

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul hotărârii de Guvern
cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 și la modificarea unor hotărâri ale Guvernului

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Proiectul de hotărâre a Guvernului cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 și la modificarea unor hotărâri ale Guvernului este elaborat de către Cancelaria de Stat în colaborare cu Institutului Național de Administrație și Management Public, în calitate de entitate publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Proiectul Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 a fost elaborat în temeiul prevederilor art.37 din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, care instituie dreptul și obligația funcționarilor publici de a-și perfecționa, în mod continuu, abilitățile și pregătirea profesională. Elaborarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 transpune în plan operațional prevederile Strategiei de reformă a administrației publice pentru perioada 2023–2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.126/2023, care, în cadrul Direcției prioritare 3, prevede că „profesionalizarea serviciului public este asigurată printr-un sistem modern de formare profesională a resurselor umane din administrația publică, care acoperă nevoile reale și în continuă schimbare de dezvoltare profesională, conform priorităților instituționale și atribuțiilor specifice ale acestora”. Totodată, proiectul derivă din Planul de acțiuni privind realizarea Programului de implementare pentru anii 2023–2026 al aceleiași Strategii, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.352/2023, care prevede, la obiectivul specific 10.1, „Dezvoltarea și implementarea programelor de formare specializată și de dezvoltare profesională pentru diferite categorii de personal din administrația publică”. Planul corelează, de asemenea, cu obiectivele Planului Național de Dezvoltare pentru anii 2025–2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.361/2024, care, prin obiectivul general 7, consacră direcția de dezvoltare a serviciului public și profesionalizarea funcționarilor publici, cu accent pe consolidarea sistemului de formare profesională. În ceea ce privește necesitatea intervenției normative în Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și Hotărârea Guvernului nr.566/2025 pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului (actualizarea cadrului normativ aferent managementului funcției publice), aceasta derivă din aplicarea practică a cadrului legal existent, care a evidențiat necesitatea unor ajustări pentru asigurarea unei implementări unitare, coerente și eficiente a prevederilor în domeniul managementului funcției publice. Aceste intervenții normative au la bază rezultatele procesului de monitorizare și evaluare a implementării actelor existente și urmăresc perfecționarea mecanismelor de evaluare, formare profesională și dezvoltare a funcționarilor publici, în scopul consolidării transparenței, obiectivității și predictibilității activităților de management al resurselor umane în serviciul public.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
Situația actuală, marcată de obținerea de către Republica Moldova a statutului de stat candidat la aderare la Uniunea Europeană și de inițierea negocierilor de aderare, impune un efort coordonat de modernizare a administrației publice și de profesionalizare a personalului din autoritățile publice.

Transformările economice, digitale și sociale necesită consolidarea capacităților instituționale și dezvoltarea competențelor funcționarilor publici, pentru a asigura o guvernare eficientă, transparentă și orientată către cetățean, capabilă să atingă obiectivele strategice ale statului și să realizeze angajamentele asumate, inclusiv în procesul de integrare europeană.

Sistemul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici este reglementat prin Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public și prin Regulamentul cu privire la dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici, aprobat prin Anexa nr.10 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, care stabilesc cadrul instituțional, principiile și responsabilitățile privind formarea și dezvoltare profesională a funcționarilor publici.

Conform prevederilor legale în vigoare, autoritatea publică are obligația de a asigura activități de formare și dezvoltare profesională continuă cu o durată de cel puțin 40 de ore anual, prin următoarele forme principale:

1. cursuri de inițiere în funcția publică pentru fiecare funcționar public debutant, desfășurate în perioada de probă sau în cel mult șase luni de la confirmarea în funcție;
2. programe/cursuri de perfecționare profesională privind dezvoltarea competențelor manageriale și profesionale pentru funcționarii publici de conducere și de conducere de nivel superior;
3. programe/cursuri de perfecționare profesională privind dezvoltarea competențelor profesionale pentru funcționarii publici de execuție.

