
| 1.1.13. Развитие системы непрерывной подготовки на рабочем месте на дистанционной цифровой учебной платформе  | Интегрированная цифровая учебная платформа;утвержденный приказ  | 100,0  | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»; СИТ) |  |
| 1.1.14. Разработка методологии системы накопления, признания и нострификации передаваемых профессиональных кредитов  | Утвержденный приказ | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре») |  |
| 1.1.15. Регионализация услуг по профессиональной подготовке на рабочем месте  | Утвержденный нормативный акт  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик) |  |
| 1.1.16. Пересмотр и возобновление учебной программы по специальности «1032.1 Гражданская и общественная безопасность» в рамках Академии «Штефан чел Маре» | Утвержденное постановление Правительства о выделении учебных мест с бюджетным финансированием  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»; ГИП; ГИК; БМУ) | Министерство образования и исследований;Национальное агентство по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях |
| 1.1.17. Разработка учебной программы по специальности «1032.3 Спасатели и пожарные» в рамках Академии «Штефан чел Маре» | Утвержденное постановление Правительства о выделении учебных мест с бюджетным финансированием  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»; ГИЧС) | Министерство образования и исследований,Национальное агентство по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях |
| 1.1.18. Разработка учебной программы по специальности «1032.4 Безопасность границы» в рамках Академии «Штефан чел Маре» | Утвержденное Постановление Правительства о выделении учебных мест с бюджетным финансированием  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре», ГИПП) | Министерство образования и исследований;Национальное агентство по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях |
| 1.1.19. Разработка программы профессиональной магистратуры «Правоохранительное право» с акцентом на практику документирования правонарушений  | Разработанный и утвержденный учебный план  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») | Министерство образования и исследований;Инспекторат по охране окружающей среды; Национальное агентство общественного здоровья;Агентство по защите прав потребителей и надзору за рынком;Национальное агентство по безопасности пищевых продуктов |
| 1.1.20. Внешняя переоценка учебных программ Цикла I и Цикла II Академии «Штефан чел Маре» | Заключенные договоры о внешней оценке;предоставленный сертификат аккредитации  | 100,0  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре» | IV квартал 2022 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») | ARACIS (Агентство по оценке качества в высшем образовании, г. Бухарест, Румыния) |
| 1.1.21. Институциональная аккредитация Академии «Штефан чел Маре» | Подписанный договор об институциональной аккредитации;сертификат институциональной аккредитации  | 150,0  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре» | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») | Агентство по внешней оценке, указанной в EQAR |
| 1.1.22. Создание льгот для обучения и управления беспилотными воздушными судами  | Созданные льготы и обустроенные учебные и рабочие помещения  | 40 000,0  | Бюджет Генерального инспектората Пограничной полиции | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (ГИПП, Академия «Штефан чел Маре») | Орган гражданской авиации;Министерство образования и исследований  |
| 1.1.22. Разработка методологии оценки сотрудников согласно европейским практикам  | Утвержденная методология;количество оцененных сотрудников  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»; СВЗБК; ГИП; ГИК; ГИПП; БМУ) |  |
| 1.1.23. Изменение перечня областей профессиональной подготовки в высшем образовании посредством включения новых специальностей в цикл I (лиценциатура) «1032.5 Менеджмент миграции» (Постановление Правительства № 482/2017) | Утвержденное постановление Правительства  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»;БМУ);Министерство образования и исследований |  |
| 1.1.24. Разработка учебной программы по специальности «1032.2 Менеджмент миграции» в рамках Академии «Штефан чел Маре» | Утвержденное постановление Правительства  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»;БМУ) | Министерство образования и исследований;Национальное агентство по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях |
| 1.2. Увеличение наглядности и влияния исследовательской деятельности посредством получения показательных и полезных результатов для системы внутренних дел | 1.2.1. Оценка необходимости исследований в сфере преступности и общественной безопасности, характерных для деятельности в области внутренних дел, с целью обновления тематик исследований в соответствии с приоритетами системы внутренних дел  | Установленная необходимость исследований  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»;Управление менеджмента и кадровых политик;СВЗБК; ГИП; ГИК; ГИПП; БМУ) | Генеральная прокуратура; Государственная налоговая служба |
| 1.2.2. Инициирование проектов в сфере исследования посредством сотрудничества между подразделениями в сфере исследований Академии «Штефан чел Маре» и правоприменительными органами | Количество инициированных проектов в сфере исследований  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»*,* Управление менеджмента и кадровых политик;СВЗБК; ГИП; ГИК; ГИПП; БМУ) | Генеральная прокуратура; Министерство юстиции;Государственная налоговая служба  |
| 1.2.3. Оцифровка библиотеки Академии «Штефан чел Маре» и создание оцифрованного фонда библиографических источников, а также пополнение специального библиографического фонда новыми библиографическими источниками, в том числе изданными в других государствах, с целью обеспечения доступа общественности, сотрудников правоприменительных органов | Созданный цифровой фонд  | 1 000,0  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре» | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») | Министерство образования и исследований  |
