

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică centrală)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul de lege privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică centrală) a fost elaborat de Cancelaria de Stat în colaborare cu Ministerul Justiției, Autoritatea Națională de Integritate și Centrul Național Anticorupție, membri ai grupului de lucru pentru elaborarea Codului de etică și conduită al unor persoane cu funcții de demnitate publică și al personalului din cabinetele acestora.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Proiectul de lege a fost elaborat în scopul realizării activităților 2.3 și pct.178-182 din Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 126/2023, activității nr. 1.6 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, aprobat prin anexă la Hotărârea Guvernului nr.352/2023, și a măsurii nr.28 din Pilonul 3: Guvernarea economică la Agenda de reforme aferentă Planului de creștere al Republicii Moldova pentru anii 2025-2027, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 260/2025, măsurilor 7.4 și 9.2 din Foia de parcurs privind „Reforma administrației publice” aprobată prin anexă la Hotărârea Guvernului nr.274/2025, precum și recomandărilor GRECO în ceea ce privește etica și conduita profesională a persoanelor cu funcții de demnitate publică din executiv și din cabinetele acestora.

Suplimentar, la data de 11.09.2025 a fost aprobat Conceptul privind introducerea sistemului de recrutare centralizată în administrația publică centrală din Republica Moldova și a Planului de acțiuni cu privire la implementarea reformelor în domeniul managementul funcției publice pentru anii 2025-2032, prin Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 278/2025.

Modificările legislative aduse prin proiect urmăresc să modernizeze procesul de recrutare și accedere în funcția publică de execuție în ministere și Cancelaria de Stat, asigurând transparența, meritocrația și eficacitatea procesului de angajare.

În acest context, consolidarea sistemului de recrutare și accedere în funcția publică reprezintă o necesitate strategică ce depășește cadrul unei simple conformări la cerințele procesului de aderare la Uniunea Europeană. Prin sporirea transparenței și a predictibilității proceselor de recrutare, selectare și accedere în funcția publică, Republica Moldova urmărește să transforme serviciul public într-un angajator competitiv, credibil și orientat spre performanță, capabil să răspundă eficient intereselor legitime ale cetățenilor.

Totodată, proiectul de lege își propune actualizarea cadrului normativ primar privind implementarea unor proceduri de personal în baza practicilor administrative, precum și revizuirea altor acte normative conexe, astfel încât sistemul de management al resurselor umane să fie guvernat de reguli clare, unitare și aplicabile în mod uniform la nivelul administrației publice.

Subsecvent, în contextul consolidării integrității, responsabilității și credibilității în exercitarea funcțiilor de demnitate publică și a activității personalului din cabinetele acestora, proiectul de lege își propune revizuirea și actualizarea cadrului normativ conexe în materia eticii și conduitei profesionale în sectorul public.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

Modernizarea sistemului de recrutare și accedere în funcția publică (proces-pilot)

Modelul actual de ocupare a unei funcții publice de conducere și de execuție este realizat exclusiv în mod descentralizat, ceea ce presupune faptul că, autoritățile publice sunt responsabile în totalitate de desfășurarea tuturor etapelor procesului de recrutare și selectare a candidaților.

Cadrul legal care reglementează ocuparea funcțiilor publice vacante/temporar vacante este stabilit prin Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (în continuare- Legea nr.158/2008). Subsecvent, în temeiul art. 11 alin. (1) din Legea nr.158/2008, politica statului în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici este de competența Guvernului și este realizată prin Cancelaria de Stat.

Implementarea procedurii de ocupare a funcțiilor publice prin concurs se realizează în conformitate cu prevederile Regulamentului cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs aprobat prin Anexa nr.1 din Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008.

Direcția managementul funcției publice (DMFP) din cadrul Cancelariei de Stat este responsabilă de menținerea și dezvoltarea portalului guvernamental al funcțiilor publice pentru ocuparea cărora se organizează concurs - www.cariere.gov.md. Totodată, autoritățile publice sunt responsabile de gestionarea propriului cont, plasarea anunțurilor și gestionarea dosarelor de concurs, precum și de restul etapelor procesului, fără intervenția entității centrale.

