

**NOTA DE FUNDAMENTARE**  
**la proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Conceptului sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice**

<b>1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ</b>
Proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Conceptului sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice ( <i>în continuare</i> – SI EMRU) a fost elaborat de către Cancelaria de Stat.
<b>2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ</b>
<b>2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ</b>
<p>Proiectul a fost elaborat în temeiul art.13 alin.(1) al Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (<i>în continuare</i> – Legea nr.158/2008), potrivit căruia evidența, la nivel național, a funcțiilor publice și a funcționarilor publici se realizează prin intermediul unui sistem informațional de evidență și management al resurselor umane, în modul stabilit de către Guvern.</p> <p>Digitalizarea proceselor operaționale aferente domeniului managementului funcției publice prin dezvoltarea Conceptul SI EMRU rezultă din Acțiunea 1.3.1 din Planul de acțiuni privind realizarea Programului de implementare, pentru anii 2023 - 2026, a Strategiei de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023 - 2030, adoptat prin Hotărârea Guvernului nr.352/2023, în vederea realizării:</p> <p><b>Obiectivului general 1.</b> Cadrul instituțional aplicabil funcției publice va fi bine definit, elaborat pe baza bunelor practici și a standardelor europene în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, corelat cu prioritățile statului și asigurat cu resursele umane și informaționale necesare unei administrații publice moderne, orientată spre inovații și tehnologii moderne.</p> <p>precum și a</p> <p><b>Obiectivului specific 1.3.</b> Evidența și managementul resurselor umane din autoritățile publice va fi automatizată, iar procesele operaționale aferente domeniului managementului funcției publice vor fi digitalizate până la finele anului 2026.</p> <p>Totodată, proiectul Conceptului SI EMRU a fost elaborat întru realizarea pct.542 din Planul de acțiuni al Guvernului pentru anul 2024, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.887/2023, pct.5 din Clusterul 1. Valori fundamentale din Planul național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024-2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.829/2023.</p> <p>În context, proiectul actului normativ derivă inclusiv din concluziile prezentate în Raportul de țară pe 2024 privind Republica Moldova al Comisiei Europene, publicat la data de 30 octombrie 2024 (Partea a II-a), unde se subliniază că „sistemul de management al funcției publice rămâne fragmentat și insuficient dotat cu personal, <i>cu sisteme naționale de resurse umane nefuncționale.</i>”</p>
<b>2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative</b>
La etapa actuală serviciul public din Republica Moldova nu dispune de un sistem informațional național funcțional privind gestionarea resurselor umane în serviciul public, care ar putea să ofere informații integrate privind personalul din autoritățile publice, precum și să prezinte un instrument de lucru pentru subdiviziunile de resurse umane și/sau funcționarii publici responsabili de administrarea personalului.

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici” (SIA RFPFP), aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr.106/2014 (în continuare - Hotărârea Guvernului nr.106/2014)*, obligă autoritățile publice care cad sub incidența Legii nr.158/2008 să utilizeze acest sistem. Totodată, conform Concepției SIA RFPFP, aprobate prin *Hotărârea Guvernului nr.1373/2006*, sistemul urma să asigure formarea resursei informaționale despre funcțiile publice și funcționarii publici, pentru colectarea, stocarea, actualizarea și analiza datelor despre funcțiile publice și personalul din autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și digitalizarea procedurilor de personal.

Ulterior, în contextul acțiunilor planificate în Strategia privind reforma administrației publice pentru anii 2016-2020, aprobată prin *Hotărârea Guvernului nr.911/2016*, sistemul urma să fie dezvoltat, completat cu noi module și funcționalități și aplicat integral în toată administrația publică până în 2018. Din varii motive de ordin tehnic și organizațional obiectivele date n-au fost realizate, iar la începutul anului 2019 datele din SIA RFPFP au fost migrate pe platforma MCloud, cauzând perioade de nefuncționalitate a sistemului, iar ca rezultat, abandonarea utilizării acestuia de către autoritățile publice.

În acest sens, Rapoartele anuale cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, elaborate în perioada 2019 – 2023, reflectă faptul că, SIA RFPFP nu a reușit să devină un instrument funcțional în gestionarea resurselor umane din autoritățile publice, deoarece la etapa actuală se implementează doar în 257 autorități publice, în referință cu un număr total de 1053 autorități publice. Mai mult decât atât, capacitatea sistemului de a oferi informațiile veridice în timp real pentru luarea deciziilor bazate pe evidențe este limitată, arhitectura și funcționalitățile sistemului nu permit dezvoltarea componentelor noi și nu asigură interoperabilitatea cu componentele relevante ale altor sisteme (de ex. SIA REA – informații privind salarizarea personalului din serviciul public).