De asemenea, potrivit pct.34 din Regulamentul menționat, Cancelaria de Stat are atribuția de a generaliza propunerile de formare profesională parvenite de la autoritățile publice și de a elabora, în limitele fondurilor disponibile și ale ofertelor partenerilor de dezvoltare, Programul anual integrat de instruire externă care include Planul anual de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice.

Cadrul strategic este completat de Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025–2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.166/2025, care stabilește prioritățile pe termen mediu ale sistemului național de dezvoltare profesională a funcționarilor publici. Programul prevede zece grupuri prioritare de funcționari publici pentru perioada 2025–2027, care urmează a fi dezvoltate profesional, precum și tematicile orientative corespunzătoare necesităților de dezvoltare profesională identificate pentru aceste grupuri prioritare.

De asemenea, prin Hotărârea Guvernului nr.167/2025 a fost constituit Institutul Național de Administrație și Management Public (INAMP), entitate publică cu misiunea de a implementa un sistem modern și integrat de formare profesională continuă a personalului din administrația publică. Conform datelor statistice, în anul 2024 gradul general de instruire al funcționarilor publici a constituit 74%, menținându-se la un nivel comparabil cu anii precedenți (71,4% în 2023 și 71,4% în 2022). Analiza pe niveluri administrative relevă o discrepanță semnificativă între administrația publică centrală și cea locală: în timp ce autoritățile publice centrale au asigurat o rată de instruire de 89,2%, la nivelul administrației publice locale aceasta a fost de 48,2% pentru APL de nivelul I și 48,6% pentru APL de nivelul II.

Din totalul persoanelor instruite în anul 2024, aproximativ 60,2% dintre funcționarii publici au participat la programe de instruire cu o durată de minimum 40 de ore, valoare mai mică comparativ cu cea înregistrată în anii 2023 (73,9%) și 2022 (73,9%), aceștia reprezentând 44,6% din numărul total de funcționari publici cu statut general. Totodată, ponderea funcționarilor din administrația publică locală care au beneficiat de instruiți cu durata legală de minimum 40 de ore a fost în scădere constantă, atingând în anul 2024 niveluri de 28,5% pentru APL de nivel I și 14,2% pentru APL de nivel II.

În conformitate cu art.38 alin.(3) din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, fiecare autoritate publică are obligația de a aloca cel puțin 2% din fondul de salarizare pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici. Cu toate acestea, în anul 2024 ponderea mijloacelor planificate în acest scop a constituit doar 0,50% din fondul de salarizare, și doar 54,5% din aceste resurse au fost efectiv utilizate pentru activități de

formare profesională, ceea ce demonstrează subfinanțarea sistematică a instruirii funcționarilor publici.

În același an, Institutul de Administrație Publică din cadrul Universității de Stat a Republicii Moldova a desfășurat 36 de cursuri de dezvoltare profesională incluse în Planul anual de dezvoltare profesională a funcționarilor publici, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.79/2024, la care au participat 1004 funcționari din cadrul autorităților publice centrale și locale. Din totalul participanților, 675 de persoane au provenit din administrația publică centrală și 329 din administrația publică locală.

Deși cadrul legal stabilește un sistem coerent de reglementare, analiza implementării practice efectuată pe baza datelor furnizate în domeniul dezvoltării profesionale de autorități relevă existența unor disfuncționalități structurale și operaționale, care împiedică atingerea nivelului dorit de performanță instituțională.

Printre principalele deficiențe constatate se numără:

- aplicarea neuniformă a prevederilor privind durata minimă anuală de formare și dezvoltare profesională (40 de ore). În anul 2024, doar 44,6% din numărul total de funcționari publici s-au conformat cadrului normativ și au beneficiat de minim 40 ore de instruire.
- rata scăzută de instruire la nivelul administrației publice locale – în anul 2024, gradul de instruire a constituit 48,2 % pentru APL nivel I și 48,6 % pentru APL nivel II, comparativ cu 89,2 % în administrația publică centrală. Aceste diferențe demonstrează că mai puțin de jumătate din funcționarii publici din administrația locală beneficiază de activități de formare și dezvoltare profesională conform minimului legal, ceea ce accentuează decalajele de capacitate administrativă între nivelurile de administrare;
- identificarea insuficientă a necesităților de instruire la nivel individual, de grup și organizațional, ceea ce determină lipsa unei corelări între programele/cursuri de formare/perfecționare profesională și prioritățile guvernamentale. Această deficiență determină elaborarea unor planuri de formare și dezvoltare profesională necorelate cu necesitățile reale, utilizarea inefficientă a resurselor financiare și un impact redus al activităților de formare și dezvoltare profesională asupra performanței și capacității instituționale.
- oferta limitată de programe/cursuri și tematici de formare și dezvoltare profesională, care nu reflectă integral cererea autorităților publice și noile exigențe instituționale;
- capacități instituționale reduse ale subdiviziunilor de resurse umane în organizarea, monitorizarea și evaluarea procesului de instruire;
- alocarea insuficientă a resurselor financiare destinate dezvoltării profesionale a funcționarilor publici. Conform articolului 37 din Legea nr.158/2008, autoritățile publice au obligația de a aloca minimum 2% din fondul de salarizare pentru procesul de formare și dezvoltare profesională.

În contextul noilor reforme orientate spre consolidarea capacității administrative și profesionalizarea serviciului public, INAMP a realizat, în perioada 7–18 octombrie 2025, un proces de identificare a necesităților de formare și dezvoltare profesională prin aplicarea unui chestionar național, la care au participat 3345 de funcționari publici din cadrul autorităților administrației publice centrale și locale. Rezultatele acestui exercițiu confirmă caracterul strategic al formării și dezvoltării profesionale și au relevat următoarele tendințe:

- cerere ridicată pentru formare/dezvoltare digitală și competențe tehnice (64 % dintre respondenți);
- importanța consolidării competențelor manageriale, etice și de leadership;
- bariere persistente legate de timp, motivație și resurse financiare;
- preferință pentru formate de instruire practice și colaborative, inclusiv blended-learning;
- perceperea formării și dezvoltării profesionale ca instrument de modernizare și de creștere a calității serviciilor publice.

Datele colectate confirmă că, în lipsa unei abordări sistemice și unitare, activitățile de formare și dezvoltare profesională rămân fragmentare și inegale între nivelurile administrative, ceea ce reduce impactul investițiilor în instruire asupra performanței instituționale.

Pe de altă parte, procesul de monitorizare a evidențiat existența unor deficiențe și lacune în actele normative subordonate care reglementează aspecte procedurale ale managementului funcției publice, ceea ce impune intervenții normative punctuale menite să asigure o aplicare unitară, coerentă și eficientă a prevederilor legale în domeniu.

a) În Regulamentul cu privire la perioada de probă pentru funcționarul public debutant (anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009) se constată că reglementarea actuală nu prevede posibilitatea anexării de documente justificative separate la fișa de evaluare, mentorul și funcționarul public debutant fiind obligați să consemneze concluziile, recomandările și, respectiv, comentariile sau dezacordul direct în cadrul fișei de evaluare, ceea ce limitează capacitatea părților de a prezenta dovezi relevante și detaliate privind activitatea desfășurată în perioada de probă.

b) Prevederile actuale ale Modulului de întocmire a angajamentului scris (anexa nr.6 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009) conțin formulări generale, care nu delimitează clar cazurile în care funcționarul public participă la activități de formare din cont propriu de situațiile în care acesta și-a asumat obligația de a continua activitatea în serviciul public printr-un alt act juridic. Această lacună normativă generează interpretări neuniforme și aplicare inegală între autorități, impunând clarificarea expresă a excepțiilor de la întocmirea angajamentului scris și corelarea reglementării cu prevederile art.38 alin.(1) din Legea nr.158/2008.

c) Prevederile actuale ale Regulamentului privind evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public (anexa nr.8 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009) necesită ajustări pentru a asigura o aplicare unitară și coerentă a mecanismului de stabilire și evaluare a obiectivelor individuale de activitate, în corelare cu obiectivele instituționale și atribuțiile din fișa postului. Modificările propuse clarifică rolul subdiviziunii resurse umane în procesul de vizare a obiectivelor și indicatorilor de performanță, aliniaza reglementările la prevederile Legii nr.158/2008 și Legii nr.131/2012, și contribuie la consolidarea transparenței și obiectivității evaluării funcționarilor publici.