Prin Hotărârea Guvernului nr.566/2025 pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului (actualizarea cadrului normativ aferent managementului funcției publice), în componența DMFP a fost instituit Serviciul recrutare și accedere în funcția publică, care gestionează planificarea, organizarea și desfășurarea procesului-pilot de recrutare pentru funcțiile publice de execuție din autoritățile administrației publice centrale de specialitate și Cancelaria de Stat. Totodată, serviciul sus-menționat este responsabil de elaborarea, pilotarea și implementarea Cadrului de competențe pentru funcțiile publice de conducere de nivel superior.

În conformitate cu prevederile Regulamentului, ocuparea funcțiilor publice de conducere și de execuție vacante/temporar vacante prin concurs include două etape: proba scrisă și interviul.

Autoritatea publică trebuie să instituie propria comisie de concurs, conform pct. 61-79 din Regulament și să pregătească subiectele și sarcinile pentru variantele de teste pentru proba scrisă, a căror calitate și relevanță depind în mare măsură de expertiza membrilor comisiei de concurs și de capacitatea subdiviziunii de resurse umane din cadrul autorității publice.

Ulterior admiterii la concurs și desfășurării probei scrise, candidații care au acumulat punctajul necesar sunt invitați la un interviu, care are drept scop obținerea informației cu privire la motivația de accedere în funcția publică, competența profesională, gândirea analitică/critică, abilitățile interpersonale și alte aspecte care sunt considerate relevante de către comisia de concurs, în raport cu specificul funcției publice scoase la concurs, după caz.

Potrivit datelor statistice înregistrate la 1 ianuarie 2026, în autoritățile publice centrale erau prevăzute 12 522 unități de funcții publice, dintre care 2 491 funcții publice vacante, ceea ce reprezintă 19,9% din totalul funcțiilor publice.

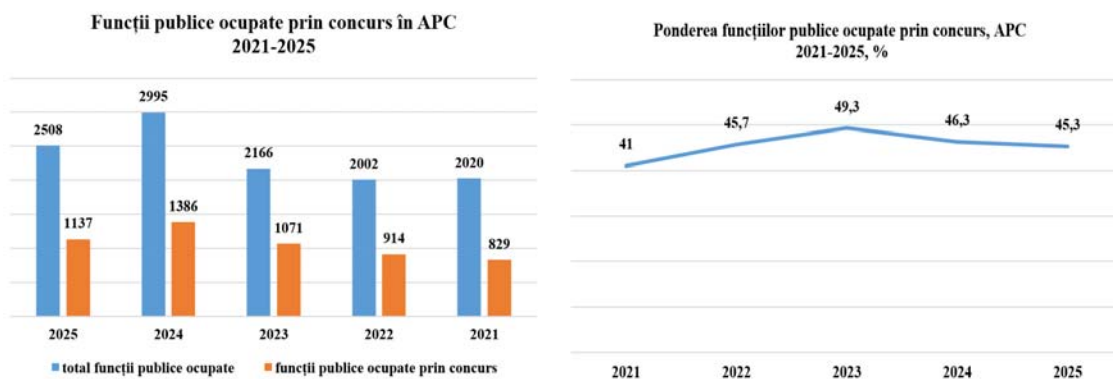
În anul 2025, rata de ocupare a funcțiilor publice a constituit 79,77%, înregistrând o creștere de 1,39 puncte procentuale comparativ cu anul precedent. Această evoluție reflectă o tendință de îmbunătățire a gradului de ocupare a funcțiilor publice, dar indică, în același timp, existența unui potențial de eficientizare suplimentară a proceselor de recrutare, în vederea reducerii numărului de funcții vacante și asigurării unei ocupări mai prompte a acestora.