| 1.2.4. Внедрение системы антиплагиатной проверки по всем типам научных и методических публикаций в системе внутренних дел  | Внедренное антиплагиатное программное обеспечение; утвержденное приказом положение | 85,0  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре» | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») |  |
| 1.2.5. Инициирование процедуры внешней оценки (аккредитация) Докторской школы Академии «Штефан чел Маре» | Инициированная процедура;разработанный отчет о самооценке  | 50,0  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре» | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»)*;*Национальное агентство по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях |  |
| 1.2.6. Аккредитация научных журналов Академии «Штефан чел Маре» в качестве профильных научных изданий на национальном / международном уровне, снабжение указателями в признанных базах данных  | Аккредитованные журнал «Закон и жизнь» и Научные анналы Академии «Штефан чел Маре»  | 80,0  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре» | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»)*;*Национальное агентство по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях |  |
| 1.2.7. Рост количества заявок на финансирование из государственного бюджета проектов в области исследования, характерных для области внутренних дел  | Принятые для бюджетного финансирования исследовательские проекты  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»)*;*Национальное агентство по исследованиям и разработкам |  |
| 1.2.8. Инициирование международного партнерства в сфере исследований по областям интереса Министерства внутренних дел | Не менее з участий в международных партнерствах в сфере исследований | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») |   |
| 1.2.9. Рост числа выпускников Докторской школы Академии «Штефан чел Маре» | Минимум 20 выпускников | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») |  |
| **Общая цель 2. Обеспечение единого, прозрачного, устойчивого и справедливого менеджмента человеческих ресурсов в системе внутренних дел** |
| 2.1. Обеспечение эффективности и прозрачности карьерного роста и роста процессов управления персоналом | 2.1.1. Интеграция платформы по подаче дел о трудоустройстве для модернизации дебюрократизации процесса найма и отбора  | Интегрированная платформа  | 1 310,0  | Внешняя помощь;проект по поддержке реформы правоприменительных учреждений в Республике Молдова(ПРООН Молдова) | I квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре») | ПРООН Молдова |
| 2.1.2. Внедрение новых методологий по оценке профессиональных способностей при трудоустройстве | Утвержденный приказ; внедренные методологии;внедренная информационная система  | 150,0  | Внешняя помощь;проект по поддержке реформы правоприменительных учреждений в Республике Молдова(ПРООН Молдова) | IV квартал 2022 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре») | ПРООН Молдова |
| 2.1.3. Проектирование и применение новой системы найма и отбора для зачисления в учебные заведения Министерства внутренних дел, которая оценила бы начальный потенциал профессионального развития  | Информационная система по найму создана;количество проверенных абитуриентов  | 150,0  | Внешняя помощь;проект по поддержке реформы правоприменительных учреждений в Республике Молдова(ПРООН Молдова)  | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре») | ПРООН Молдова |
| 2.1.4. Развитие нового механизма «recruting» в рамках системы внутренних дел  | Утвержденный приказ  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»)*;*Национальная пенитенциарная администрация |  |
| 2.1.5. Изменение части (4) статьи 70 Закона № 288/2016 о государственном служащем с особым статусом Министерства внутренних дел с целью сохранения статуса государственного служащего с особым статусом для студентов по бюджету Академии «Штефан чел Маре» | Утвержденный Правительством проект закона, переданный Парламенту  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик) |  |
| 2.1.6. Регулирование статуса ученика, студента, начинающего государственного служащего с особым статусом, слушателя в рамках Министерства внутренних дел | Утвержденный приказ | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре») |  |
| 2.1.7. Установление механизма расчета и возмещения расходов на обучение в учреждениях Министерства внутренних дел в случае прекращения служебных отношений в соответствии со статьями 26 и 38 Закона № 288/2016 о государственном служащем с особым статусом Министерства внутренних дел | Утвержденное постановление Правительства  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»)*;*Министерство образования и исследований;Министерство обороны |  |
| 2.1.8. Приведение в соответствие внутренних правил об униформе  | Утвержденное постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (ГИП; ГИПП; ГИК; ГИЧС; БМУ;Академия «Штефан чел Маре») |  |
| 2.1.9. Унификация образцов служебных удостоверений в Министерстве внутренних дел | Утвержденное постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (ГИП; ГИПП; ГИК; ГИЧС) |  |
| 2.1.10. Разработка методологии ежегодной оценки уровня удовлетворенности сотрудников менеджментом подразделения  | Утвержденный приказ  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»;СВЗБК) |  |
| 2.1.11. Пересмотр процедур организации конкурсов на замещение должности с целью обеспечения прозрачности карьерного роста посредством применения оценок в цифровом режиме  | Утвержденное постановление Правительства; созданная информационная система  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;СИТ) | Государственная канцелярия  |
