CZU: 35.08:004(478) https://doi.org/10.59295/mgrm2026.28

MODERNIZAREA FUNCȚIEI PUBLICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Vladimir BORŞ,
Doctor, conferențiar universitar
Facultatea Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative,
Universitatea de Stat din Moldova

Abstract. *This article examines the strategic and operational dimensions of civil service reform, with a particular focus on the regulatory and institutional framework underpinning the modernization of the civil service and human resource management within the public sector. It explores the key priorities and intervention areas outlined in national strategic policy documents, adopted in the context of the Republic of Moldova's European integration agenda and its commitments to aligning public administration with European standards. The study also highlights the necessity of adapting the civil service system to the challenges posed by ongoing socio-economic, technological, and administrative transformations. The research is grounded in an analysis of the principal legal and policy instruments governing the civil service, including Law No. 158-XVI of 4 July 2008 on the Civil Service and the Status of Civil Servants (as amended), Government Decision No. 201 of 11 March 2009 concerning the implementation of the provisions of Law No. 158-XVI, the Public Administration Reform Strategy for 2023–2030, and the National Programme for the Accession of the Republic of Moldova to the European Union. Furthermore, the study draws upon the SIGMA Monitoring Report assessing the performance of public administration in the Republic of Moldova, as well as annual statistical reports on the civil service and the status of civil servants published by the State Chancellery. Through the examination of these sources, the article provides a comprehensive assessment of the progress, challenges, and future directions of civil service reform in the Republic of Moldova.*

Keywords: *civil service, civil servant, public service, depoliticization of the civil service, internal competition, reserve corps of civil servants, digitalization of the civil service, centralized recruitment, competency frameworks.*

În contextul transformărilor social-politice și economice din țară, precum și al situației ce ține de conflictele geopolitice din regiune și din lume, autoritățile administrației publice ale Republicii Moldova trebuie să fie capabile să facă față sarcinilor ce le revin. O administrație publică modernă este temelia unei guvernări eficiente, democratice, transparente și responsabile.

Dezvoltarea unei societăți prospere presupune existența unei administrații publice capabile să presteze servicii de calitate pentru populația țării. Eficienta administrației publice depinde, în mare măsură, de sistemul de management al resurselor umane aplicat în autoritățile publice, de nivelul de profesionalism al funcționarilor publici și de orientarea acestora spre satisfacerea necesităților și intereselor legitime ale cetățenilor. Managementul funcției publice și al funcționarului public are un impact substanțial asupra cetățenilor, societății civile, sectoarelor public și privat, autorităților și instituțiilor publice. Astfel, un serviciu public bazat pe principii moderne de guvernare stă la baza dezvoltării prospere a întregii societăți.

Adoptarea Constituției Republicii Moldova la 29 iunie 1994 a deschis calea spre crearea cadrului legislativ al statului de drept, inclusiv în domeniul administrației publice, care stipulează în art.39 că „Cetățenii Republicii Moldova au dreptul de a participa la administrarea treburilor publice nemijlocit, precum și prin reprezentanții lor". [1]La etapa incipientă importante aspecte ce țin de funcția publică, principiile de bază ale activității funcționarilor publici ca: legalitatea, stabilitatea, profesionalismul și responsabilitatea au fost statuate prin Legea serviciului public, nr.443-XIII din 04.05.95[3] și Legea nr.1263-XIII din 17 iulie 1997 despre Regulamentul de conferire a gradelor de calificare funcționarilor publici[4]. Printre măsurile de integrare a personalului și de sporire a eficienței organelor administrației publice a fost elaborat Clasificatorul unic al funcțiilor publice[17][18]. A avut ca scop perfecționarea sistemului de formare, selectare și repartizare a cadrelor din serviciul public, organizarea rațională și sporirea muncii lor, diferențierea salariilor în raport cu complexitatea activității în funcția dată.

Despre *Concepția cu privire la politica de personal în serviciul public*[16] putem menționa că este primul document de politici în domeniul serviciului public din Republica Moldova. Implementarea prevederilor concepției menționate preconiza schimbarea serviciului public în vederea îmbunătățirii activității acestuia prin: modificarea sistemului de recrutare și selectare a personalului; introducerea evaluării activității funcționarilor publici; transformarea dezvoltării profesionale într-un proces continuu și planificat; crearea și aplicarea sistemului unic informațional în autoritățile publice.

În acest context, Guvernul a adoptat un șir de acte normative privind aplicarea în practică a legislației din domeniu, ce ține de: ocuparea prin concurs a funcțiilor publice vacante[19]; evaluarea periodică a competențelor profesionale ale funcționarilor publici, în vederea confirmării corespunderii funcției deținute **(***Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 522 din 20 mai 2004 „Despre aprobarea Regulamentului cu privire la atestarea funcționarilor publici")* [43]*;* perfecționarea profesională a funcționarilor publici[20].

Dimensiunea calitativă a funcției publice era determinată de transformările instituționale profunde prin care trecea statul și de orientarea tot mai fermă spre integrarea europeană, care impunea racordarea normativă la practicile administrative ale statelor membre ale UE. Aici menționăm Acordul de Parteneriat și Cooperare (APC) semnat la 28 noiembrie 1994 (în vigoare de la 1 iulie 1998, pentru o perioadă de 10 ani, cu posibilitatea de prelungire) și Planul de Acțiuni Moldova-UE, elaborat în cadrul Politicii Europene de Vecinătate și adoptat de Consiliul de Cooperare RM-UE din februarie 2005. [21]

Dezvoltarea și modernizarea serviciului public a fost în concordanță cu reformele administrației publice elaborate și implementate pe parcursul anilor. În „Strategia de reformă a administrației publice centrale în Republica Moldova" din 30 decembrie 2005, la compartimentul III **„***Managementul Resurselor Umane***"** [22] , ca sarcini prioritare în reformarea administrației publice centrale se stipula „**o**ptimizarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici, sporirea competențelor profesionale ale personalului din autoritățile publice". Aceasta a urmărit optimizarea administrării funcției publice și a funcționarilor, perfecționarea procedurilor existente de gestionare a resurselor umane, formarea unui corp profesional de funcționari publici și îmbunătățirea sistemului de motivare, atât financiară, cât și nonfinanciară. [44.p.34].