Analiza structurii funcțiilor publice vacante relevă faptul că 2 265 funcții publice, din totalul de 2 491 funcții publice vacante, respectiv 90,9%, sunt funcții publice de execuție. Această distribuție evidențiază faptul că necesarul de recrutare este concentrat în special la nivelul funcțiilor publice

de execuție care asigură elaborarea/coordonarea elaborării politicilor și implementarea / coordonarea implementării politicilor.

Totodată, în cursul anului 2025 au fost scoase la concurs 2 296 funcții publice, dintre care 2 114 au vizat funcții publice de execuție. În urma procedurii de concurs au fost angajate 1 137 persoane, ceea ce corespunde unei rate de ocupare de aproximativ 49,5% din totalul funcțiilor scoase la concurs.

Ponderea funcțiilor publice ocupate prin concurs (din numărul total de funcții publice ocupate) pe parcursul ultimilor 5 ani se reprezintă în felul următor:



Astfel, concursul rămâne a fi principala modalitate de ocupare a funcțiilor publice vacante/temporar vacante.

Cadrul actual de recrutare și accedere în funcțiile publice de execuție bazat pe organizarea descentralizată a concursurilor de către fiecare autoritate publică în parte asigură funcționalitatea procesului de ocupare a funcțiilor publice, însă datele statistice evidențiază anumite limite în ceea ce privește eficiența acestuia la nivel sistemic.

În special, raportul dintre numărul funcțiilor publice scoase la concurs și numărul persoanelor efectiv angajate indică faptul că mecanismele actuale nu permit, în toate cazurile, ocuparea într-un ritm suficient de rapid a funcțiilor vacante. Această situație este cu atât mai relevantă în cazul funcțiilor publice de execuție, care reprezintă peste 90% din totalul funcțiilor vacante și pentru care necesarul de personal este cel mai pronunțat.

Punerea în aplicare a politicilor de personal este realizată de subdiviziunile de resurse umane din cadrul autorităților publice. Aceste subdiviziuni sunt compuse, în medie de 2 unități de personal și au, în principal, sarcini administrative, cum ar fi: întocmirea proiectelor de acte administrative, gestionarea documentelor de personal, furnizarea de sprijin informațional și metodologic pentru administrarea funcției publice și evidența datelor privind resursele umane din autoritatea publică.

În ministere și în alte autorități ale administrației publice centrale de specialitate, raportul dintre personalul de resurse umane și numărul total de personal este în medie de aproximativ 1 la 50, dar în unele cazuri, variază de la 1 : 30 unități de personal la 1 : 150. Acest nivel fragmentat / neuniform reflectă o capacitate administrativă diferențiată și limitată de a gestiona eficient resursele umane, inclusiv procesul de recrutare. Totodată, cadrul normativ secundar a fost completat cu norme recomandate pentru instituirea unităților de personal în subdiviziunea resurse umane de 1:75, care se realizează în mod gradual în funcție de posibilitățile financiare și prioritățile instituționale pe termen mediu.

În aceeași ordine de idei, s-a evidențiat în mod constant că elaborarea subiectelor pentru proba scrisă reprezintă un proces consumator de resurse, iar capacitatea membrilor comisiilor de concurs de a formula itemi relevanți și diferențiați în funcție de nivelul ierarhic al funcției publice este neuniformă, ceea ce afectează calitatea, comparabilitatea și obiectivitatea procesului de evaluare a candidaților.

În consecință, testul nu reflectă în mod adecvat potențialul de dezvoltare al candidaților și poate conduce la descalificarea prematură a unor persoane cu competențe relevante.

Prin urmare, problema nu se limitează la existența funcțiilor vacante, ci vizează necesitatea perfecționării mecanismului de recrutare, astfel încât acesta să fie mai bine coordonat, mai accesibil candidaților, mai eficient din punct de vedere administrativ și mai bine adaptat nevoilor reale de personal ale autorităților publice centrale.