Adițional, potrivit Raportul de monitorizare SIGMA „Administrația publică în Republica Moldova. Evaluare în conformitate cu principiile administrației publice”, publicat în octombrie 2023, evidențiază lipsa unui sistem informațional funcțional de management al resurselor umane, lacună substanțială în procesul de administrare eficientă a personalului din autoritățile publice, a informațiilor integrate actualizate privind funcțiile publice și funcționarii publici din cadrul autorităților publice.

Respectiv, în cadrul Raportului, la componenta recomandări pe termen mediu (3-5 ani) se menționează despre necesitatea dezvoltării de către Cancelaria de Stat, în cooperare cu Ministerul Finanțelor și cu alte organisme publice relevante a unui SI EMRU integrat, interoperabil cu alte sisteme informatice relevante, inclusiv cu sistemul de gestionare și raportare a statelor de plată ale Ministerului Finanțelor.

Astfel, se propune elaborarea și dezvoltarea modulară a SI EMRU, bazat pe componente integrate, fiind compatibil cu tehnologia „cloud computing”. Această abordare permite extinderea și actualizarea sistemului fără a întrerupe continuitatea funcționării, asigurând flexibilitatea necesară pentru implementarea și operarea modificărilor.

În temeiul art.7<sup>6</sup> alin.(1) și alin.(2) lit.a) din Legea nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat, documentarea sistemelor și resurselor informaționale de stat este obligatorie, iar **conceptul sistemului informațional** reprezintă unul din documentele sistemelor și resurselor informaționale, în care sunt definite: spațiul funcțional, structura organizatorică, spațiul informațional, spațiul tehnologic, securitatea sistemului informațional și protecția informației.

Prin urmare, ținând cont de situația de fapt în domeniul managementului funcției publice și a funcționarilor publici și prevederile cadrului normativ, acest proiect de act normativ urmărește următoarele obiective:

1. Aprobarea Conceptului SI EMRU, prin consolidarea unui sistem informațional autonom, care să răspundă complexității informațiilor, proceselor actuale și specificului funcției publice, al funcționarilor publici și al activității autorităților publice;

2. Abrogarea Hotărârii Guvernului nr.1373/2006 privind aprobarea Concepției SIA RFPFP;

3. Consolidarea cadrului normativ în vederea asigurării unei baze de date operaționale, care să permită păstrarea și gestionarea digitală a proceselor de management al resurselor umane în autoritățile publice;

4. Integrarea SI EMRU în calitate de componentă funcțională a Resurselor informaționale de stat;

5. Realizarea obiectivelor strategice privind optimizarea proceselor de implementare a politicilor și procedurilor de personal în serviciul public din Republica Moldova.

În concluzie, aprobarea Conceptului SI EMRU reprezintă o măsură indispensabilă pentru modernizarea și eficientizarea administrației publice din Republica Moldova fiind o etapă esențială pentru crearea și dezvoltarea unui sistem informațional integrat și adaptabil, care să permită un management centralizat, transparent și eficient al resurselor umane, asigurând o bază de date unică și actualizată pentru toate autoritățile publice.

### **3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse**

#### **3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi**

Scopul proiectului este de a specifica cerințele de bază pentru dezvoltarea SI EMRU, incluzând destinația și obiectivele acestuia, funcțiile esențiale, obiectele sistemului, structura resurselor informaționale, infrastructura tehnologică și cerințele de bază pentru furnizarea și preluarea informațiilor de către autoritățile publice. Sistemul va sprijini activitățile de gestionare a resurselor umane, asigurând conformitatea proceselor și integritatea datelor în concordanță cu cadrul normativ aplicabil, precum și respectarea cerințelor de securitate și protecție a datelor.

Prezentul Concept modifică denumirea sistemului informațional din „SIA RFPFP” în „SI EMRU”, fiind elaborat potrivit rigorilor stabilite de cadrul normativ privind conceptele sistemelor informaționale și este structurat în zece capitole:

I. Introducere: descrie condițiile de bază și necesitatea elaborării Conceptului SI EMRU precum și justifică abrogarea Hotărârii nr.1373/2006, pentru a reflecta cerințele actuale și a permite o digitalizare a proceselor de resurse umane în administrația publică.