| 2.1.12. Пересмотр стандартов Военно-врачебной комиссии Министерства внутренних дел, касающихся схемы оценивания при продвижении кандидатов для получения образования/ трудоустройства  | Утвержденное постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2022 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Медицинская служба; ГИК, ГИПП);НЦБК;Министерство здравоохранения |  |
| 2.1.13. Слияние Военно-врачебных комиссий системы внутренних дел | Утвержденное постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Медицинская служба; ГИК; ГИПП);Министерство здравоохранения |  |
| 2.2. Обеспечение социальной, юридической защиты  и благосостояния сотрудников | 2.2.1. Установление механизмов с целью устранения финансовых расхождений в оплате труда между системой внутренних дел и другими бюджетными учреждениями  | Установленные и представленные в Министерство финансов предложения | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик);Министерство труда и социальной защиты |  |
| 2.2.2. Обеспечение возмещения транспортных расходов, связанных с выполнением служебных обязанностей государственным служащим с особым статусом  | Разработанный проект Положения об обеспечении возмещения транспортных расходов государственным служащим с особым статусом; утвержденное постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик) |  |
| 2.2.3. Обеспечение права на получение полной заработной платы для государственных служащих с особым статусом на период профессиональной подготовки  | Утвержденный Правительством и переданный в Парламент проект закона  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик) |  |
| 2.2.4. Обеспечение права на юридическую помощь, предоставленную на основании заявления, в случаях, связанных с выполнением служебных обязанностей, согласно процедуре, установленной Министерством внутренних дел | Утвержденное постановление Правительства | 200,0  | Бюджет Министерства внутренних дел  | II квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик) |  |
| 2.2.5. Разработка проекта закона о праве на трудоустройство государственного служащего с особым статусом за рамками службы с целью получения законного дополнительного дохода  | Утвержденный Правительством и переданный в Парламент проект закона  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»)*;*Министерство юстиции |  |
| 2.3. Стандартизация потребностей в оснащении деятельности по профессиональной подготовке до 2025 года | 2.3.1. Обеспечение курсантов – участников начальной и непрерывной подготовки учебной формой, оборудованием и специальными учебными средствами  | Установленный комплект униформы;приобретенные и распределенные согласно потребностям подготовки оборудование и технические средства  | 2 975,0  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре» | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») |  |
| 2.3.2. Разработка и утверждение единого механизма в рамках Министерства внутренних дел по возмещению расходов на размещение и питание курсантов/ слушателей, делегированных на курс по начальной и непрерывной подготовке  | Утвержденное постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»;ГИП; ГИК; ГИПП; ГИЧС; БМУ);Министерство образования и исследований;Министерство обороны;Министерство сельского хозяйства и пищевой промышленности |  |
| 2.3.3. Обустройство на региональном уровне учебных помещений, предназначенных для проведения обучения на рабочем месте  | Обустроенные 3 районных центра  | 2 500,0;внешние источники | Бюджет ответственных органов;помощь партнеров по развитию | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (ГИП; ГИК; ГИПП; ГИЧС; БМУ) |  |
| 2.3.4. Восстановление полигона для симуляций и профессиональных вмешательств в целях подготовки сотрудников правоприменительных органов  | Обновленный полигон  | 60 000,0;внешние источники | Бюджет Академии «Штефан чел Маре»;помощь партнеров по развитию  | II квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») |  |
| 2.3.5. Полигон для симуляций и профессиональных вмешательств в целях подготовки персонала, трудоустроенного в органы интегрированного менеджмента государственной границы (строительство импровизированного пункта пересечения государственной границы для симуляции ситуаций по пересечению границы, оснащенного полосами для въезда-выезда, кабинами контроля, оборудованием, предназначенным для контроля уровней I и II, портальными мониторами, оборудованием и техническими средствами для обеспечения режима в ППГГ, прилегающего к учебной зоне для надзора за границей, расследования последствий и поиска на границе, оснащенного специально предназначенным для этого техническим оборудованием)  | Построенный полигон  | 30 000,0;внешние источники  | Бюджет ответственных органов;помощь партнеров по развитию  | II квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (ГИПП; Управление менеджмента и кадровых политик;Академия «Штефан чел Маре»);Министерство финансов (Таможенная служба) |  |
| 2.3.6. Работы по капитальному ремонту криминалистического многофункционального полигона  | Отремонтированный полигон  | 35 000,0;внешние источники  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре»;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») | ПРООН Молдова |
| 2.3.7. Строительство автополигона, предназначенного для нужд обучения персонала, управляющего транспортными средствами с мигалками (переулок Лермонтова, II-а, № 12) | Построенный полигон | 9 860,0;внешние источники  | Бюджет ответственных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»; ГИЧС*)* | Министерство здравоохранения;СГО;НПА |
| 2.3.8. Оснащение компьютерной техникой и транспортными средствами для обеспечения процесса профессиональной подготовки сотрудников правоприменительной системы  | Приобретенные компьютерная техника и транспортные средства  | 18 500,0;внешние источники  | Бюджет Академии «Штефан чел Маре»;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре») |  |