Mobilitatea pentru dezvoltarea profesională

În prezent, cadrul normativ reglementează doar detașarea, ca formă de mobilitate realizată exclusiv în interesul serviciului, la inițiativa autorității publice. Acest mecanism nu este conceput ca instrument de dezvoltare profesională, fiind orientat preponderent spre acoperirea necesităților instituționale imediate.

În lipsa unor mecanisme dedicate dezvoltării competențelor la locul de muncă, funcționarii publici beneficiază în mod limitat de oportunități de mobilitate interinstituțională, ceea ce reduce schimbul de experiență și transferul de bune practici între autorități publice. Această lacună este evidențiată și în recomandările SIGMA, care subliniază necesitatea dezvoltării unor instrumente moderne de management al resurselor umane, inclusiv a mobilității orientate spre dezvoltarea profesională.

Regimul integrității, eticii și conduitei profesionale ale persoanelor cu funcții de demnitate publică și a cabinetelor acestora din executiv

Cadrul normativ actual aferent regimului juridic al persoanelor cu funcții de demnitate publică reglementează la nivel general aspecte legate de etică și conduită în exercitarea mandatului, fără a institui obligația de respectare a principiilor de etică și fără a prevedea mecanisme funcționale de aplicare, consultare și examinare a contestațiilor în cazurile de abateri de la conduita etică. Această situație generează aplicare neuniformă și limitează eficiența prevenirii abaterilor.

În acest context, intervenția legislativă urmărește consolidarea cadrului normativ, prin completarea legilor speciale cu norme generale privind respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională, precum și instituirea unor mecanisme de consultare și de examinare a contestațiilor, în concordanță cu recomandările GRECO.

Ulterior, pentru operaționalizarea acestor prevederi, se va aproba prin hotărâre a Guvernului Codul de etică și conduită profesională aplicabil persoanelor cu funcții de demnitate publică din administrația publică centrală de specialitate și a persoanelor din cabinetele acestora, care va detalia standardele de comportament și procedurile aferente, asigurând aplicarea unitară și eficientă a normelor de comportament etic.

La etapa actuală, cadrul normativ nu prevede un mecanism instituționalizat de monitorizare a respectării restricțiilor aplicabile după încetarea mandatului și/sau a raportului de muncă. Deși legislația stabilește anumite incompatibilități și restricții post-angajare, aceasta nu reglementează în mod clar responsabilitățile instituționale, procedurile de verificare și instrumentele de control aferente. În lipsa unui astfel de mecanism, respectarea acestor restricții se bazează în mare măsură pe conformarea voluntară, ceea ce limitează eficiența aplicării normelor de integritate și creează riscul apariției situațiilor de conflict de interese sau de utilizare necorespunzătoare a informațiilor obținute în exercitarea funcției.

Această lacună normativă afectează atât capacitatea autorităților de a preveni și gestiona riscurile de integritate, cât și încrederea publicului în imparțialitatea și corectitudinea exercitării funcțiilor publice. În același timp, recomandările internaționale, inclusiv cele formulate de GRECO, subliniază necesitatea instituirii unor mecanisme eficiente de monitorizare și aplicare a restricțiilor post-mandat.

Suplimentar, în legile speciale se introduc criteriile de integritate pentru ocuparea funcțiilor de demnitate publică și a personalului din cabinetele acestora, similare celor aplicabile funcției publice, inclusiv privind lipsa sancțiunilor disciplinare în ultimii 5 ani, inexistența înscrierilor

negative în cazierul de integritate profesională, absența interdicțiilor stabilite prin hotărâri judecătorești definitive și a interdicțiilor dispuse de Autoritatea Națională de Integritate.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege propune o serie de modificări legislative pentru a îmbunătăți gestionarea funcției publice și pentru a asigura un sistem administrativ eficient, transparent și orientat către performanță.