II. Dispoziții generale: stabilește scopul, destinația, sarcinile SI EMRU, precum și definește principiile fundamentale aplicabile dezvoltării și implementării, cum ar fi confidențialitatea, transparența și interoperabilitatea.

III. Spațiul juridico-normativ: enumeră cadrul normativ și standardele tehnice ale conceptului.

IV. Spațiul funcțional: descrie funcționalitățile principale ale SI EMRU, organizate în cinci contururi funcționale:

- Conturul funcțional „Angajat”;
- Conturul funcțional „Administrare”;
- Conturul funcțional „Instituțional”;
- Conturul funcțional „Proceduri de personal”;

- Conturul funcțional „Rapoarte”.

V. Spațiul organizațional: atribuie repartizarea rolurilor și responsabilităților în cadrul SI EMRU, inclusiv pentru proprietar, posesor, deținător, dezvoltator, administratorul tehnic, registratori, utilizatori, stabilind un cadru organizatoric clar definit pentru gestionarea sistemului.

VI. Documentele: clasifică categoriile de documente utilizate în cadrul SI EMRU în trei categorii principale:

- documente de intrare (informații introduse de utilizatori);
- documente de ieșire (generarea de rapoarte și notificări);
- documente tehnologice (informații de audit și de administrare).

VII. Sistemul informațional: identifică totalitatea obiectelor informaționale gestionate de SI EMRU (autoritatea publică, subdiviziune internă, funcția publică, post, persoana fizică, documentele și actele administrative). Totodată, descrie atributele și evenimentele asociate acestora și interacțiunea cu alte sisteme informaționale și servicii electronice guvernamentale (MConnect, MNotify, MSign, MPass, MLog etc.).

VIII. Spațiul tehnologic: definește infrastructura tehnologică a SI EMRU, împărțită în nivelul central și local. Descrie arhitectura sistemului și modul de acces, subliniind rolul platformei MCloud și al autentificării securizate pentru utilizatori.

IX. Asigurarea securității informaționale: totalitatea măsurilor juridice, organizatorice și tehnologice necesare pentru protecția informațiilor în cadrul SI EMRU. Identifică principalele riscuri și sarcinile legate de securitatea informației, incluzând proceduri de autentificare, control al accesului și protecție împotriva accesului neautorizat.

X. Dispoziții finale: cuprinde măsurile necesare privind implementarea SI EMRU în toate autoritățile publice, atât la nivel central, cât și la nivel local.

Astfel, prin implementarea prevederilor proiectului, inclusiv în conformitate cu obiectivele sale, SI EMRU va centraliza toate informațiile privind funcțiile publice și funcționarii publici, gestionarea resurselor umane și procesele administrative asociate, asigurând o bază de date unică și integrată. Aceasta va permite o monitorizare mai eficientă a personalului, o digitalizare a procedurilor de personal, o gestionare optimă a funcției publice și va facilita luarea deciziilor, elaborarea și monitorizarea implementării documentelor de politici publice în domeniul resurselor umane.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Implementarea SI EMRU este o măsură esențială pentru modernizarea, digitalizarea și eficientizarea managementului resurselor umane în sectorul public.

Opțiunea „a nu face nimic” ar perpetua existența unui sistem nefuncțional (SI RFPFP), fragmentat, bazat pe procese manuale și lipsit de integrare, ceea ce ar afecta negativ atingerea obiectivului de utilizare a tehnologiilor și a datelor în procesul de guvernare, stabilit în Strategia de transformare digitală a Republicii Moldova pentru anii 2023 - 2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.650/2023, și alinierea la bunele practici europene.

Impactul opțiunii „a nu face nimic”, va fi următorul:

a) aplicarea neuniformă a politicilor de resurse umane, reducând transparența și eficiența proceselor administrative;

b) nealinierea la cerințele europene privind digitalizarea administrației publice, compromițând progresul către atingerea obiectivelor de integrare europeană și standardizarea proceselor administrative;

c) limitarea capacității autorităților publice de a avea acces rapid la date relevante privind funcția publică, funcționarii publici și alt personal angajat în serviciul public.

d) generarea regresului în implementarea reformelor și în adaptarea rapidă la schimbările din administrația publică.

Astfel, relevăm că opțiuni alternative nu pot fi luate în calcul, deoarece acestea nu pot asigura eficiența politicii statului în domeniul managementului funcției publice și a funcționarilor publici și realizarea cerințelor Uniunii Europene.