| 2.3.9. Капитальный ремонт, восстановление помещения для размещения и обучения персонала, находящегося на обучении (теплоизоляция и отделка фасадов, замена внешних инженерных сетей, электросети, канализация, теплосети и водопровод) | Выполненные работы  | 132 850,0;внешние источники  | Бюджет ответственных органов;помощь партнеров по развитию | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (Академия «Штефан чел Маре»;ГИПП; ГИК) |  |
| **Общая цель 3. Сокращение зон и количества персонала, уязвимых для коррупции** |
| 3.1. Снижение факторов риска коррупции в генеральных инспекторатах Министерства внутренних дел до конца 2025 года | 3.1.1. Установление и оценка рисков коррупции в рамках подведомственных Министерства внутренних дел подразделений  | Разработанные и опубликованные отчеты об оценке;установленное, оцененное и зарегистрированное в Регистре рисков количество рисков; сокращающиеся риски коррупции  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел  *(*СВЗБК; подразделения центрального аппарата; подведомственные административные органы и учреждения, Министерства внутренних дел) |  |
| 3.1.2. Разработка, мониторинг и отчетность о выполнении планов в сфере неподкупности  | Разработанные планы в сфере неподкупности; разработанные отчеты о мониторинге;количество устраненных рисков коррупции  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел  (СВЗБК; подведомственные административные органы и учреждения Министерства внутренних дел) |  |
| 3.1.3. Оценка эффективности механизма обеспечения институциональной неподкупности в процессе трудоустройства и продвижения в системе Министерства внутренних дел с целью исключения факторов риска  | Разработанное исследование, распространенное в административной системе Министерства внутренних дел  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел  (СВЗБК) |  |
| 3.1.4. Оценка роли руководителя в системе Министерства внутренних дел в создании и соблюдении климата институциональной неподкупности  | Разработанное исследование, распространенное в административной системе Министерства внутренних дел  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел  (СВЗБК) |  |
| 3.2. Повышение качества подготовки персонала в области внутренних дел и уровня осознания им ответственности в вопросах влияния коррупции на общество  | 3.2.1. Разработка и широкое распространение пояснительных туториальных видео / инфографиков о правах и обязанностях граждан в связи с правами и обязанностями персонала Министерства внутренних дел в зонах, воспринимаемых как самые коррупционные, согласно Барометру общественного мнения  | 4 разработанных и распространенных туториальных видео  | 250,0;внешние источники | Помощь партнеров по развитию | II квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел  (СВЗБК; УИМ) |  |
| 3.2.2. Заключение соглашений о сотрудничестве с компетентными органами в области борьбы с коррупцией и разработка общих планов действий, в том числе систем быстрого реагирования  | Количество заключенных соглашений  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2025 г.  | Министерство внутренних дел  (СВЗБК);НОН |  |
| 3.2.3. Заключение соглашений с организациями гражданского общества и академическими учреждениями и осуществление совместной деятельности по ознакомлению и информированию с целью продвижения положительного образа Министерства внутренних дел | Количество заключенных соглашений  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК; административные органы и учреждения, подведомственные МВД);Министерство образования и исследований (высшие учебные заведения; образцовые центры) |  |
| 3.2.4. Установление региональных и международных партнерств с аналогичными органами в области внутренних дел, предупреждения и борьбы с коррупцией и осуществление совместной деятельности с целью освоения надлежащих практик в области предупреждения и борьбы с коррупцией в рамках системы Министерства внутренних дел  | Подписанные соглашения о сотрудничестве  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК) |  |
| 3.2.5. Организация 4 региональных мероприятий (симпозиумы, форумы, конференции) для обмена передовыми практиками в сфере предупреждения и борьбы с коррупцией  | 4 организованных события  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел  (СВЗБК);Генеральная прокуратура |  |
| 3.2.6. Проведение опросов и распространение полученных данных о коррупции и воздействии мер по ее предупреждению и о неподкупности в рамках Министерства внутренних дел  | Количество проведенных опросов;распространенная информации  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел  (СВЗБК) |  |
| 3.2.7. Организация и проведение волонтерской деятельности с целью продвижения неподкупности в системе Министерства внутренних дел и продвижение положительного имиджа  | Утвержденные внутренние нормативные рамки  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел  (СВЗБК) |  |
| **Общая цель 4.** **Укрепление атмосферы неподкупности и унификация компетенций по предупреждению и борьбе с коррупцией в СВД** |
| 4.1. Оптимизация и эффективное внедрение инструментов борьбы с коррупцией до 2025 года | 4.1.1. Проведение совместно с национальными органами по борьбе с коррупцией ознакомительных и информационных кампаний о поощрении уведомлений о коррупционных действиях персонала Министерства внутренних дел и граждан  | Количество проведенных кампаний по ознакомлению и информированию;количество уведомлений о коррупционных действиях  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел  (СВЗБК; ГИЧС; ГИП; ГИПП; ГИК)НЦБК; НОН |  |
|  | 4.1.2. Оценка механизма внутреннего управленческого контроля с точки зрения обеспечения персоналом Министерства внутренних дел этичного и внутреннего поведения в отношениях с гражданским обществом  | Разработанный отчет об оценке;количество составленных рекомендаций;количество сокращенных жалоб | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК) |  |