Proiectul prevede modificarea următoarelor acte normative:

Legea nr.1456/1993 cu privire la activitatea farmaceutică: uniformizarea posibilității numirii, eliberării și destituirii din funcție a funcționarilor publici de conducere de nivel superior din cadrul Agenției Medicamentului și Dispozitivelor Medicale.

Legea nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție: înlocuirea referinței la „conduita ireproșabilă” cu trimitere la cadrul normativ general privind etica și conduita funcționarului public.

Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: introducerea interdicției de a angaja până la emiterea unui aviz pozitiv din partea Autorității Naționale de Integritate privind compatibilitatea cu regimul restricțiilor și limitărilor.

Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public:

- transpunerea art.3 alin.(1) și art.6 alin. (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- reformularea și extinderea drepturilor generale ale funcționarului public, inclusiv garantarea egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei, în ceea ce privește accesul la ocuparea unei funcții publice, dezvoltarea profesională continuă și promovarea în carieră;
- introducerea condițiilor speciale de acces la funcția publică pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene;
- reformularea normelor privind regimul incompatibilităților și restricțiilor, prin stabilirea unei enumerări clare, coerente și exhaustive a activităților remunerate interzise, precum și a derogărilor permise de lege;
- modificarea regimului juridic al interimatului funcțiilor publice de conducere de nivel superior și funcțiilor publice de conducere temporar vacante de către adjunctul titularului;
- introducerea mobilității pentru dezvoltare profesională drept instrument de dezvoltare a competențelor profesionale în format inter-instituțional;
- instituirea, în regim de pilotare, pentru perioada 2027–2028, a procedurii de concurs organizate în două etape distincte pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție în cadrul ministerelor și al Cancelariei de Stat, în vederea testării, evaluării și validării eficienței acesteia, precum și a fundamentării unei eventuale extinderi la nivelul autorităților administrației publice centrale de specialitate.

Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008: modificarea pedepsei pentru săvârșirea contravenției de încălcare a regimului juridic al restricțiilor și limitărilor în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu și migrarea în sectorul privat al agenților publici și completarea cu sancțiunea complementară constând în privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 1 la 5 ani.

Legea nr. 271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice: introducerea obligativității supunerii verificării titularii sau candidații la la posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (șef de cabinet, consilier principal, consilier).

Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică:

- completarea condițiilor suplimentare de integritate pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică cabinetul demnitarului, inclusiv absența destituirilor disciplinare în ultimii 5 ani, absența înscrierilor negative în cazierul de integritate profesională și absența interdicțiilor judiciare sau ale Autorității Naționale de Integritate;
- introducerea obligației respectării principiilor de etică și a normelor de conduită profesională, cu stabilirea unui regim de răspundere disciplinară: avertisment, mustrare, mustrare aspră sau concediere.

Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică:

- completarea condițiilor de integritate pentru ocuparea funcțiilor de demnitate publică, inclusiv prin stabilirea cerinței privind lipsa destituirilor disciplinare în ultimii 5 ani, inexistența înscrierilor negative în cazierul de integritate profesională, precum și absența interdicțiilor stabilite prin hotărâri judecătorești definitive sau prin acte de constatare ale Autorității Naționale de Integritate;
- instituirea obligației generale a persoanelor cu funcții de demnitate publică de a respecta principiile de etică și normele de conduită profesională în exercitarea mandatului, precum și stabilirea răspunderii pentru nerespectarea acestora;
- instituirea rolului de consilier de etică în cadrul autorităților publice centrale de specialitate, cu rol de consiliere confidențială și prevenire a riscurilor de integritate, prin atribuirea acestor competențe unui funcționar public din cadrul autorității respective (fără instituirea de unități de personal);
- instituirea Consiliului consultativ pentru etică, ca organ colegial cu rol metodologic și preventiv, responsabil de emiterea opiniilor consultative, elaborarea recomandărilor și asigurarea aplicării uniforme a normelor de conduită;
- instituirea Comisiei naționale de etică, cu atribuții de examinare a abaterilor de la normele de conduită etică și de formulare a constatărilor și recomandărilor corespunzătoare.

Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice:

- uniformizarea listei limbilor de circulație internațională pe care trebuie să le posede titularii unor funcții publice la cele utilizate de organismele Uniunii Europene (engleza și franceza);
- reformularea cerinței ce ține de „deprinderile de lucru la calculator” în „competențe digitale de bază”;
- instituirea/revizuirea titlurilor unor funcții publice de execuție, după cum urmează:
 - „inspector/inspectoare de concurență” „inspector superior de concurență” „inspectoare superioară de concurență” „inspector principal de concurență” „inspectoare principală de concurență” în cadrul Consiliului Concurenței;
 - „consilier în drepturile omului/consilieră în drepturile omului” în cadrul Oficiului Avocatului Poporului.

Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale:

- revizuirea interdicției obținerii de beneficii neprevăzute de lege ca urmare a funcției deținute anterior, inclusiv prin valorificarea informațiilor de serviciu;
- completarea cu obligația de notificare a Autorității Naționale de Integritate asupra ofertelor de angajare în termen de 3 zile lucrătoare și solicitarea opiniei consultative, emisă în termen de 5 zile lucrătoare;
- uniformizarea termenului de restricție în cazul încheierii contractelor comerciale de la 1 an la 18 luni;

- extinderea restricțiilor contractuale asupra întreprinderilor în care foștii demnitari sau persoanele apropiate dețin cote-părți ori exercită funcții de conducere, cu excluderea contractelor încheiate anterior numirii în funcție.

Legea integrității nr. 82/2017:

- modificarea art. 23 alin. (4) prin substituirea trimiterii la Legea nr. 25/2008 cu referință la cadrul normativ general privind etica și conduita persoanelor cu funcții de demnitate publică și a funcționarilor publici;
- uniformizarea termenului de restricție prevăzut la art. 24 și art. 38 de la 1 an la 18 luni, cu prevederile legii speciale privind regimul integrității.

Legea nr. 260/2017 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova: substituirea sintagmei „Codul de conduită a funcționarului public” cu „Codul de etică și conduită al funcționarului public” la art. 30 lit. c).

Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar:

- reformularea regimului juridic al interimatului de către adjunctul titularului unei funcții publice de conducere temporar vacante;
- completarea Anexei nr. 3, pct. 8 cu prevederea că funcția de „Șef serviciu” se instituie în autoritățile publice locale de nivelul întâi care au instituite în structura de personal peste 10 funcții publice;
- completarea Anexei nr. 3 cu pct. 21 privind majorarea cu 2 clase de salarizare succesive a funcțiilor publice care includ atribuții de consiliere în materie de etică, exercitate în calitate de consilier de etică.

Legea nr. 99/2025 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene: clarificarea regimului remunerării experților naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene inclusiv restituirea cheltuielilor în cazul neîndeplinirii perioadei obligatorii de activitate după încheierea detașării.

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

Opțiunea 1. Menținerea stării actuale (sistem descentralizat de recrutare)

Sistemul actual de recrutare și accedere în funcția publică de execuție nu răspunde pe deplin necesităților instituționale actuale și întâmpină dificultăți în atragerea tinerilor specialiști cu potențial, competențe relevante și capacitate de adaptare și învățare continuă. Procedurile existente sunt percepute frecvent ca fiind excesiv de birocratice, fragmentate și insuficient adaptate noilor cerințe ale pieței muncii și așteptărilor generațiilor tinere.

Totodată, lipsa unor abordări uniforme în elaborarea și evaluarea probei scrise, precum și nivelul diferit de calitate al proceselor de recrutare între autorități publice centrale afectează comparabilitatea și obiectivitatea selecției. În același timp, percepția limitată privind atractivitatea funcției publice și nivelul redus de încredere în corectitudinea proceselor de concurs contribuie la diminuarea interesului candidaților și la un număr redus de persoane admise la etapa interviului.