Un nou cadru legal și un concept de politici al managementului funcționarilor publici, menit să contribuie la europenizarea serviciului public, sunt reglementate de Legea nr. 158-XVI din 04.07.2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public din Republica Moldova, având menirea de a asigura realizarea unui serviciu public stabil, profesionist, imparțial, transparent și eficient în interesul societății și al statului . Legea reglementează regimul general al funcției publice, statutul funcționarului public, raporturile juridice dintre funcționarii publici și autoritățile publice, precum și alte raporturi care decurg din acestea. [5] Sunt stabilite principiile de bază ale serviciului public, și anume: principiile meritocrației, legalității, transparenței, egalității, nondiscriminării, profesionalismului, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității.

Regimul general al funcției de demnitate publică, statutul juridic al persoanei care ocupă această funcție, precum și alte raporturi ce decurg din exercitarea funcției de demnitate publică sunt reglementate de *Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică nr.199 din 16.07.2010*.[7] Scopul legii constă în asigurarea unui management eficient al raporturilor gestionate de către persoanele cu funcții de demnitate publică în interesul societății și al statului. Legea conține reglementări privind ocuparea funcțiilor de demnitate publică. Ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri sau prin numire, în condițiile legii. În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri, temeiul legal al apariției raportului de exercitare a funcției este validarea mandatului de către autoritatea competentă, dacă legea specială nu prevede altfel.

În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin numire, temeiul legal al apariției raportului de exercitare a funcției este actul de numire. Pentru ocuparea unor funcții de demnitate publică prin numire se organizează concurs în condițiile legii.

Aspectele ce țin de domeniul resurselor umane și de conduita funcționarului public în exercitarea funcției publice sunt reglementate de *Legea nr. 25 din 22.02.2008 privind Codul de conduită a funcționarului public*. [6] Codul are drept scop stabilirea unor norme de conduită în serviciul public și informarea cetățenilor

cu privire la conduita pe care trebuie să o adopte funcționarul public, în vederea oferirii unor servicii publice de calitate; asigurarea unei administrări mai bune, întru realizarea interesului public; contribuirea la prevenirea și eliminarea corupției din administrația publică și la crearea unui climat de încredere între cetățeni și autoritățile publice.

Prin adoptarea *Legii nr. 271-XVI din 18.12.2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcțiile publice* stabilește principiile, scopurile, procedura, formele și metodele de verificare a informațiilor referitoare la cetățenii Republicii Moldova care dețin funcții publice sau care candidează la ele. Verificarea respectivă se efectuează în scopul prevenirii și combaterii corupției în autoritățile publice; prevenirii ocupării funcțiilor publice de către persoane care prezintă o amenințare pentru interesele securității naționale; determinării gradului de îndeplinire de către titulari și candidați a cerințelor de încadrare și a gradului de respectare a restricțiilor stabilite de lege; prevenirii, identificării și excluderii factorilor de risc; stabilirii autenticității informațiilor comunicate de titularii și de candidații la funcții publice în documentele depuse pentru ocuparea lor; realizării măsurilor prevăzute de lege, orientate spre excluderea faptelor ce pot constitui o amenințare a intereselor securității naționale. [8]

Un nou clasificator al funcțiilor publice a fost elaborat prin *„Legea pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice nr. 155 din 21.07.2011”*[9]. Clasificatorul unic al funcțiilor publice este documentul care clasifică, structurează și ierarhizează toate funcțiile publice existente în autoritățile publice în bază de: statutul autorității publice în sistemul de administrare publică; categoria funcției publice; tipul și nivelul de complexitate al sarcinilor; cerințe specifice minime pentru ocuparea funcțiilor publice. În acest context, Clasificatorul stabilește clar titlurile de funcții publice care pot fi instituite în cadrul autorității publice în funcție de tipul, funcțiile și statutul acesteia în cadrul sistemului de administrație publică. *Clasificatorul este* documentul de bază, care prevede obligativitatea respectării anumitor cerințe de formare și dezvoltare profesională pentru accederea într-o anumită funcție publică.

În scopul executării prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, prin Hotărârea de Guvern nr. 201 din 11.03.2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, [24] a fost aprobate regulamente ce țin de: ocuparea funcției publice prin concurs; perioada de probă pentru funcționarul public debutant; modelul și componentele fișei postului și metodologia cu privire la elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului; desfășurarea muncii prin cumul a funcționarului public; formularul-tip al statului de personal și metodologia cu privire la completarea și avizarea statului de personal; angajamentul scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională; comisia de disciplină; evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public; subdiviziunea resurse umane din autoritatea publică; dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici; instrucțiunea cu privire la gestionarea dosarului personal al funcționarului public; normele privind instituirea subdiviziunilor interne ale autorității publice; organizarea și desfășurarea concursului intern; gestionarea corpului de rezervă al funcționarilor publici.

Consolidarea cadrului normativ a contribuit la intensificarea procesului de dezvoltare a serviciului public, în corespundere cu principiile europene de administrare, proces impus prin semnarea, la 27 iunie 2014, a Acordului de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană[2], ratificat de Parlamentul Republicii Moldova la 2 iulie 2014.[11] Acest acord reprezintă un angajament prin care țara noastră și-a asumat dezvoltarea instituțiilor democratice în conformitate cu standardele și regulile Uniunii Europene.

În acest context, reformele administrației publice, ca proces de ajustare continuă la realitățile politice, economice și sociale care sunt în permanentă schimbare, au continuat cu *„Strategia privind reforma administrației publice pentru anii 2016-2020”* [27]**.** Componenta *Serviciul public și managementul resurselor umane* avea ca obiectiv general „ajustarea sistemului de management al resurselor umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne prin prisma implementării principiilor europene de administrare”. Un obiectiv specific s-a axat pe *„profesionalizarea serviciului public care să fie asigurată prin standarde înalte de management și practici de management al resurselor umane” ca: f*ortificarea corpului de funcționari publici de conducere de nivel superior, inclusiv secretari de stat; consolidarea rolului poziției de secretar de stat, prin

atribuirea responsabilității generale de management al autorității, inclusiv de management al resurselor umane; perfecționarea procedurii de recrutare și selectare în bază de merit; perfecționarea sistemului de motivare financiară și nefinanciară; sporirea obiectivității evaluării performanțelor profesionale; promovarea și asigurarea integrității funcționarilor publici.