d) În Regulamentul cu privire la dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici (anexa nr. 10 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009) se constată că reglementarea referitoare la programele de dezvoltare managerială utilizează o formulare generală, fără a include aspecte esențiale ale managementului instituțional, cum sunt evaluarea performanței, motivarea personalului și conducerea proceselor organizaționale. Totodată, prevederea referitoare la planul anual de dezvoltare profesională a autorităților publice nu instituie obligația expresă și termenul-limită pentru publicarea acestuia, ceea ce determină lipsa unui cadru procedural clar privind asigurarea transparenței procesului de formare profesională.

e) Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului intern (anexa nr.13 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009) conține dispoziții care nu asigură claritate și uniformitate în aplicare. Astfel, punctul 6 reglementează obligația autorității publice de a informa personalul despre funcțiile vacante propuse spre ocupare prin promovare, transfer sau redistribuire, fără a stabili posibilitatea determinării ulterioare a modalității concrete de ocupare, în funcție de specificul și natura sarcinilor funcției.

De asemenea, punctul 7 nu prevede includerea bibliografiei pentru proba scrisă printre elementele comunicate candidaților, deși această probă este prevăzută pentru unele funcții publice.

Totodată, punctul 10 nu reglementează procedura aplicabilă în cazul existenței unui singur candidat admis, iar punctul 14 nu definește expres condițiile și termenele de organizare a probei scrise și a interviului.

Lipsa unor dispoziții speciale privind promovarea și transferul funcționarilor publici în caz de reorganizare instituțională generează un vid normativ, fiind necesară corelarea prevederilor Regulamentului cu dispozițiile art.45 alin.(4) din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public.

f) În textul Hotărârii Guvernului nr.566/2025 privind actualizarea cadrului normativ aferent managementului funcției publice, s-a identificat necesitatea ajustării unor prevederi în vederea asigurării aplicării optime și a eliminării potențialelor inconsecvențe normative, impunându-se excluderea punctului 5.1 și modificarea termenului prevăzut la punctul 5.11, prin substituirea cuvântului „trei” cu cifra „5”, pentru asigurarea coerenței și eficienței cadrului normativ încă de la intrarea în vigoare a actului normativ respectiv.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 și la modificarea unor hotărâri ale Guvernului are drept obiectiv general consolidarea capacităților administrative și competențele profesionale ale personalului din autoritățile publice, în vederea implementării eficiente a reformelor structurale, a procesului de integrare europeană și a priorităților stabilite prin documentele strategice naționale.

În conformitate cu art.37 din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, proiectul transpune în plan operațional dispozițiile Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025–2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.166/2025, și asigură corelarea acestora cu Strategia de reformă a administrației publice 2023–2030 și Planul Național de Dezvoltare 2025–2027.

Elemente principale și noutăți introduse prin proiect:

1. Structurarea unitară a ofertei de formare/dezvoltare profesională pe domenii prioritare, grupuri-țintă și criterii de selecție, în vederea asigurării unei corelări directe cu necesitățile de dezvoltare profesională identificate la nivel național.

Planul de formare și dezvoltare profesională pentru anul 2026 include 24 domenii tematice de instruire, 3 programe de formare specializată și 21 de cursuri de dezvoltare profesională, diferențiate pentru personalul din autoritățile administrației publice centrale și locale.

2. Orientarea tematică a programelor de formare către consolidarea competențelor profesionale și manageriale ale personalului din administrația publică. Modulele de instruire vizează domenii precum leadership și management organizațional, comunicarea în administrația publică, managementul securității cibernetice, planificarea strategică, elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice la nivel local, precum și managementul patrimoniului public, asigurând dezvoltarea competențelor necesare pentru o guvernare eficientă, inovativă și responsabilă.