#### 4. Analiza impactului de reglementare

##### 4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea unui sistem integrat precum SI EMRU în sectorul public din Republica Moldova va avea un impact semnificativ asupra administrării și gestionării resurselor umane în autoritățile publice, atât la nivel central, cât și local.

Studiile europene subliniază că digitalizarea resurselor umane în sectorul public conduce la reduceri semnificative de timp și resurse, în special prin automatizarea proceselor administrative și reducerea lucrului cu documentele.

De exemplu, în **Estonia**, un sistem digital integrat a permis autorităților să reducă semnificativ birocrația, precum și să economisească milioane de euro anual prin procesele automatizate de gestionare a funcționarilor publici și a datelor conexe acestora (Estonia Digital Decade Country Report, 2024).<sup>1</sup> Aceleași beneficii se pot aplica și în Republica Moldova, unde procesele manuale sunt încă larg utilizate în gestionarea resurselor umane din autoritățile publice.

**Danemarca** este un alt exemplu, unde sistemului integrat de gestionare a resurselor umane în administrația publică STATENS HR (State HR), contribuie la simplificarea proceselor de administrare a personalului, susține o administrare simplă și eficientă în sectorul public prin introducerea unui grad mai mare de digitalizare în gestionarea proceselor de management al resurselor umane (angajare, administrare continuă a personalului, inclusiv administrarea absențelor, demisii, structura organizațională, raportare, managementul efectivelor limită de personal). STATENS HR este o sursă-master de date, dezvoltată la nivel central și administrată de Ministerul Finanțelor, care partajează și importă date privind personalul către și de la alte sisteme. Autoritățile guvernamentale sunt obligate să utilizeze sistemul. Instituțiile publice finanțate de stat pot să adere voluntar la soluția digitală.<sup>2</sup>

Totodată, în contextul parcursului european, se va menționa și **Ucraina**, unde sistemul informațional HRMIS, administrat de Agenția Națională a Serviciului Public a fost implementat cu sprijinul Băncii Mondiale și al Uniunii Europene și lansat la 31 martie 2021.

Sistemul include mai multe module și automatizează procesele de recrutare, salarizare și gestionare a concediilor, sporind transparența și responsabilitatea în administrația publică, inclusiv permite raportarea în timp real, fiind crucial pentru o gestionare eficientă a serviciilor publice și luarea deciziilor bazate pe date la nivel central și organizațional. Totuși, doar o parte din autoritățile publice utilizează sistemul, deoarece nu este obligatoriu, iar autoritățile publice care sunt reticente în implementarea acestuia consideră că sistemul nu reflectă suficient de bine nevoile lor, inclusiv prin absența unui sistem integrat de gestionare a resurselor umane cu salarizarea care împiedică accesul rapid la datele salariale și îngreunează

<sup>1</sup> <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/node/12840/printable/pdf>

<sup>2</sup> <https://oes.dk/digitale-loesninger/driftsstatus/driftsstatus-statens-hr/>

evaluarea impactului reformei salariale.<sup>3</sup> Potrivit datelor oficiale, până în prezent, 134 de autorități guvernamentale sunt conectate la sistem, cuprinzând informații privind 27 566 de funcționari publici, iar recent la data de 7 octombrie 2024 aproximativ 1000 specialiști în resurse umane au fost instruiți în cadrul unui Curs de instruire „Principii fundamentale ale HRMIS în autoritățile publice”.<sup>4</sup>

În context, se va menționa că studiile realizate de **OECD** și **Comisia Europeană** au subliniat impactul pozitiv al digitalizării în sectorul public, indicând economii semnificative în costuri, îmbunătățirea transparenței și accelerarea proceselor administrative. Aceste studii arată că o integrare mai bună a tehnologiilor digitale poate sprijini dezvoltarea unui sector public mai eficient și mai responsabil.

Astfel, SI EMRU este o soluție eficientă pentru gestionarea resurselor umane în serviciul public, centralizând informațiile despre angajați și facilitând schimbul electronic de date între autoritățile publice, iar dezvoltarea și implementarea sistemului în Republica Moldova este crucială pentru a atinge aceleași standarde de eficiență și transparență care au fost realizate cu succes în statele membre ale Uniunii Europene.