Strategia a fost elaborată în baza constatărilor și recomandărilor formulate urmare a revizuirii de referință a administrației publice din Republica Moldova efectuată de către SIGMA, aplicând lecțiile învățate în urma implementării reformei administrației publice centrale în perioada 2005-2013,urmând recomandările partenerilor de dezvoltare formulate în notele informative din martie 2015, angajamentele Guvernului, asumate prin Programul său de activitate, și bunele practici la nivelul statelor UE.(pct.7 din Strategia privind reforma administrației publice pentru anii 2016-2020)

În acest context, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD), prin intermediul Programului SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management – Programul de sprijin pentru îmbunătățirea guvernanței și managementului), desfășoară, la fiecare 5 ani, rapoarte de monitorizare a progreselor înregistrate de țările candidate la aderare.

Traseul juridic al obținerii statutului de candidat a țării noastre a debutat la 3 martie 2022, când Republica Moldova a depus oficial cererea de aderare la Uniunea Europeană, la numai câteva zile după declanșarea invaziei ruse în Ucraina.

Comisia Europeană, la 17 iunie 2022, a emis avizul privind cererea de aderare, prin care a recomandat Consiliului UE să acorde Republicii Moldova statutul de candidat, în condiția ca să fie întreprinse măsuri în mai multe domenii. Așadar, avizul Comisiei Europene, [46] documentul de referință COM (2022) 406 a identificat nouă condiții pe care Republica Moldova trebuia să le îndeplinească pentru a avansa în procesul de aderare. Aceste condiții vizau domenii precum statul de drept, reforma justiției, depolitizarea administrației publice și protecția drepturilor omului. Prin formularea acestor condiții, Comisia Europeană a transformat acordarea statutului de candidat dintr-un gest diplomatic pur într-un angajament mutual, cu obligații concrete și verificabile pentru Republica Moldova.

Un moment semnificativ a fost decizia Consiliului European din 23 iunie 2022 de a acorda Republicii Moldova statutul de țară candidată pentru aderare la Uniunea Europeană, consacrată în documentul EUCO 24/22 – Concluziile Consiliului European din 23-24 iunie 2022.[47]

Astfel, pentru a face față provocărilor și crizelor și pentru a crea o baza pentru o dezvoltare durabilă și incluzivă a țării a fost adoptată *Strategia națională de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”* [13] care este un document național de viziune strategică pe termen lung, care indică direcțiile de dezvoltare a țării și a societății și care adaptează prioritățile, obiectivele, indicatorii și țintele angajamentelor internaționale asumate de Republica Moldova cu contextul național, în special Acordul de Asociere dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană și angajamentele care derivă din statutul de țară-candidat pentru aderarea la Uniunea Europeană, inclusiv Agenda pentru dezvoltare durabilă 2030. Sunt stabilite prioritățile naționale, iar structura și elementele acesteia stau la baza dezvoltării cadrului național de planificare strategică, evidențiind viziunea, prioritățile, obiectivele și direcțiile de intervenție relevante pe termen lung.

Obținerea statutului de țară candidată în iunie 2022 a accelerat decisiv și procesul de reformare a administrației publice. Prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 126 din 15 martie 2023 a fost aprobată „*Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030*” [30] ca un document de politici publice unitar, coerent și cuprinzător, având drept scop crearea, până la sfârșitul anului 2030, a unui sistem al administrației publice centrale și locale capabil să asigure condiții pentru dezvoltarea sustenabilă a țării, cu un nivel ridicat de integritate și competență, astfel încât:- să gestioneze cu eficiență și să livreze servicii publice de calitate prin profesionalizare și stabilitate, simplificare și raționalizare, predictibilitate și coordonare; - să câștige respectul și încrederea cetățenilor prin onestitate, transparență și responsabilitate, accesibilitate și deschidere; - să-și consolideze capacitatea de fundamentare și implementare a politicilor publice.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 352 din 7 iunie 2023 *cu privire la aprobarea Programului de implementare, pentru anii 2023-2026, a Strategiei de reformă a administrației publice din Republica Moldova*

pentru anii 2023-2030, [31] ce ține de funcția publică se menționează că*:* „modernizarea și eficientizarea serviciului public, precum și profesionalizarea funcționarilor publici reprezintă un punct de referință, or managementul resurselor umane din autoritățile publice trebuie să se bazeze pe trei componente: competență, performanță profesională și etică profesională”.

Odată cu deschiderea negocierilor, consacrată prin Concluziile Consiliului European din 14–15 decembrie 2023[48], a marcat trecerea la o etapă calitativ superioară a procesului de integrare, de la statutul de candidat la cel de negociator activ, impunându-se astfel accelerarea reformelor structurale, inclusiv în domeniul administrației publice și al funcției publice.

Primul document național de politici, elaborat explicit pentru îndeplinirea criteriilor de aderare la Uniunea Europeană, este Planul național de aderare la Uniunea Europeană [32]. care a introdus o dimensiune calitativ nouă în ecuația reformei, condiționalitatea europeană transformând modernizarea administrației dintr-o opțiune facultativă, într-o obligație asumată a guvernării față de instituțiile europene. Cadrul național de planificare strategică a fost consolidat prin adoptarea *Hotărârii Guvernului nr. 306/2025 cu privire la aprobarea Programului național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029*.[38] Acesta reprezintă principalul document pentru planificarea și monitorizarea îndeplinirii obligațiilor generate și asumate în cadrul negocierilor de aderare, definind prioritățile, acțiunile, termenele și resursele necesare pentru armonizarea legislației naționale cu acquis-ul UE, actualizându-se anual, pe parcursul negocierilor, în funcție de dinamica acestora și luând în considerare recomandările Comisiei Europene din rapoartele anuale de extindere, concluziile Consiliului și Comitetului de asociere RM-UE, precum și alte angajamente asumate de Republica Moldova în procesul de negociere.

Este relevant de menționat impactul inițiativei *Support for Improvement in Governance and Management* (SIGMA). Relația triunghiulară dintre SIGMA, OCDE și UE este una funcțional-complementară, întrucât OCDE furnizează expertiza tehnică și metodologică, prin rețeaua sa de specialiști în administrația publică comparată, în timp ce Uniunea Europeană asigură finanțarea și integrează rezultatele evaluărilor SIGMA în procesul formal de monitorizare a progreselor candidaților la aderare. În mod corespunzător, rapoartele SIGMA sunt utilizate de Comisia Europeană ca sursă de referință în elaborarea rapoartelor anuale și în fundamentarea recomandărilor formulate în cadrul procesului de negociere a aderării.

În acest context, SIGMA a publicat primul raport de monitorizare a administrației publice din Republica Moldova [52], realizat în calitate de stat candidat la aderarea la Uniunea Europeană, un cadru care a schimbat fundamental rolul evaluării, întrucât, dacă anterior rapoartele similare aveau valoare consultativă, în noul context ele devin instrumente de referință în cadrul procesului formal de aderare.