| 4.1.3. Оценка внедрения в административную систему Министерства внутренних дел механизма уведомления и устранения ненадлежащего влияния  | Разработанный отчет об оценке;количество составленных рекомендаций | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК) |  |
| 4.1.4. Пересмотр внутренней нормативной базы с целью повышения эффективности механизма рассмотрения и разрешения ненадлежащего влияния  | Измененная и утвержденная нормативная база | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК) |  |
| 4.1.5. Оценка механизма оповещения по неподкупности и нормативной базы в данной области с целью выявления решений по поощрению и мотивации осведомителей по неподкупности  | Разработанный отчет об оценке;ростколичества осведомителей по неподкупности | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК) |  |
| 4.1.6. Оценка целесообразности присвоения компетенции по тестированию профессиональной неподкупности  | Разработанный отчет об оценке | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК) | Министерство юстиции;НЦБК |
| 4.1.7. Оснащение СВЗБК специальными техническими средствами для осуществления действий по предупреждению и борьбе с коррупцией  | Приобретенные специальные технические средства;разработанный учебный план;количество учебных курсов;количество участников учебных курсов | 2 000,0  | Бюджет органов Министерства внутренних дел  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК) |  |
| 4.2. Регулирование компетенций по предупреждению и борьбе с коррупцией в рамках системы внутренних дел до конца 2025 года | 4.2.1. Внедрение / использование рекомендаций оценок и технико-экономического обоснования системы по борьбе с коррупцией и внутренней защиты в рамках Министерства внутренних дел  | Обобщенные, обновленные и внедренные рекомендации | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2022 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК) |  |
| 4.2.2. Изменение нормативной базы с целью укрепления компетенций СВЗБК | Измененная нормативная база | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК) |  |
| 4.2.3. Реорганизация подразделений по инспектированию состава, внутренней безопасности, неподкупности, предупреждению коррупции и контролю в подразделениях, ответственных исключительно за обеспечение служебной дисциплины  | Измененные нормативная база и органиграмма подразделений | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | I квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (административные органы и учреждения, подведомственные Министерству внутренних дел; СВЗБК) |  |
| 4.2.4. Запуск общей платформы по сотрудничеству в областях компетенций между СВЗБК и другими публичными учреждениями (НЦБК, НОН, Генеральная прокуратура) | Установленный формат платформы; разработанная Программа совместных действий;количество общих проведенных встреч | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел  (СВЗБК)Генеральная прокуратура;Национальный орган по неподкупности  |  |
| **Общая цель 5. Автоматизация информационных, рабочих процессов и процессов по оказанию цифровых услуг с целью повышения доверия** **и безопасности граждан** |
| 5.1. Рост уровня доступа к автоматизированным информационным системам и электронным коммуникациям в области внутренних дел до 2025 года  | 5.1.1. Обслуживание, развитие и модернизация сети WAN Министерства внутренних дел | Количество подключенных точек, в том числе новых | 2023 г – 3 500,0; 2024 г. – 3 500,0;2025 г. – 3 500,0;внешние источники | Бюджет ответственных органов;помощь партнеров по развитию | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; административные органы и учреждения, подведомственные Министерству внутренних дел) | СИТКБ;АЭУ |
| 5.1.2. Развитие / модернизация сети LAN Министерства внутренних дел | Количество модернизированных мест | 2023 г. – 13 685,3;2024 г. – 8 700,5;2025 г. – 8 561,0;внешние источники | Бюджет ответственных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; административные органы и учреждения, подведомственные Министерству внутренних дел) | СИТКБ; АЭУ |
| 5.1.3. Внедрение Национальной системы раннего предупреждения (по уведомлению и предупреждению населения в Республике Молдова)  | Утвержденное постановление Правительства;закупленная и внедренная система | 2023 г. – 2 500,0;2024 г. – 6 000,0;2025 г. – 101 500,0;внешние источники | Бюджет ответственных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (УПОЧЭС; ГИЧС; ГИП; ГИК; БМУ; СИТ) |  |
| 5.1.4. Развитие инфраструктуры сети критических радиокоммуникаций (покрытие радиосигналом всех инспекторатов полиции и национальных дорог) | Уровень покрытия сигналом/коммуникационными услугами на национальном уровне  | 2023 г. – 11 567,2;2024 г. – 10 949,5;2025 г.– 10 949,5 | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП) | СИТКБ;АЭУ |
| 5.1.5. Расширение АИС Control Trafic для роста дорожной безопасности  | Количество новых модернизированных мест;количество модернизированных мест, за которыми осуществляется мониторинг  | 2022 г. – 25 972,2;2023 г. – 25 530,0;2024 г. – 25 530,0;2025 г. – 25 530,0 | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ) | СИТКБ; АЭУ |
| 5.2. Создание качественных условий труда для стимулирования роста эффективности сотрудников в области ИТК до 2025 года | 5.2.1. Оснащение транспортных средств GPS в количестве 1 000 единиц для повышения ответственности и мониторинга водителей, снижения расходов по эксплуатации автопарка Министерства внутренних дел, интероперабельность с АИС 112 с целью оптимизации использования ресурсов по реагированию и внедрению алгоритмов применения самого близкого ресурса  | Количество транспортных средств, оснащенных и подключенных к системе  | 1 200,0;внешние источники  | Помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП; ГИЧС; ГИПП; ГИК; БМУ) |  |