Un sistem digitalizat, cum ar fi SI EMRU, permite trasabilitatea completă a fiecărui proces legat de managementul resurselor umane (angajare, evaluarea performanțelor profesionale, promovare, transfer, deplasări, concedii, etc.), având un impact pozitiv asupra eficienței administrației publice.

#### 4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

În scopul implementării prevederilor Conceptului SI EMRU, urmare a aprobării prezentei hotărârii, Cancelaria de Stat urmează să inițieze procedura de modificare, după caz de abrogare a Hotărârii Guvernului nr.106/2014, pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea SI EMRU.

Respectiv, urmare a aprobării atât a Conceptului SI EMRU, cât și a Regulamentului resursei informaționale create de SI EMRU, pentru realizarea prevederilor ambelor acte normative va fi necesară alocarea ulterioară a mijloacelor financiare din contul bugetului de stat.

Astfel, costurile estimative privind dezvoltarea, testarea, pilotarea și instruirea personalului pentru utilizarea funcționalităților SI EMRU sunt estimate la suma de 14 230,8 mii lei (708 000 EUR).

Totodată, pentru anul 2024, au fost deja alocate 1 421,5 lei (inclusiv TVA) pentru dezvoltarea bazei sistemului SI EMRU, care va asigura funcționalitatea de bază și va permite extinderea modulară ulterioară, precum și implementarea Modulului „Concedii”.

Ținând cont de complexitatea informațiilor din SI EMRU, costurile de mentenanță, administrare a sistemului, incluzând costuri pentru actualizarea software, corectarea erorilor, instruire pentru noii utilizatori și oferirea suportului tehnic, urmează a fi estimate la o etapă avansată de implementare sau în perioada de elaborare a Caietului de sarcini sau dezvoltare a componentelor modulare ale sistemului, fiind asigurată în limita mijloacelor financiare stabilite în bugetul de stat.

De asemenea, posesorul SI EMRU urmează să estimeze și să prezinte Instituției Publice „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” resursele TI necesare pentru găzduirea SI EMRU pe platforma tehnologică guvernamentală comună (MCloud), în

<sup>3</sup> <https://www.sigmaweb.org/publications/Monitoring-Report-2023-Ukraine.pdf>

<sup>4</sup> <https://nads.gov.ua/en/news/about-1000-civil-servants-completed-a-training-course-on-the-principles-of-hrmis-in-government-institutions>

<p>conformitate cu Hotărârea Guvernului nr.128/2014 privind platforma tehnologică guvernamentală comună (MCloud). În baza estimărilor se vor planifica și se vor aloca resursele TI necesare.</p> <p>Urmare a dării în exploatare a SI EMRU, Posesorul va încheia cu Administratorul tehnic Acordul privind administrarea tehnică și menținerea SI EMRU, care va include activitățile minime privind administrarea tehnică și menținerea SI EMRU, precum și volumul acestora. În baza Acordului vor fi estimate cheltuielile pentru administrarea tehnică a SI EMRU care urmează a fi acoperite din bugetul de stat, prin intermediul granturilor oferite Instituției Publice „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică”, de către fondator.</p>
<p>4.3. Impactul asupra sectorului privat</p>
<p>Nu este aplicabil.</p>
<p>4.4. Impactul social</p>
<p>Nu este aplicabil.</p>
<p>4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal</p>
<p>Prelucrarea și protecția datelor cu caracter personal la implementarea Conceptului SI EMRU va fi realizată printr-o serie de măsuri tehnico-organizatorice, inclusiv:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prevenirea accesului neautorizat și protecția datelor: Măsurile tehnice pentru prevenirea conexiunilor neautorizate și interceptarea datelor transmise prin rețele telecomunicaționale, alături de restricționarea accesului la datele personale doar pentru persoanele autorizate.</li> <li>2. Integritatea datelor: Integritatea informațiilor va fi menținută prin prevenirea modificării neautorizate a datelor și asigurarea efectuării modificărilor doar de către persoanele autorizate.</li> <li>3. Respectarea reglementărilor legale: SI EMRU va respecta reglementările specifice stabilite de Legea nr.133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, inclusiv limitarea accesului la datele sensibile pe baza rolurilor și drepturilor de acces ale utilizatorilor. Aceste măsuri vor preveni orice prelucrare ilicită a datelor și vor proteja drepturile persoanelor vizate.</li> </ol> <p>Așadar, implementarea prevederilor Conceptului va asigura tratamentul corespunzător al datelor cu caracter personal, prin controlul accesului, protecția datelor împotriva intervențiilor neautorizate și menținerea unui nivel ridicat de integritate a informațiilor, în concordanță cu cerințele cadrului normativ.</p>
<p>4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen</p>
<p>Implementarea prevederilor proiectului de act normativ va avea un impact semnificativ asupra asigurării echității și egalității de gen, prin integrarea digitală centralizată a datelor privind funcționarii publici și altor categorii de personal din serviciul public.</p> <p>Dezvoltarea funcționalităților SI EMRU va facilita colectarea și prelucrarea automată a datelor privind diversitatea de gen și echitatea în cadrul autorităților publice, în mod deosebit în procesul de raportare, date statistice care la moment sunt colectate prin formulare-tip transmise către fiecare autoritate publică în parte.</p> <p>Respectiv, informațiile statistice vor eficientiza procedurile de raportare pe diferiți indicatori de monitorizare în domeniul echității și egalității de gen (Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale Organizației Națiunilor Unite, Rapoartele de monitorizare SIGMA, etc.), or datele vor putea fi extrase direct din sistem fără transmiterea solicitărilor de informații către autoritățile publice.</p>
<p>4.5. Impactul asupra mediului</p>