Referitor la evaluarea SIGMA, menționăm faptul că aceasta este organizată în jurul a șase „piloni” sau „componente” ale administrației publice care acoperă în mod complementar întregul spectru al funcționării administrative: - cadrul strategic al reformei administrației publice; -, elaborarea și coordonarea politicilor publice; - serviciul public și managementul resurselor umane; -răspunderea care acoperă mecanismele de control intern și extern; - prestarea serviciilor; - g*estionarea finanțelor publice*.

Ce ține de „Serviciul public și managementul resurselor umane sunt evaluate modul în care sunt reglementate și gestionate funcțiile publice, prin raportare la șase categorii principale de indicatori: - calitatea cadrului normativ și instituțional cu referire expresă la existența unei legi organice clare, cum este Legea nr. 158/2008; - recrutarea și selecția bazată pe merit privind transparența concursurilor și independența comisiilor de selectare față de influențele politice; - evaluarea performanței și anume existența unor sisteme formale de evaluare corelate cu obiective clare și cu consecințe reale pentru carieră; - formarea și dezvoltarea profesională - accesul la programe de formare relevante și planificarea sistematică a competențelor; - etica și integritatea - reglementarea conflictelor de interese, declarațiile de avere și mecanismele de raportare a neregulilor; - depolitizarea - protecția funcționarilor publici față de presiunile politice în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Evaluarea realizată de SIGMA în octombrie 2023 [52] identifică necesitatea reconfigurării cadrului normativ și trasează direcții concrete de acțiune pentru alinierea serviciului public din Republica Moldova la standardele europene, cu accent special pe profesionalizare**(***consolidarea cadrului normativ; consolidarea capacității instituționale a Cancelariei de Stat***)** și depolitizare.

Drept rezultat, Guvernul a elaborat Planul de acțiuni pentru implementarea recomandărilor din Raportul de monitorizare SIGMA privind performanța Republicii Moldova în administrația publică, aprobat prin *Dispoziția Guvernului nr. 182/2023 cu privire la aprobarea Planului de acțiuni pentru implementarea recomandărilor din Raportul de monitorizare SIGMA privind performanța Republicii Moldova în administrația publică, în raport cu principiile administrației publice [41] stabilește măsurile necesare pentru modernizarea serviciului public și alinierea acestuia* la respectivele principii.

Modernizarea și ajustarea sistemului de management al funcției publice și a statutului funcționarului public au avut loc prin consolidarea capacităților subdiviziunii din cadrul Cancelariei de Stat, responsabile de elaborarea și monitorizarea politicilor publice în domeniul funcției publice, precum și de coordonarea managementului funcției publice.

Pentru asigurarea progresivă a exercitării conforme și depline a competențelor stabilite în cadrul normativ, prin Hotărârea Guvernului nr. În baza Legii nr. 789/2022 pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului (privind reorganizarea structurală a unor autorități publice), s-a reorganizat Cancelaria de Stat și s-a instituit Direcția de management al funcției publice, subdiviziune autonomă constituită din 8 unități de personal. Această reorganizare îmbunătățește situația în domeniu, însă, deocamdată, numărul de unități nu este suficient pentru a asigura realizarea competenței privind monitorizarea, evaluarea și raportarea implementării politicilor de stat și a cadrului normativ în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, în baza bunelor practici și standardelor europene în domeniu. [29]

Cadrul instituțional al managementului funcției publice și al funcționarului public este asigurat de autoritățile administrației publice centrale și locale cu competențe și responsabilități partajate.

Competența generală de promovare și realizare a politicii statului în domeniul managementului resurselor umane din administrația publică îi revine Guvernului, prin intermediul *Cancelariei de Stat.* Regulamentul privind organizarea și funcționarea Cancelariei de Stat, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 657/2009, [25] atribuie Cancelariei de Stat atribuția de elaborare, promovare și monitorizare a implementării politicii de stat în domeniul resurselor umane în administrația publică, precum și de coordonare a implementării politicilor și procedurilor de personal în cadrul ministerelor, al altor autorități administrative centrale subordonate Guvernului și al structurilor organizaționale din sfera lor de competență.

Prin Legea nr 47 din 14.03.2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane) [14] și Legea nr. 179 din 03.07.2025 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent serviciului public) [15] la art. VIII și respectiv la art. I se aduc modificări Legii nr.158/2008.

La capitolul managementul funcției publice și a funcționarilor publici art.11 al Legii nr.158/2008 stabilește că:

„(1) Politica statului în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici este de competența Guvernului și este realizată prin Cancelaria de Stat.

(2) În domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, Cancelaria de Stat exercită următoarele funcții de bază:

a) elaborarea și promovarea politicii în domeniul serviciului public și a procedurilor de personal privind planificarea resurselor umane, asigurarea cu personal, formarea și dezvoltarea profesională continuă, motivarea și menținerea personalului, inclusiv sporirea atractivității funcției publice, precum și administrarea personalului;

b) coordonarea, monitorizarea, evaluarea și raportarea implementării politicii statului în domeniul serviciului public și a procedurilor de personal;

c) consolidarea capacităților autorităților publice în domeniul implementării politicii statului în domeniul serviciului public și al procedurilor de personal, prin acordarea asistenței informaționale și metodologice în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici;

d) coordonarea, la nivel național, a sistemului de formare și dezvoltare profesională a personalului din cadrul autorităților publice;

e) contribuirea la transformarea digitală în managementul funcției publice;

f) asigurarea evidenței, la nivel național, a funcțiilor publice și a funcționarilor publici.

(3) Cancelaria de Stat coordonează realizarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici în cadrul autorităților publice prevăzute în anexa nr. 1, în modul stabilit de Guvern"

Prin Legea nr 179 din 03.07.2025 la art.11 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) În scopul realizării funcțiilor de bază stabilite de prezenta lege și de alte acte normative din domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, Cancelaria de Stat instituie în cadrul structurii sale o subdiviziune internă autonomă responsabilă de managementul funcției publice." [15]

Cancelaria de Stat a fost din nou reorganizată, și în cadrul Direcției managementul funcției publice au fost instituite 3 subdiviziuni interne în cadrul direcției: Serviciul recrutare și accedere în funcția publică, Serviciul dezvoltarea profesională a funcționarilor publici, Serviciul transformarea digitală a funcției publice. [34] [39]

Această reorganizare îmbunătățește situația privind cadrul instituțional în domeniul funcției publice. A avut loc consolidarea capacității Cancelariei de Stat prin crearea unui mecanism centralizat de coordonare a politicilor privind funcția publică, monitorizarea proceselor de recrutare, promovare, evaluare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici, precum și asigurarea aplicării principiului meritului în ocuparea funcțiilor publice. Totodată, această reorganizare a urmărit reducerea influenței politice asupra managementului resurselor umane și consolidarea unei administrații publice profesioniste, stabile și orientate spre performanță.