3. Introducerea unor programe specializate de leadership și formare de formatori, destinate consolidării competențelor manageriale și dezvoltării unui corp de formatori interni la nivelul administrației publice.

4. Extinderea cursurilor de formare/dezvoltare profesională pentru administrația publică locală, cu accent pe domenii precum modernizarea administrației locale, marketingul regional și local, managementul patrimoniului public și securitatea informațională.

5. Corelarea duratei cursurilor/programelor de formare și dezvoltare profesională cu nivelul de responsabilitate și complexitatea funcției publice. Durata cursurilor variază între 16 și 100 de ore, în funcție de categoria de personal și de nivelul de competențe urmărit.

6. Stabilirea indicatorilor de rezultat și a impactului scontat – se preconizează instruirea a circa 1900 de persoane, inclusiv 1150 din administrația publică centrală și 750 din administrația publică locală, totalizând 3000 ore de instruire.

7. Consolidarea principiului dezvoltării profesionale continue, prin asigurarea unui proces coerent și coordonat de instruire la nivel național, implementat de INAMP în calitate de entitate responsabilă. Prin aprobarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 se urmărește:

- creșterea nivelului de profesionalism, competență și eficiență a personalului din administrația publică;

- uniformizarea practicilor de formare profesională între nivelurile administrative, prin aplicarea unui cadru metodologic unitar;

– dezvoltarea competențelor manageriale, digitale, etice și transversale, precum și a celor specifice domeniilor tematice de instruire, inclusiv leadership și management organizațional, comunicare instituțională și relaționare eficientă, planificare strategică și management al politicilor publice, management al patrimoniului public și management al securității cibernetice, menite să consolideze capacitatea funcționarilor publici de a gestiona procese complexe, de a implementa politici bazate pe dovezi și de a asigura o guvernare responsabilă și orientată spre rezultate;

– adaptarea continuă a sistemului de formare profesională la cerințele actuale ale administrației publice și la evoluțiile cadrului strategic și normativ național și internațional.

Proiectul hotărârii de Guvern prevede și modificarea a două hotărâri ale Guvernului care reglementează aspecte ale managementului funcției publice și ale statutului funcționarilor publici, după cum urmează:

I. Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public:

1. Regulamentul cu privire la perioada de probă pentru funcționarul public debutant, anexa nr.2: Se clarifică și se completează procedura de evaluare a funcționarului public debutant prin introducerea posibilității ca atât conducătorul direct, cât și funcționarul debutant să anexeze la raportul de activitate și/sau la fișa de evaluare documente relevante pentru procesul și rezultatele evaluării. Se stabilește termenul de 5 zile lucrătoare pentru aducerea la cunoștință a conținutului fișei de evaluare, se reglementează modul de consemnare a concluziilor mentorului și se prevede dreptul funcționarului debutant de a-și exprima opinia motivată, toate documentele fiind semnate electronic, în vederea asigurării legalității, transparenței și caracterului documentat al procesului de evaluare.

2. Modul de întocmire a angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională, anexa nr.6: Se clarifică prevederea privind cazurile în care angajamentul nu se întocmește, prin stabilirea expresă a excepțiilor aplicabile: participarea la formare achitată din cont propriu sau asumarea obligației de a continua activitatea în serviciul public printr-un alt act juridic aprobat de conducerea autorității publice.

3. Regulamentului privind evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, anexa nr.8 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009: se clarifică procedura de stabilire a obiectivelor individuale de activitate și a indicatorilor de performanță pentru funcționarii publici cu atribuții de control al activității de întreprinzător, în conformitate cu Metodologia prevăzute la art.31² din Legea nr.131/2012 privind controlul de stat. Modificările urmăresc eliminarea interpretărilor neuniforme și consolidarea transparenței, obiectivității și coerenței sistemului de management al performanței în serviciul public.

– Regulamentul cu privire la dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici, anexa nr.10: se actualizează conținutul programelor de instruire de dezvoltare managerială, prin includerea unor elemente moderne ale managementului instituțional: evaluarea performanței, motivarea personalului și alte aspecte relevante ale conducerii eficiente și se introduce obligația autorităților publice de a publica Planul anual de dezvoltare profesională până la 31 martie al anului în curs.

4. Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului intern, anexa nr.13:

– Se revizuieste procedura de informare privind funcțiile publice vacante, oferind autorităților publice posibilitatea de a stabili, în funcție de specificul funcției, modalitatea concretă de ocupare (promovare, transfer, redistribuire).

– Se completează lista informațiilor comunicate candidaților cu bibliografia pentru proba scrisă, pentru sporirea transparenței și uniformizarea procesului de concurs.

– Se clarifică procedura aplicabilă în situația în care un singur candidat își depune dosarul, precum și termenele de desfășurare a interviului și a probei scrise.

– Se introduc dispoziții speciale privind promovarea și transferul funcționarilor publici în caz de reorganizare instituțională, în conformitate cu art.45 alin. (4) din Legea nr.158/2008.

II. În Hotărâri Guvernului nr.566/2025 privind actualizarea cadrului normativ aferent managementului funcției publice, se corectează eroarea tehnică survenită, prin excluderea punctului 5.1 și substituirea în punctul 5.11 a cuvântului „trei” cu cifra „5”.

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

În procesul de elaborare a Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026, precum și a modificărilor aferente la Hotărârea Guvernului nr.201/2009 și Hotărârea Guvernului nr.566/2025, au fost analizate mai multe opțiuni posibile de intervenție normativă și instituțională, în scopul identificării celei mai adecvate soluții pentru dezvoltarea și consolidarea capacităților profesionale ale personalului din administrația publică și asigurarea aplicării unitare a cadrului legal.

Opțiunea 1 – Menținerea cadrului normativ existent și neadoptarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026. Această opțiune a fost exclusă întrucât ar fi condus la întreruperea continuității procesului de formare și dezvoltare profesională și la neîndeplinirea obligațiilor prevăzute la art.37 din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public. Lipsa unui plan anual de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice ar fi afectat coordonarea națională a instruirilor, planificarea bugetară și implementarea obiectivelor strategice stabilite prin Strategia de reformă a administrației publice 2023–2030, Programul de dezvoltare profesională 2025–2027 și Planul Național de Dezvoltare 2025–2027. În absența acestui instrument operațional, activitățile de formare și dezvoltare profesională ar fi rămas fragmentare, cu impact redus asupra performanței instituționale și cu utilizarea neuniformă a resurselor financiare destinate dezvoltării profesionale.

Opțiunea 2 – Corectarea deficiențelor identificate în hotărârile de Guvern modificate prin acte administrative subordonate (ordine, instrucțiuni, ghiduri). Această opțiune a fost respinsă întrucât aspectele vizate – procedura de evaluare a funcționarilor debutanți, cazurile de întocmire a angajamentului scris, organizarea concursurilor interne și planificarea instruirilor pentru personalul din autoritățile publice – sunt reglementate prin hotărâri de Guvern. Acestea necesită intervenție la nivel de act normativ guvernamental pentru a asigura claritate juridică, aplicabilitate unitară și trasabilitate normativă, neputând fi modificate prin acte administrative interne ale autorităților publice.

Opțiunea 3 – Reglementare etapizată, prin intervenții separate. Deși ar fi permis o abordare graduală, această opțiune a fost considerată inefficientă, întrucât ar fi prelungit perioada de aplicare a normelor neactualizate și ar fi afectat coerența cadrului general al managementului funcției publice.

Riscurile lipsei de intervenție. Neaprobarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 și neactualizarea cadrului normativ ar fi generat:

- aplicarea neuniformă a prevederilor privind durata și conținutul cursurilor/programelor de formare și dezvoltare profesională;
- menținerea decalajelor dintre administrația centrală și locală în privința accesului la formare și dezvoltare profesională;
- lipsa unui mecanism de coordonare, publicare și monitorizare unitară a activităților de formare și dezvoltare profesională;
- utilizarea inefficientă a resurselor financiare și diminuarea impactului cursurilor/programelor de formare și dezvoltare profesională asupra performanței personalului din administrația publică și asupra performanței instituționale.