| 5.2.2. Оснащение коммуникационным оборудованием TETRA (портативным – 2 040, мобильным – 595, стационарным – 54, консолями – 11) для оказания качественных услуг по поддержанию и восстановлению общественного порядка, защите спокойствия и материальных ценностей, выражающихся в сокращении времени реагирования на инциденты, используя в качестве решения современные коммуникационные системы  | Количество приобретенного и подключенного к системе оборудования TETRA  | 2023 г. – 50 000,0;2024 г. – 28 000,0; внешние источники  | Помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП; ГИЧС; ГИПП; ГИК; БМУ) |  |
| 5.2.3. Оснащение рабочих мест оборудованием ИТК (мониторами ПК – 12 500, принтерами / МФУ – 3 250, ноутбук – 950, планшеты / смартфоны –3 000)для обеспечения условий выполнения действия по оказанию качественных услуг по поддержанию и восстановлению общественного порядка, защите спокойствия и материальных ценностей  | Количество приобретенного оборудования  | 2023 г. – 160 000,0; 2024 г. – 155 000,0;2025 г. – 155 000,0;внешние источники | Помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП; ГИЧС; ГИПП; ГИК; БМУ) |  |
| 5.2.4. Оснащение 3 000 портативными камерами и 200 док-станциями для внедрения принципа нулевой толерантности к коррупции, предупреждения и борьбы с коррупционным поведением в рамках подразделений, подведомственных Министерству внутренних дел, обеспечения соблюдения законодательства, прав и основных свобод человека, а также юридической и социальной защиты сотрудников Министерства внутренних дел  | Количество приобретенного оборудования  | 2023 г. – 20 000,0; 2024 г. – 15 000,0;2025 г. – 12 000,0; внешние источники  | Помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП, ГИЧС; ГИПП; ГИК; БМУ) |  |
| 5.2.5. Оснащение отрядов патрулирования и реагирования Полиции и Карабинеров 250 транспортными средствами (Police Inteligent Car - PICar) для быстрого установления лиц, нарушающих общественный порядок и безопасность, операционализации специальных мероприятий, быстрого реагирования, эффективного управления ресурсами, а также установления и документирования нарушений в кратчайшие сроки  | Разработанная платформа;количество оснащенных машин  | 2023 г. – 80 000,0; 2024 г. – 80 000,0; 2025 г. – 47 000,0;внешние источники  | Помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП; ГИЧС; ГИПП; ГИК; БМУ) |  |
| 5.2.6. Оснащение 65 камерами для допроса несовершеннолетних в целях обеспечения адаптированной к несовершеннолетним системы правосудия в административных или уголовных делах  | Количество оснащенных камер для допроса  | 17 000,00;внешние источники | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП) |  |
| 5.2.7. Оснащение окошек БМУ 20 наборами технического оборудования (оборудование для получения биометрических данных, устройства по считыванию удостоверяющих личность документов и устройства для проверки подлинности проездных документов) для оптимизации процессов по документированию иностранцев  | Приобретенное, установленное и функционирующее техническое оборудование  | 12 000,0;внешние источники  | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | I квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; БМУ) |  |
| 5.2.8. Оснащение отрядов пограничной полиции мобильными станциями в количестве 100 единиц по учету и контролю данных для оптимизации процессов проверки проездных документов лиц, пересекающих границы Республики Молдова в направлении въезда-выезда  | Количество приобретенного оборудования  | 70 000,0; внешние источники | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИПП; БМУ) |  |
| 5.2.9. Операционализация автоматизированной системы мониторинга движения транспортных средств и лиц в / из Зоны безопасности  | Операционализированная система  | 2023 г. – 1 250,0;внешние источники  | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП) |  |
| 5.2.10. Создание и операционализация информационной системы «Памятка полицейского»  | Созданная и операционализированная система | 2025 г. - 5 000,0; внешние источники  | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП) |  |
| 5.3. Оценка, реинжиниринг (при необходимости) и оцифровка рабочих информационных процессов и услуг в области внутренних дел, оказываемых гражданам  | 5.3.1. Создание новой информационной системы в области миграции и убежища в контексте бизнес-анализа, оцифровки и оказания электронных услуг, обеспечения совместимости и интероперабельности с другими информационными системами и правительственными службами | Разработанная и операционализированная оперативная система;реализованная интероперабельность АИС с правительственными услугами (MPass, MConnect, MPay, MNotify) и внешними системами; гарантированный хостинг в MCloud  | 2023 г. – 2 200,0;2024 г. – 6 800,0;2025 г. – 1 800,0;внешние источники  | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | I квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (БМУ; ГИП; СИТ) | СИТКБ; АЭУ |
| 5.3.2. Создание АИС «Государственный регистр генетических данных» для управления биологическим материалом, взятым у лиц, подлежащих генетической регистрации | Разработанное Постановление Правительства;разработанное техническое задание;приобретенная и внедренная информационная система;приобретенное оборудование для лабораторий; реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 20 000,0;внешние источники  | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (УППБП; ГИП; СИТ) |  |
| 5.3.3. Развитие АИС 112 с целью предоставления дополнительных данных по экстренному делу посредством доступа к базам данных и сопоставления данных из указанной системы о повторном характере инцидента, доступ диспетчеров к единому интерфейсу АИС Министерства внутренних дел, мобильное приложение, сообщающее о задачах ресурсов по реагированию  | Разработанная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud; внедренный мобильный порядок взаимодействия с ресурсами реагирования  | 2023 г. – 1 500,0;2024 г. – 1 500,0;внешние источники | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИПП; ГИП; ГИЧС; ГИК) | Служба 112;СИТКБ; АЭУ; МЗ |