Digitalizarea reprezintă o prioritate a politicilor UE (Raportul OECD privind digitalizarea și sustenabilitatea, 2021), iar în contextul adoptării Pactului Verde European (The European Green Deal, engl.) (Comisia Europeană, 2019), care include proiecția dezvoltării sustenabile printr-o transformare digitală a industriilor în cadrul economiei circulare, demonstrează că digitalizarea poate contribui la diminuarea impactului asupra mediului și ameliorarea calității vieții, deoarece prin folosirea de utilaje și echipamente inteligente, cresc oportunitățile de utilizare eficientă a resurselor și are loc diminuarea deșeurilor.<sup>5</sup>

Astfel, pentru realizarea obiectivelor de sustenabilitate utilizarea tehnologiilor digitale maximizează efectele pozitive ale politicilor de combatere a schimbărilor climatice, de protecție a mediului înconjurător și de optimizarea a utilizării energiei și resurselor naturale, totodată reducând consumul de hârtie și resursele fizice utilizate pentru gestionarea documentelor.

În acest sens, implementarea prevederilor proiectului prin dezvoltarea SI EMRU urmărește digitalizarea proceselor aferente managementului resurselor umane în serviciul public, reducând treptat utilizarea formularelor pe hârtie. În prezent, în sistemul național de management al funcției publice și a funcționarilor publici, datele sunt gestionate și înregistrate pe suport de hârtie sau prin fișiere de tip Word sau Excel, ceea ce generează probleme în asigurarea calității datelor, dificultăți în colectare, analiză și raportare, precum și provocări în luarea deciziilor bazate pe dovezi.

Respectiv, implementarea SI EMRU va înlocui documentele fizice cu procese electronice ceea ce va economisi o cantitate considerabilă de hârtie și/sau alte resurse.

Astfel, potrivit celor mai simple calcule, în conformitate cu Raportul anual privind funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2023,<sup>6</sup> personalul din cadrul serviciului public din Republica Moldova constituia 53025 angajați, dintre care 17 746 funcționari publici, care să admitem în 2023 fiecare a completat minim 1 cerere de solicitare a concediului de odihnă anual, iar pentru fiecare cerere a fost emis un act administrativ (ordin sau dispoziție de acordare a concediului), respectiv avem un număr de aproximativ 106050 foi A4 utilizate.

Estimând greutatea unei foi A4 la 80 mg/m<sup>2</sup> (standard) - > 0,08 g, greutatea totală a hârtiei utilizate este de aproximativ 8,484 kg.<sup>7</sup> Totodată, conform cercetărilor, un copac produce în medie 10 000 de foi de hârtie (numărul variază în funcție de specie și metoda de prelucrare).<sup>8</sup> În acest sens, 106050 de foi (estimate, doar pentru 1 (una) singură cerere/per angajat), înseamnă aproximativ 11 copaci/an.

Acest calcul simplu, relevă importanța implementării unui sistem digital în domeniul procedurilor de personal, unde pe lângă cereri de acordare a concediului de odihnă sunt diverse alte documente utilizate în format hârtie (fișe de post, rapoarte de evaluare, fișe de evaluare, solicitări de deplasare, alte tipuri de cereri, etc.), care ar elimina cazurile utilizării inutile a hârtiei și ar contribui semnificativ la protejarea mediului înconjurător.