Prin urmare, opțiunea adoptată – elaborarea și aprobarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026, concomitent cu actualizarea cadrului normativ privind managementul funcției publice – reprezintă singura soluție juridică viabilă, coerentă și proporțională, care asigură continuitatea, transparența și eficiența procesului de formare și dezvoltare profesională în administrația publică, precum și claritate juridică, aplicabilitate unitară

și trasabilitate normativă cadrului legal ce reglementează realizarea managementului funcției publice, în concordanță cu principiile legalității, bunei guvernări și responsabilității instituționale.
4. Analiza impactului de reglementare
4.1. Impactul asupra sectorului public
Implementarea proiectului de hotărâre va genera un impact direct și pozitiv asupra sectorului public, prin modernizarea cadrului normativ aferent managementului funcției publice și prin consolidarea sistemului național de formare și dezvoltare profesională a personalului din administrația publică. Proiectul contribuie la creșterea transparenței și eficienței proceselor de resurse umane, prin: – clarificarea procedurilor de recrutare, evaluare și promovare a funcționarilor publici; – optimizarea procesului de evaluare a performanțelor, cu asigurarea unei corelări mai strânse între rezultatele individuale și performanța instituțională; – uniformizarea practicilor administrative între autoritățile publice, în vederea aplicării coerente a legislației privind funcția publică. În plan structural, proiectul consolidează rolul Cancelariei de Stat în coordonarea și monitorizarea procesului de dezvoltare profesională continuă a personalului din administrația publică. Totodată, se consolidează capacitatea INAMP de a implementa programe moderne de formare și dezvoltarea profesională, corelate cu nevoile reale ale funcționarilor publici și cu obiectivele strategice ale Guvernului. Prin Planul anual de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice, proiectul va contribui la: – consolidarea competențelor profesionale ale personalului din administrația publică; – crearea unui corp de funcționari calificați, capabili să gestioneze eficient procesele de reformă și să asigure continuitatea administrativă; – creșterea calității și eficienței serviciilor publice oferite cetățenilor. Pe termen scurt, implementarea proiectului va asigura funcționalitatea cadrului unitar de formare și dezvoltare profesională și aplicarea uniformă a procedurilor din managementul funcției publice. Pe termen mediu, se preconizează reducerea discrepanțelor între administrația centrală și cea locală sub aspectul gradului de instruire a funcționarilor publici, creșterea ratei de participare la cursuri/programe de formare și dezvoltare profesională și profesionalizarea proceselor de management al resurselor umane. Pe termen lung, proiectul va contribui la consolidarea unui serviciu public profesionist, transparent și orientat spre rezultate, aliniat standardelor europene și capabil să susțină procesul de integrare europeană și modernizarea administrației publice.
4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative
Implementarea proiectului de hotărâre nu va genera cheltuieli suplimentare pentru bugetul public național, fiind realizată preponderent în limitele alocațiilor aprobate prin Legea bugetului de stat pentru anul 2026 și în conformitate cu Cadrul bugetar pe termen mediu 2026–2028. Activitățile prevăzute în Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 vor fi finanțate din fondurile destinate activităților de formare alocate Institutului Național de Administrație și Management Public, potrivit legii bugetului de stat. Costurile totale estimate pentru implementarea planului constituie 7 000,0 mii lei.
4.3. Impactul asupra sectorului privat
Nu este aplicabil.
4.4. Impactul social
Proiectul de hotărâre are un impact social pozitiv indirect, prin efectele sale asupra consolidării capacităților profesionale ale personalului din administrația publică și, implicit, asupra calității serviciilor furnizate cetățenilor. Implementarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 va contribui la:

– creșterea competenței și responsabilității funcționarilor publici în prestarea serviciilor către populație; – îmbunătățirea accesului cetățenilor la servicii administrative eficiente, transparente și de calitate; – consolidarea încrederii în autoritățile publice prin profesionalismul și etica funcționarilor. Efectele sociale se vor manifesta pe termen mediu și lung prin: – creșterea gradului de satisfacție al cetățenilor față de activitatea autorităților publice; – îmbunătățirea climatului de muncă în serviciul public, prin motivarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului. Proiectul nu afectează în mod direct nivelul de ocupare, salarizarea sau alte aspecte economico-sociale, însă prin eficientizarea managementului resurselor umane din serviciul public contribuie la sporirea atractivității carierei în serviciul public, sprijinind astfel menținerea unui personal calificat și motivat în administrația publică.
4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal
Proiectul de hotărâre nu implică prelucrarea de noi categorii de date cu caracter personal și nu extinde domeniul actual de utilizare a acestora. Activitățile reglementate vizează exclusiv procesul administrativ de formare, evaluare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici, în cadrul căruia sunt utilizate date strict necesare gestionării resurselor umane. Scopul prelucrării acestor date este organizarea, monitorizarea și evaluarea cursurilor/programelor de formare și dezvoltarea profesională, precum și gestionarea procesului de evaluare a funcționarilor publici debutanți, conform cadrului legal existent. Datele sunt colectate și prelucrate de către operatorii autorizați – Cancelaria de Stat, INAMP și autoritățile publice în care activează persoanele vizate. Prelucrarea și stocarea datelor se realizează cu respectarea prevederilor Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, pe durata strict necesară îndeplinirii scopurilor administrative pentru care acestea au fost colectate.
4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen
Potrivit art.5 din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, serviciul public se bazează pe principiile egalității și nediscriminării, legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității. În acest context, noile prevederi nu vor influența în mod diferit femeile, bărbații sau minoritățile de gen, aplicându-se în mod uniform tuturor categoriilor de personal din autoritățile publice. Proiectul promovează accesul egal la formare și dezvoltare profesională, evaluare și dezvoltare în carieră, contribuind la consolidarea unui mediu administrativ bazat pe echitate, merit și competență, în conformitate cu standardele naționale și europene privind egalitatea de șanse.
4.5. Impactul asupra mediului
Nu este aplicabil.
4.6. Alte impacturi și informații relevante
Nu este aplicabil.
5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE
Nu este aplicabil.
5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
Nu este aplicabil.
5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE
Nu este aplicabil.
6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional, pe pagina web oficială a Cancelariei de Stat, la compartimentul Transparența decizională, a fost plasat anunțul privind inițierea procesului de elaborare a prezentului proiect, care poate fi accesat la linkul: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/15322. Un anunț similar a fost plasat și pe platforma www.particip.gov.md și poate fi accesat la linkul: <https://gov.md/node/991>.

Proiectul urmează a fi consultat și avizat de către autoritățile și instituțiile publice relevante și societatea civilă, în conformitate cu procedura legală.

7. Concluziile expertizelor

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

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul se încadrează organic în cadrul normativ existent, iar aprobarea acestuia nu va genera ca consecință necesitatea amendării altor acte normative.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Implementarea prevederilor proiectului Hotărârii Guvernului privind cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 și la modificarea unor hotărâri ale Guvernului va fi asigurată de Cancelaria de Stat și Institutul Național de Administrație și Management Public.

Cancelaria de Stat va exercita funcția de coordonare, monitorizare și control al implementării Planului, asigurând și aplicarea unitară a modificărilor operate în actele normative subordonate.

Institutul Național de Administrație și Management Public, în calitate de entitate publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă, va elabora în termen de 30 de zile planul de acțiuni pentru implementarea hotărârii, va actualiza cursurile/programele de formare și dezvoltare profesională în concordanță cu prioritățile și necesitățile identificate, va organiza logistic și didactic activitățile de instruire și va prezenta Cancelariei de Stat, până la 15 februarie 2027, raportul anual privind implementarea Planului.

Conducătorii autorităților publice vor asigura sprijinirea, delegarea și participarea personalului la activitățile de formare și dezvoltare profesională, includerea acestor activități în planurile anuale de formare și dezvoltare profesională și sprijinirea participării funcționarilor cu experiență în calitate de formatori.

Secretar general adjunct al Guvernului /semnat electronic/ **Alexandru IACUB**