Din punctul de vedere al cadrului instituțional, procesul de gestionare a funcției publice și al altor categorii de personal din autoritățile publice continuă să aibă loc la diferite nivele, prin implicarea directă/indirectă a conducerii autorităților publice, a șefilor de subdiviziuni, a subdiviziunilor de resurse umane, după caz a funcționarilor publici, cu atribuții în domeniul managementului personalului din autoritățile publice, conform atribuțiilor funcționale stabilite în limita competențelor atribuite prin cadrul normativ.

Astfel, prin modificările aduse de Legea nr 47 din 14.03.2024 și Legea nr 179 din 03.07.2025, art.12 al Legii nr.158/2008 stipulează că: „1) Autoritățile publice asigură administrarea funcției publice și a funcționarilor publici, precum și crearea condițiilor necesare de realizare a managementului funcției publice în conformitate cu principiile fundamentale ale serviciului public.

(2) Administrarea funcției publice și a funcționarilor publici se organizează și se realizează prin intermediul subdiviziunii de resurse umane.

(3) Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a subdiviziunii de resurse umane din autoritatea publică se aprobă de Guvern.

(4) Subdiviziunea de resurse umane exercită următoarele funcții de bază:

a) administrarea personalului prin planificarea, coordonarea, organizarea, desfășurarea, monitorizarea, evaluarea și raportarea implementării în autoritatea publică a politicii în domeniul serviciului public și al procedurilor de personal;

b) acordarea asistenței informaționale și metodologice personalului din cadrul autorității publice în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici;

c) promovarea și cultivarea unui climat psihosocial favorabil în cadrul autorității publice;

d) evidența datelor și documentelor cu privire la personalul autorității publice."

Hotărârea Guvernului nr. 581 din 21.08.2024, modifică *Regulamentul-cadru al subdiviziunii resurse umane din autoritatea publică*, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, pentru a corespunde noilor prevederi legislative. [33] În același timp, s-a stabilit raportul de unități de personal ale subdiviziunii de resurse umane în funcție de gradul de realizare a funcțiilor de bază și de numărul de unități administrate direct(p.2 al Regulamentului). Iar în cazul în care efectivul-limită al autorităților administrative din subordinea ministerelor și din subordinea altor autorități administrative centrale subordonate Guvernului este mai mic de 50 de unități de personal, la decizia conducerii ministerului sau a conducătorului altor autorități administrative centrale din subordinea Guvernului, atribuțiile în domeniul resurselor umane sunt exercitate de către organul ierarhic superior(p.3).

Serviciul public din Republica Moldova, la etapa actuală, nu dispune de un sistem informațional național funcțional pentru gestionarea resurselor umane în serviciul public, care să ofere informații integrate privind personalul din autoritățile publice, precum și un instrument de lucru pentru subdiviziunile de resurse umane și/sau funcționarii publici responsabili de administrarea personalului.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 106/2014[26] s-a aprobat *Regulamentul privind organizarea și funcționarea Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”* (SIA RFPFP), prin care autoritățile publice care cad sub incidența Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public au fost obligate să utilizeze acest sistem. Sistemul urma să realizeze stocarea informației cu privire la structura autorității publice, funcțiile publice/posturile ocupate și vacante, concursurile realizate, informația despre titularii funcțiilor publice/posturilor, dezvoltarea profesională, evaluarea performanțelor, sancțiuni, stimulări etc. [23] și, cu începere din 2018, urma să fie aplicat integral în toată administrația publică. Din motive de ordin tehnic și organizațional, obiectivele respective n-au fost însă realizate. Astfel, în prezent, SIA RFPFP nu este un instrument funcțional pentru gestionarea resurselor umane în autoritățile publice, fiind implementat doar de 250 de autorități publice din cele peste 1000. [30]

Prin Hotărârea Guvernului nr. 681/2020 a fost aprobat Conceptul Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” (SIA REA) pentru sectorul bugetar, a cărui implementare a devenit obligatorie pentru toate entitățile bugetare. [28]

În acest context, au fost create baza și arhitectura pentru un nou sistem informațional, prin Hotărârea Guvernului nr. 172 din 26.03.2025 cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice[36] și a Hotărârii Guvernului nr. 723 din 12.11.2025 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de ținere a resursei informaționale formate în cadrul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice. [40] Au fost formulate reperele de bază pentru implementarea tehnologiilor informaționale moderne în activitatea subdiviziunilor de resurse umane și a persoanelor responsabile de administrarea personalului din cadrul autorităților publice. Acest sistem este conceput pentru a fi atât o soluție software destinată păstrării, prelucrării și furnizării informațiilor, descrise prin metadate, cât și un registru informațional integrat, în cadrul căruia sunt digitalizate procesele administrative de gestiune a personalului din autoritățile publice.

Prin modificările realizate de Legea nr. 47 din 14.03.2024 și Legea nr. 179 din 03.07.2025 se vor consolida capacitățile de administrare a funcției publice, profesionalizarea și depolitizarea serviciului public, în special în ceea ce privește recrutarea, etica și integritatea ,selecția și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici de conducere de nivel superior. [14] [15]

Astfel pentru ocuparea prin concurs funcțiile publice de conducere de nivel superior (secretar general adjunct al Guvernului, secretar general al ministerului, secretar general adjunct al ministerului, adjunct al conducătorului altei autorități administrative centrale din subordinea Guvernului și adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului), se instituie o comisie permanentă de concurs din 7 membri și doi membri supleanți, formată din secretarii generali adjuncți ai Guvernului, reprezentanți ai societății civile, ai mediului academic, specialiști cu activitate și experiență notorie în administrația publică și un reprezentant al autorității publice pentru ocuparea funcției căreia este organizat concursul, desemnați prin decizia Prim-ministrului. Reprezentantul autorității publice pentru ocuparea funcției pentru care este organizat concursul se desemnează nominal de către conducătorul autorității respective.

Interviurile organizate pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de nivel superior sunt făcute publice prin intermediul mijloacelor de informare în masă, în termen de 10 zile de la data desfășurării acestora.