| 5.3.4. Внедрение Автоматизированной системы пограничного контроля (e-Gate) для сокращения времени пересечения государственной границы  | Приобретенная и внедренная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 2 500,0; внешние источники | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (ГИПП; СИТ) |  |
| 5.3.5. Развитие автоматизированной информационной системы для выдачи информации о пересечении государственной границы лицами и транспортными средствами  | Приобретенная и внедренная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 150,0  | Бюджет вовлеченных органов; | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (ГИПП; СИТ) |  |
| 5.3.6. Создание Системы предварительной регистрации пересечения государственной границы  | Утвержденное Постановление Правительства; приобретенная и внедренная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 400,0;внешние источники | Помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (ГИПП; СИТ) | Таможенная служба  |
| 5.3.7. Развитие Информационной системы «Оперативный центр сотрудничества» (ИС ОЦС) ГИПП для деятельности по планированию контроля за государственной границей  | Разработанная информационная система;гарантированная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 700,0 | Бюджет вовлеченных органов; | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (ГИПП) |  |
| 5.3.8. Создание информационной системы для биометрической идентификации пассажиров на пунктах пересечения границы (FRS, цифровые отпечатки) | Разработанная и внедренная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 100,0 | Бюджет вовлеченных органов; | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (ГИПП)  | АПУ |
| 5.3.9. Развитие информационной системы для внедрения электронного талона в 10 пунктах пересечения государственной границы (со статусом «международный») | Развитая и внедренная в 10 пунктах пересечения границы информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 2023 г. – 10 000,0; 2024 г. – 10 000,0;внешние источники | Помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (ГИПП)  | Таможенная служба |
| 5.3.10. Расширение функций для АИС Государственный регистр оружия (ГРО) | Разработанная и операционализированная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;разработанный порядок единого учета и мониторинга оборота оружия и боеприпасов из оснащения в рамках учреждений Министерства внутренних дел  | 2023 г. – 4 500,0; 2024 г. – 1 000,0;внешние источники | Бюджет вовлеченных органов;помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (ГИП; СИТ)  | СИТКБ  |
| 5.3.11. Развитие АИС в целях поддержки оперативной деятельности СВЗБК для оценки рисков коррупции, учета дисциплинарных отклонений и управления делами по их рассмотрению, учета лиц, имеющих доступ к государственной тайне  | Внедренная информационная система  | 2 500,0;внешние источники | Помощь партнеров по развитию  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (СВЗБК; СИТ)  |  |
| 5.3.12. Создание АИС электронного дела о правонарушении  | Утвержденное Постановление Правительства;внедренная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 1 500,0 | Бюджет вовлеченных органов  | IV квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (СИТ)  | Национальные органы, выступающие в качестве констатирующих агентов, согласно Кодексу Республики Молдова о правонарушениях № 218/2008 |
| 5.3.13. Создание АИС электронного уголовного дела | Утвержденное Постановление Правительства;внедренная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 2 250,0 | Бюджет вовлеченных органов  | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (УППБП; СИТ; ГИП; ГИПП; СВЗБК); Генеральная прокуратура;Министерство юстиции  |  |
| 5.3.14. Развитие и операционализация АИС «Уведомления» | Утвержденное Постановление Правительства;разработанная и оерационализированная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 1 000,0;внешние источники | Бюджет вовлеченных органов; помощь партнеров по развитию | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (УПООПБ; СИТ; ГИП; ГИК; БМУ) |  |
| 5.3.15. Развитие АИС «Государственного регистра дорожно-транспортных происшествий» с целью улучшения систем данных о дорожно-транспортных происшествиях, в том числе посредством внесения новых пакетов данных, согласно требованиям CADaS | Разработанная и операционализированная информационная система;реализованная интероперабельность с внешними АИС;гарантированный хостинг в MCloud;количество составленных системой отчетов  | 5 000,0;внешние источники | Помощь партнеров по развитию | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП) |  |
| 5.3.16. Расширение АИС «Регистра учета правонарушений», который будет включать совокупность систематизированной информации о правонарушениях  | Разработанная и операционализированная информационная система;реализованная интероперабельность внутренних и внешних АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 700,0 | Бюджет вовлеченных органов  | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (СИТ) | СИТКБ; АЭУ;органы, выступающие в качестве констатирующих агентов, согласно Кодексу Республики Молдова о правонарушениях № 218/2008 |
| 5.3.17. Развитие и реинжиниринг информационного решения для RICC, предназначенного для хранения, обработки и использования информации криминального характера, а также для единого учета преступлений  | Внедренная информационная система; реализованная интероперабельность внешних АИС;реализованная интероперабельность внешних и внутренних АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 2023 г. – 1 200,0;2024 г. – 4 700,0 | Бюджет вовлеченных органов  | IV квартал 2024 г.  | Министерство внутренних дел (СИТ) | СИТКБ;АЭУ |