În procesul de identificare a unui model de recrutare relevant Republicii Moldova, au fost analizate sisteme de recrutare centralizate și semi-centralizate, după cum urmează:

Criteria	Model centralizat	Model semi-centralizat	Model descentralizat
Structura procesului	Gestionat integral de o autoritate centrală	Gestionat parțial la nivel central și parțial de autoritatea publică	Gestionat integral de fiecare autoritate publică
Rolul actorilor	Autoritatea centrală domină procesul	Responsabilități partajate	Autoritățile publice au control deplin
Etapele recrutării	Toate etapele centralizate	Etape mixte (test centralizat, interviu pe post)	Toate etapele organizate pe post

Gradul de standardizare	Foarte ridicat	Moderat	Redus
Flexibilitate	Scăzută	Medie	Ridicată
Corelarea cu cerințele postului	Limitată, risc de generalizare	Mai bună prin implicare instituțională	Foarte bună, adaptată postului
Eficiență administrativă	Ridicată	Moderată	Scăzută
Durata ocupării funcțiilor	Redusă	Medie	Variabilă
Costuri	Eficiente pe termen lung	Echilibrate	Mai ridicate
Experiența candidatului	Mai puțin personalizată	Echilibrată	Clară și specifică
Implicarea autorității	Limitată	Parțială	Completă
Capacități necesare	Capacitate centrală puternică	Coordonare între niveluri	Capacitate MRU la nivel de fiecare autoritate publică
Exemple	Croația, Albania	România, statele baltice	Sisteme clasice

În aceste condiții, modelul actual de recrutare necesită modernizare și standardizare, astfel încât să devină mai accesibil, mai eficient și mai orientat spre identificarea competențelor și a potențialului de dezvoltare al candidaților. Adaptarea mecanismelor de recrutare la bunele practici europene și la principiile managementului modern al resurselor umane este esențială pentru consolidarea unui corp profesionist, competitiv și sustenabil al funcționarilor publici.

Opțiunea 2. Modelul sistemului semi-centralizat (recomandat)

Modelul semi-centralizat de recrutare propune organizarea centralizată a probei scrise de către Cancelaria de Stat, prin intermediul unei platforme electronice standardizate, care să permită evaluarea obiectivă și uniformă a cunoștințelor și abilităților de bază necesare exercitării unei funcții publice de execuție. Procesul automatizat reduce intervenția factorului uman în etapa inițială de selecție și asigură condiții egale de evaluare pentru toți candidații.

Totodată, menținerea interviului la nivelul fiecărei autorități publice permite evaluarea competențelor specifice postului, a compatibilității cu profilul funcției și a capacității candidatului de integrare în contextul instituțional concret. Astfel, modelul combină avantajele standardizării și imparțialității în etapa de testare cu flexibilitatea necesară pentru aprecierea cerințelor specifice fiecărei autorități publice.

Din perspectiva beneficiilor, acest model contribuie la creșterea transparenței și credibilității procesului de recrutare, la reducerea sarcinilor administrative și a timpului necesar organizării concursurilor, precum și la îmbunătățirea calității selecției candidaților. În același timp, acesta facilitează accesul mai larg al candidaților la funcția publică, asigură comparabilitatea rezultatelor la nivelul administrației publice și creează premise pentru dezvoltarea unui sistem de recrutare modern, eficient și aliniat bunelor practici europene și recomandărilor SIGMA.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea proiectului va conduce la creșterea transparenței și eficienței în procesul de recrutare și selecție a funcționarilor publici de execuție, asigurând o mai bună corelare între rezultatele obținute și performanța autorității publice.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Implementarea proiectului de lege va genera cheltuieli pentru bugetul de stat, acoperite preponderent din alocațiile aprobate prin Legea bugetului de stat pentru anul 2026 și în conformitate cu Cadrul bugetar pe termen mediu 2026–2028.