În cazul concursurilor pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior din cadrul autorităților administrative din subordinea ministerelor, în calitate de reprezentant al autorității publice se desemnează, de către ministru, secretarul general al ministerului sau, după caz, un funcționar public de conducere din cadrul ministerului (art.8 alin. *(6)* al Legii nr.158/2008).

Un alt aspect, ce ține de depolitizarea serviciului public se concretizează prin introducerea aliniatul (9) la Art.8 al Legii nr.158/2008 care prevede că „În calitate de președinte al comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică(cu unele excepții)”, și „ Conducătorul autorității publice nu poate fi numit în calitate de președinte sau de membru al comisiei de concurs pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de nivel superior.”

Reglementări asemănătoare s-au realizat și prin introducerea alineatului (41) la Art.9 al Legii nr.158/2008, care stipulează: „În calitate de președinte al comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice

de conducere și de execuție nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică, cu excepția comisiilor de concurs instituite în cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi.

Conducătorul autorității publice nu poate fi numit în calitate de președinte sau de membru al comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere și de execuție."

Tot în acest context se încadrează și consolidarea rolului Secretarului general al ministerului în gestionarea funcției publice, unde la atribuțiile sale se referă și: „asigură planificarea, organizarea, coordonarea și controlul implementării în cadrul ministerului a politicii statului în domeniul serviciului public și a procedurilor de personal".(*(Art.13 al. (3), lit. b*[1]) Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate [10]), introdus prin punctul 1, art. XII al Legii nr 47 din 14.03.2024[14] . Statutul său de funcționar public de nivel superior, și nu de demnitar politic, duce la o separare mai netă între palierul politic și cel administrativ permanent, reducând considerabil riscul de instrumentalizare politică a procedurilor de resurse umane.

Gradul sporit de transparență va descuraja intervențiile politice directe, iar recrutarea și selecția va avea la bază principiile meritocrației. În acest context se încadrează introducerea și reglementarea procedurii „*Concursului intern*". Legiuitorul a reglementat prin Legea nr. 47/2024 cadrul general și condițiile de desfășurare a concursului intern (art. 45 alin. (5) și art. 48 alin. (8) din Legea 158/2008). Prin Hotărârea Guvernului nr. 581 din 21.08.2024 cu privire la modificarea Hotărârii Guvernului nr. În 201/2009 a fost aprobat Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului intern, ca anexă nr. 13 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009. Concursul intern se organizează în scopul identificării celui mai potrivit candidat din rândul funcționarilor publici înscriși pentru ocuparea funcțiilor publice vacante sau temporar vacante din cadrul autorității publice prin promovare sau, după caz, prin transfer la cerere. [33]

Analiza rapoartelor cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public ale Cancelariei de Stat pentru anul 2024 și anul 2025, privind concursul intern, arată o evoluție ascendentă a utilizării mecanismului de mobilitate internă în funcția publică, atât în dimensiunea promovării, cât și în cea a transferului la cerere. Astfel, în anul 2024, odată cu inițierea procedurii respective, dintre cei 72 de candidați înscriși la concursul intern, 67 au îndeplinit criteriile de eligibilitate, 36 au fost promovați și 19 au fost transferați, rezultând un total de 55 de mobilități interne. [50]

În anul 2025, mecanismul înregistrează o creștere semnificativă a volumului: 252 de înscrieri la promovare și 71 la transfer, ceea ce indică o extindere substanțială a interesului pentru mobilitatea internă. Din total, 228 au fost eligibili pentru promovare și 177 au fost efectiv promovați, iar în cazul transferului, 65 au întrunit criteriile de eligibilitate și 60 au fost transferați. [51]

Aceste date indică o utilizare în creștere a noului mecanism de ocupare prin mobilitate internă și confirmă rolul tot mai important al procedurii în gestionarea resurselor umane din funcția publică în 2025.

Un aspect important în procesul de modernizare a funcției publice vizează integritatea funcției publice, prin introducerea unor reglementări mai stricte pentru recrutarea și selectarea funcționarilor publici. La articolul 30 al Legii 518 din 2008 s-a completat cu alineatul (4^1) unde se reglementează expres documentele necesare pentru emiterea actului administrativ de numire în funcția publică în corelare cu alte legi speciale în domeniul integrității (certificatului de cazier privind integritatea profesională emis de Centrul Național Anticorupție, a informației privind lipsa interdicției de a ocupa o funcție ce derivă dintr-un act de constatare definitiv emis de Autoritatea Națională de Integritate și a avizului consultativ privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice emis de Serviciul de Informații și Securitate.)(Art.I, punctul 16 Legea nr.179 din 03.07.2025).[15]

Măsuri menite să sporească calitatea și eficiența serviciului public din Republica Moldova, țin și de constituirea *Corpului de rezervă al funcționarilor publici*. Capitolul VIII din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public a fost completată cu art. 65^1 care prevede constituirea corpului de rezervă, format din funcționarii publici eliberați din funcția publică în condițiile art. 62 alin. (1) lit. h), art. 63 alin. (1) lit. a)–d) și h) sau care au demisionat în temeiul art. 65. [14. Art.VIII, punct.42] Persoanele care au deținut statutul de funcționar public își păstrează, pentru o perioadă determinată, posibilitatea de a reveni în serviciul public. Prin Hotărârea Guvernului nr.566 din 03.09.2025 pentru modificarea unor hotărâri ale

Guvernului (actualizarea cadrului normativ aferent managementului funcției publice) au fost aprobate Regulamentul cu privire la gestionarea corpului de rezervă al funcționarilor publici și Regulamentul cu privire la modul de elaborare și aprobare a Planului anual de ocupare a funcțiilor publice (anexa nr. 14 și nr. 15 la Hotărârea Guvernului nr.201/209).[39]

Trebuie menționată și „Foaia de parcurs privind reforma administrației publice 2025-2027”**,** adoptată prin *Hotărârea Guvernului nr. 274/2025 pentru aprobarea Foii de parcurs privind „Reforma administrației publice” (criteriu de referință în procesul de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană).*[37] Documentul a fost elaborat în contextul specific al procesului de negociere pentru aderarea la Uniunea Europeană ca urmare a exercițiului de screening bilateral privind reforma administrației publice din 26 septembrie 2024, în cadrul căruia reprezentanții Republicii Moldova și cei ai Comisiei Europene s-au reunit pentru a evalua progresul și a discuta planurile de reformare a administrației publice. Documentul urmărește să ofere o direcție clară, prin stabilirea unor rezultate strategice concrete, care să asigure îmbunătățirea funcționării autorităților publice atât la nivel central, cât și la nivel local.