| 5.3.18. Развитие АИС AFIS (закупка и внедрение в 40 многофункциональных центрах АГУ техники и лицензии на получение папиллярных и ладонных отпечатков) | Приобретение техники и лицензий для 40 центров по документированию водителей автомобилей | 15 771,7 | Бюджет вовлеченных органов  | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (СИТ) | АПУ; АЭУ |
| 5.3.19. Развитие Автоматизированной информационной системы «Государственные и мобилизационные материальные резервы» | Разработанная и операционализированная информационная система  | 2023 г. – 250,0;2024 г. – 250,0;2025 г. – 250,0; | Бюджет вовлеченных органов  | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (АМР; СИТ) |  |
| 5.3.20. Развитие АИС менеджмента миссий по вмешательству учреждений, подведомственных Министерству внутренних дел (планирование ресурсов, эффективное координирование сил и отражение в бухгалтерском учете результатов путем согласования с оперативной ситуацией в определенный момент и проведенными миссиями), с целью поддержания и восстановления общественного порядка, защиты спокойствия и материальных ценностей граждан  | Утвержденное Постановление Правительства;внедренная и операционализированная информационная система;реализованная интероперабельность внешних и внутренних АИС;гарантированный хостинг в MCloud; количество внедренных отчетов  | 4 000,0;внешние источники | Помощь партнеров по развитию | VI квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (УПООПБ; СИТ; ГИК; ГИЧС; ГИП; БМУ; ИОМ) |  |
| 5.3.21. Развитие информационной системы для Медицинской службы в целях обеспечения мониторинга в реальном времени за оказанием медицинских услуг сотрудникам и пенсионерам Министерства внутренних дел, улучшения качества и повышения уровня прозрачности в процессе оказания медицинских услуг и использования предназначенных для них финансовых средств | Внедренная и операционализированная информационная система;реализованная интероперабельность внешних и внутренних АИС;гарантированный хостинг в MCloud  | 3 000,0;внешние источники | Помощь партнеров по развитию | VI квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (МС, СИТ, административные органы и учреждения, подведомственные Министерству внутренних дел) |  |
| **Общая цель 6. Укрепление систем менеджмента услуг ИТК и информационной безопасности** |
| 6.1. Увеличение собственных институциональных возможностей в области информационных технологий и коммуникаций до 2025 года | 6.1.1. Институционализация СИТ посредством повышения возможностей по оказанию услуг в области информационных технологий и связи для управления, обслуживания и развития информационных ресурсов и инфраструктуры в области информационных технологий и связи  | Сформированная команда собственных администраторов, разработчиков, бизнес-аналитиков / владельцев управляемых информационных ресурсов;количество проектов, в которые вовлечена команда Project Management в сегменте ИТК;снижение суммы и количества услуг ИТК в аутсорсинге на 40 % | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (СИТ) |  |
| 6.1.2. Удаление массива исторических данных, необходимого для использования не в цифровой форме, посредством их оцифровки и внедрения инструментов контроля качества данных | Разработанный квартальный отчет о проверке качества данных 50% управляемых информационных систем, используемых для основных оперативных процессов, и представленные предложения по исправлению; заархивированные на цифровом носителе и оцифрованные до конца 2024 года 100% исторических данных  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2025 г. | Министерство внутренних дел (СИТ; ГИП; ИОМ; СВЗБК) |  |
| 6.2. Создание правовых механизмов внедрения государственных и ведомственных информационных ресурсов в области внутренних дел до 2025 года | 6.2.1. Разработка нормативной базы для системы критических коммуникаций в стандарте TETRA | Утвержденное Постановление Правительства  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (УПООПБ; СИТ; ГИПП; ГИП; ГИК; БМУ; СВЗБК) |  |
| 6.2.2. Разработка концепции и регламента институциональной системы видеонаблюдения (портативные нательные камеры, система видеонаблюдения в служебных автомобилях и по местонахождению органов и учреждений, подведомственных Министерству внутренних дел)  | Утвержденное Постановление Правительства  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | IV квартал 2022 г. | Министерство внутренних дел (УПООПБ; СИТ; ГИП; ГИК; ГИПП) |  |
| 6.2.3. Разработка положения об услугах по выдаче информации о пересечении государственной границы лицами и транспортными средствами | Утвержденное Постановление Правительства  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (УПОИМГГ; ГИПП) |  |
| 6.2.4. Разработка концепции и положения о приложении по информационной поддержке для сотрудников системы внутренних дел (e-data) | Утвержденное Постановление Правительства  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (УПООПБ; СИТ; ГИП; ГИК; ГИПП; БМУ; СВЗБК) |  |
| 6.2.5. Разработка концепции и положения для АИС по учету агрессоров  | Утвержденное Постановление Правительства  | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | III квартал 2024 г. | Министерство внутренних дел (УПООПБ; ГИП; СИТ) |  |
| 6.2.6. Разработка концепции и положения для АИС «Сотрудник Министерства внутренних дел» | Утвержденное Постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел(УПОКО; СИТ; органы и учреждения, подведомственные Министерству внутренних дел) |  |
| 6.2.7. Разработка концепции и положения об автоматизированной системе по сбору и анализу данных в сфере полиции  | Утвержденное Постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел (УППБП; ГИП; СИТ) |  |
| 6.2.8. Разработка нормативной базы по внедрению платформы по видеонаблюдению в общественных местах (Safe City) | Утвержденное Постановление Правительства | В пределах бюджетных ассигнований | Бюджет ответственных органов | II квартал 2023 г. | Министерство внутренних дел(УПООПБ; СИТ; ГИК; ГИЧС; ГИП; ИОМ; СВЗБК) |  |