Suplimentar, se va menționa că conform cercetărilor, un copac absoarbe anual în medie 24,62 kg de CO<sub>2</sub>,<sup>9</sup> respectiv prin salvarea a unui număr de aproximativ 11 copaci, putem

<sup>5</sup> [https://www.amfiteatruconomic.ro/temp/Articol\\_3066.pdf](https://www.amfiteatrueconomic.ro/temp/Articol_3066.pdf)

<sup>6</sup> [https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport\\_fp\\_2023\\_spre\\_publicare\\_1\\_0.pdf](https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_fp_2023_spre_publicare_1_0.pdf)

<sup>7</sup> <https://www.greenatworkmag.com/gwsubaccess/03sepoct/special2.html>

<sup>8</sup> <https://scanse.io/blog/how-much-paper-comes-from-one-tree/>

<sup>9</sup> <https://www.fortomorrow.eu/en/blog/co2-tree>



preveni emisia a 270,82 kg de CO<sub>2</sub>/an în atmosferă.

Adoptarea unui sistem integrat SI EMRU pentru digitalizarea proceselor aferente managementului resurselor umane în serviciul public ar contribui semnificativ la promovarea unui mediu mai sustenabil, prin următoarele:

- reducerea defrișărilor, a consumului de hârtie și a emisiilor de carbon;
- economisirea resurselor naturale prin reducerea consumului de apă utilizat în producția hârtiei și consumul de energie electrică în procesele de tăiere, transport și prelucrare;
- reducerea deșeurilor: fără hârtie, scade volumul deșeurilor solide produse;
- menținerea biodiversității;
- combaterea schimbărilor climatice.

#### 4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu este aplicabil.

### 5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsurile normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Nu este aplicabil.

5.2. Măsurile normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Nu este aplicabil.

### 6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Proiectul a fost consultat prealabil cu Instituția Publică „Agenția de Guvernare Electronică” și Instituția Publică „Serviciul tehnologia informației și securitate cibernetică”. Drept urmare, proiectul a fost definitivat, conform propunerilor și obiecțiilor prezentate.

În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional, pe pagina web oficială a Cancelariei de Stat <https://cancelaria.gov.md>, la compartimentul Transparența decizională, a fost plasat anunțul privind inițierea procesului de elaborare a prezentului proiect, care poate fi accesat la linkul: <https://cancelaria.gov.md/ro/apc/anunt-privind-initierea-elaborarii-deciziilor>.

Un anunț similar a fost plasat și pe platforma [www.particip.gov.md](http://www.particip.gov.md), și poate fi accesat la linkul: [https://particip.gov.md/ro/document/stages/\\*/13715](https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/13715).

Proiectul urmează a fi avizat și consultat de către autoritățile interesate, societatea civilă și partenerii de dezvoltare, în special cei care contribuie la crearea și implementarea sistemelor informaționale.

### 7. Concluziile expertizelor

Proiectul urmează a fi supus expertizelor anticorupție și expertizei juridice, conform art.36 și art.37 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.

### 8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de hotărâre a fost corelat cu prevederile actelor normative în vigoare, care se află în conexiune.

### 9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Aprobarea proiectului actului normativ implică următoarele măsuri succesive:

- Modificarea, după caz, abrogarea Hotărârii Guvernului nr.106/2014 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea SIA RFPFP.
- Elaborarea caietului de sarcini pe componente modulare ale proiectului, definind specificațiile tehnice și funcționale necesare pentru dezvoltarea sistemului.

- Inițierea și desfășurarea procedurilor de achiziție publică pentru selectarea unui dezvoltator de soluții IT.
- Contractarea dezvoltatorului pentru dezvoltarea funcționalităților SI EMRU.
- Dezvoltarea modulară a componentelor sistemului, asigurându-se interoperabilitatea acestora și respectarea cerințelor funcționale.
- Casarea Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”.
- Implementarea sistemului în autoritățile publice centrale, cu testarea finală.
- Extinderea utilizării sistemului în autoritățile publice locale, după finalizarea testelor.
- Organizarea sesiunilor de instruire pentru personalul responsabil de managementul resurselor umane în utilizarea sistemului.
- Utilizarea sistemului la nivel național de toate autoritățile publice.

**Secretar general adjunct al Guvernului** /semnat electronic/ **Andrei STRAH**