Astfel sunt specificate rezultatele strategice și angajamentele asumate în modernizarea domeniului serviciului public și managementului resurselor umane: administrație publică mai eficientă, transparentă, modernă și responsabilă prin dezvoltarea unui sistem de management al resurselor umane în serviciul public bine definit, orientat spre inovații și tehnologii moderne, aliniat la principiile și standardele europene; atractivitatea funcției publice și retenția funcționarilor publici sporite, prin aplicarea unui sistem meritocratic și transparent de accedere și promovare în funcție publică, remunerare adecvată, care reflectă echitatea, stimulează performanța și cultura organizațională, axată pe dezvoltarea capitalului uman în serviciul public; profesionalizarea serviciului public este asigurată printr-un sistem modern de formare și dezvoltare profesională a resurselor umane din administrația publică; administrație publică mai responsabilă pentru utilizarea finanțelor publice prin promovarea unui climat de integritate instituțională și etică profesională în serviciul public.

Analizând documentele strategice de politici publice în domeniu, precum si Raportul anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2025[51], Raportului de activitate al Cancelariei de Stat pentru anul 2025[45], Raportul de monitorizare privind progresul în realizarea Programului de implementare, pentru anii 2023-2026, a Strategiei de reforma a Administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030 (anul 2025) [49] constatăm că, se conturează direcțiile prioritare în modernizarea serviciului public: - d*igitalizarea funcției publice prin dezvoltarea SI EMRU; - reforma recrutării centralizate;- instituirea cadrelor de competență.*

Digitalizarea funcției publice prin SI EMRU urmărește transformarea modului în care statul își cunoaște și își gestionează propriul personal, printr-un sistem centralizat, actualizat în timp real și interoperabil cu alte platforme digitale ale administrației publice. Astfel, acesta va permite nu doar eficientizarea proceselor de resurse umane, ci și fundamentarea pe date a politicilor de dezvoltare a funcției publice, de la planificarea necesarului de personal și identificarea deficitelor de competențe până la elaborarea unor programe de formare profesională adaptate nevoilor reale ale administrației publice. Termenul de finalizare a implementării *SI EMRU* este stabilit pentru decembrie 2027.

Recrutarea centralizată reprezintă trecerea de la un model descentralizat în care fiecare autoritate publică organizează independent propriile concursuri, cu proceduri, standarde și grade de transparență variabile la un model național unitar, în care selecția candidaților pentru intrarea în funcția publică se realizează printr-un mecanism standardizat, administrat la nivel central, cu probe comune și criterii uniforme de evaluare, astfel încât selecția candidaților să fie mai calitativă, iar meritocrația, profesionalismul și șansele egale fiind centrale pentru cei ce aspiră la o carieră în serviciul public.

Cadrele de competență vor duce la o schimbare a modelelor tradiționale de recrutare și evaluare, care se bazau preponderent pe criterii formale, precum studii, vechime și calificări academice. Abordarea bazată pe cadre de competență deplasează accentul asupra capacităților reale, a comportamentelor observabile și a potențialului *de performanță al candidaților și funcționarilor*. Prin introducerea unui cadru unic de competențe, aplicat în mod uniform în procesele de recrutare, evaluare a performanței și formare și dezvoltare

profesională, se urmăresc rezultate structurale semnificative, precum reducerea riscului de politizare a funcției publice, creșterea performanței instituționale, precum și consolidarea încrederii cetățenilor în administrația publică. Cadrele de competență se articulează direct cu reforma recrutării centralizate, întrucât un concurs național standardizat nu poate fi credibil și eficient în absența unor standarde clare de competență față de care candidații să fie evaluați obiectiv și uniform. Scopul este de a asigura recrutarea și dezvoltarea funcționarilor pe baza competențelor necesare pentru performanță și integritate. Conceptul privind recrutarea centralizată în administrația publică centrală și cadrele de competență au fost validate în cadrul ședinței Secretariatului de implementare a SRAP din 4 septembrie 2025 și aprobate prin Ordinul nr. 278 din 11.09.2025 al Secretarului General al Guvernului**.** [42]

Astfel, *recrutarea centralizată* va asigura intrarea meritocratică în funcția publică, *cadrele de competență* vor conferi substanță și obiectivitate, iar *SI EMRU* va furniza infrastructura digitală necesară gestionării și monitorizării resurselor umane.

Funcția publică este un instrument prin care se exercită puterea publică și se realizează obiectivele de politică publică. Întrucât reformarea funcției publice a reprezentat una dintre condițiile esențiale pentru apropierea de standardele europene de administrare, implementarea reformelor are menirea să ducă la consolidarea capacității instituționale a autorităților publice, la eficientizarea proceselor de management al resurselor umane și la asigurarea dezvoltării unui corp de funcționari publici profesioniști, integri și orientați spre performanță.

Bibliografie:

1. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1 din 12.08.1994
2. Acordul de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte, semnat la 27 iunie 2014.În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. 30.08.2014, nr.1, 260
3. Legea nr. 443-XIII din 04.05.1995 a Serviciului public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 61 din 02.11.1995, art.681. (abrogată)
4. Legea nr.1263-XIII din 17 iulie 1997 despre Regulamentul de conferire a gradelor de calificare funcționarilor publici. În: Monitorial Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr.63, art.528
5. Legea nr.158-XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 230-232 din 23.12.2008.
6. Legea nr. 25 din 22.02.2008 privind Codul de conduită a funcționarului public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 74-75 din 11.04.2008.
7. Legea nr. 199 din 16.07.2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 194-196 din 05.10.2010.
8. Legea nr. 271- XVI din 18.12.2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcțiile publice, în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 41-44 din 24.02.2009 art.118.
9. Legea nr.155 din 21.07.2011 privind aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, în Monitorul Oficial Nr. 164-165 din 04.10.2011, art. 480.
10. Legea nr. 98 din 04.05.2012 privind administrația publică centrală de specialitate. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.160-164 din 03.08.2012.
11. Lege pentru ratificarea Acordului de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora pe de altă parte, nr.112 din 02.07.2014. În Monitorul Oficial nr. 185-199, din18.07.2014, art. 442
12. Legea nr. 133 din 17-06-2016 privind declararea averii și a intereselor personale, în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 245-246 din 30.07.2016, art.513.
13. LEGE Nr.315 din 17-11-2022 pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”, în Monitorul Oficial Nr. 409-410 din 21.12.2022, art.758
14. Legea nr 47 din 14.03.2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane), în Monitorul Oficial, din 22-03-2024, Nr. 111 art. 171.
15. Legea nr 179 din 03.07.2025 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent serviciului public), în Monitorul Oficial din 25.07.2025, Nr. 400 art. 543