<p>1. Digitalizarea sistemului de recrutare și accederea în funcția publică, inclusiv elaborarea cadrelor de competențe pentru diferite categorii de funcții publice – 6 750,0 mii lei</p> <p>Aceste mijloace financiare vor fi direcționate către:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analiza fezabilității infrastructurii digitale existente (cariere.gov.md și MLearn), în vederea identificării limitărilor tehnice și a potențialului de modernizare; ▪ Elaborarea Caietului de sarcini pentru definirea cerințelor tehnice și funcționale necesare digitalizării complete a procesului de depunere a dosarelor și de desfășurare a testării generale (proba scrisă); ▪ Modernizarea portalului cariere.gov.md, prin dezvoltarea următoarelor module: Testarea generală, Interviu, Cabinetul candidatului, Arhivare și statistică, precum și asigurarea interoperabilității cu sistemele informaționale ale autorităților publice; ▪ Extinderea platformei MLearn printr-un modul dedicat administrării testării generale, care va include gestionarea testelor grilă, evaluare automată, securitate și integritate, generare de certificate digitale și interconexiune cu cariere.gov.md. <p>2. Remunerarea unor membri din organele colegiale de etică – 125,0 mii lei</p> <p>Proiectul prevede crearea a două organe colegiale fără personalitate juridică:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consiliul consultativ pentru etică (cu rol consultativ) – cel mult 3 membri din societatea civilă. Costul estimat este de 62 640 lei anual (minimum 4 ședințe ordinare), calculat astfel: 1 740 lei × 3 membri × 12 ședințe. ▪ Comisia națională de etică (cu rol de examinare a sesizărilor) – cel mult 3 membri din societatea civilă. Costul estimat este de 62 640 lei anual (minimum 4 ședințe ordinare), calculat astfel: 1 740 lei × 3 membri × 12 ședințe. <p>3. Remunerarea funcționarilor publici cu atribuții în domeniul consilierii de specialitate în domeniul integrității, eticii și conduitei profesionale – 560,0 mii lei</p> <p>Atribuții aferente rolului de consilier de etică va fi instituită în 72 de autorități publice centrale de specialitate și Cancelaria de Stat. Costul anual aferent constituie aproximativ 560,0 mii lei, calculat astfel: cca 500 lei × 72 funcționari publici × 12 luni x 1,29.</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>Toate datele vor fi gestionate în conformitate cu reglementările stricte privind protecția datelor, autoritățile publice/instituțiile publice vor asigura că sunt implementate măsuri adecvate pentru protejarea acestor date și că sunt respectate normele de confidențialitate.</p>
<p>4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen</p> <p>Potrivit art. 5 din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, serviciul public se bazează pe principiile egalității și nondiscriminării, legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității. Astfel, noile prevederi nu vor influența în mod diferit femeile, bărbații și minoritățile de gen.</p>
<p>4.5. Impactul asupra mediului</p> <p>Nu este aplicabil.</p>
<p>4.6. Alte impacturi și informații relevante</p> <p>Nu este aplicabil.</p>
<p>5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE</p>

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
Proiectul de lege transpune art.3 alin.(1) și art.6 alin.(1) din Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în partea ce ține de asigurarea principiului egalității la organizarea și desfășurarea concursurilor.
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://gov.md/node/991
Un anunț similar a fost plasat și pe platforma www.particip.gov.md și poate fi accesat la linkul: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/15844
7. Concluziile expertizelor
Proiectul va fi supus expertizelor anticorupție și expertizei juridice, conform art.36 și 37 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.
Informația referitoare la concluziile expertizei juridice și aferentă respectării normelor de tehnică legislativă se vor include în sinteza obiecțiilor și propunerilor/recomandărilor.
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
Nu este aplicabil.

Secretar general adjunct al Guvernului /semnat electronic/ Alexandru IACUB