16. Hotărârea Parlamentului nr. 1227-XV din 18.07.2002 pentru aprobarea Concepției cu privire la politica de personal în serviciul public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.122-123 din 29.08.2002, art.985.
17. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.312 din 20 martie 1998 cu privire la aprobarea Clasificatorul unic al funcțiilor publice, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.38-39 din 30 aprilie 1998,
18. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 151 din 23.02.2001cu privire la aprobarea Clasificatorul unic al funcțiilor publice, Monitorul Oficial nr. 25-26, din 01.03.2001, art.186,
19. Hotărârea Guvernului nr.192 din 1 martie 2004 "*Despre aprobarea Regulamentului cu privire la ocuparea prin concurs a funcțiilor publice vacante*" //Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.42-44, art.326
20. Hotărârea Guvernului nr.845 din 26 iulie 2004 „*Cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici*"//Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, 132-137, art.1043
21. Hotărîrea Guvernului nr.356 din 22 aprilie 2005 privind aprobarea Planului de acțiuni Republica Moldova - Uniunea Europeană. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.65-66, art.412
22. Hotărârea Guvernului nr. 1402 din 30.12.2005 cu privire la aprobarea Strategiei de reformă a administrației publice centrale în Republica Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1-4 din 06.01.2006.
23. Hotărârea Guvernului nr.1373/2006 cu privire la aprobarea Concepției sistemului informațional „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.189-192, art.1471
24. Hotărârea Guvernului nr.201 din 11.03.2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 55-56 din 17.03.2009.
25. Hotărârea Guvernului nr. 657 din 05.11.2009 cu privire la aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Cancelariei de Stat. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 162-163 din 03.11.2009
26. Hotărârea Guvernului nr. 106/2014 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 35-41, art. 121
27. Hotărârea Guvernului nr.911 din 25.07.2016 pentru aprobarea Strategiei privind reforma administrației publice pentru anii 2016-2020. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 256-264 din 12.08.2016.
28. Hotărârea Guvernului Nr. 443 din 29-06-2022 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modalitatea de ținere a Registrului de stat format de Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților, " în Monitorul Oficial Nr. 221-229 din 22.07.2022 art. 576
29. Hotărârea Guvernului nr.789 din 16.11.2022 pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului (privind reorganizarea structurală a unor autorități publice), în Monitorul Oficial nr. 363-373 din 18.11.2022, art. 878.
30. Hotărârea Guvernului nr. 126 din 15.03.023 cu privire la aprobarea Strategiei de reformă administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030, în Monitorul Oficial din 18.04.2023, Nr. 130-133 art.285 (cu modificări ulterioare).
31. Hotărârea Guvernului nr. 352 din 07.06.2023 cu privire la aprobarea Programului de implementare, pentru anii 2023-2026 a Strategiei de reformă administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030 în Monitorul Oficial din 14.07.2023, Nr. 240-245 art. 599.
32. Hotărârea Guvernului nr. 829 din 27.10.2023 cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024-2027. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 422-425 din 10.11.2023, art. 1020.(abrogată)
33. Hotărârea Guvernului nr. 581 din 21.08.2024 cu privire la modificarea Hotărârii Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în Monitorul Oficial din 10-09-2024, Nr. 389-391 art. 728
34. Hotărârea Guvernului nr.126 din 13.03.2025 cu privire la modificarea unor hotărâri ale Guvernului (reorganizarea structurală a unor autorități), în Monitorul Oficial Nr. 130-134 din 14.03.2025, art. 133
35. Hotărârea Guvernului nr.166 din 26.03.2025 cu privire la aprobarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025-2027, în Monitorul Oficial Nr. 164-166 din 01.04.2025, art. 180
36. Hotărârea Guvernului nr. 172 din 26.03.2025 s-a aprobat Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice, în Monitorul Oficial, din 01-04-2025, Nr. 164-166 art. 181
37. Hotărârea Guvernului nr. 274 din 14.05.2025 pentru aprobarea Foii de parcurs privind „Reforma administrației publice" (criteriu de referință în procesul de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 190-193 din 16.05.2025

38. Hotărârea Guvernului nr. 306 din 28.05.2025 cu privire la aprobarea Programului național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025–2029. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 180-182 din 30.05.2025
39. Hotărârea Guvernului nr.566 din 03.09.2025 pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului (actualizarea cadrului normativ aferent managementului funcției publice), în Monitorul Oficial Nr. 490-493 din 18.09.2025, art. 603.
40. Hotărârea Guvernului nr. 723 din 18.11.2025 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de ținere a resursei informaționale formate în cadrul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 390-393 din 20.11.2025.
41. Dispoziția Guvernului nr. 182-d din 21.12.2023 cu privire la aprobarea Planului de acțiuni pentru implementarea recomandărilor din Raportul de monitorizare SIGMA a performanței Republicii Moldova în administrația publică în raport cu principiile administrației publice. Chișinău, 2023.
42. Ordinul nr. 278 din 11.09.2025 al Secretarului General al Guvernului, https://gov.md/sites/default/files/Filepdf/3.%20Cadru%20de%20competen%C8%9B%C4%83%20-%20concept.pdf
43. Gheorghiță T., Evoluția reglementărilor cu privire la managementul funcției publice și a funcționarului public în Republica Moldova. În: Administrarea publică , 2012, nr.2, pp.28-34
44. Gheorghița T., Evoluția managementului funcției publice și al funcționarului public în anii de independență a Republicii Moldova. În: Administrarea Publică, 2016, nr. 3(91), p. 31-37
45. Cancelaria de Stat. Raportul de activitate al Cancelariei de Stat pentru anul 2025. Chișinău: Cancelaria de Stat, 2026, p. 53. Disponibil la: https://gov.md/sites/default/files/Filepdf/Raport_CS_2025.pdf [accesat: 10.04.2026].
46. Comisia Europeană. Aviz privind cererea de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană. COM(2022) 406 final. Bruxelles, 17 iunie 2022. Disponibil la: https://enlargement.ec.europa.eu/opinion-moldovas-application-membership-european-union_en [accesat: 18.03.2026]
47. Consiliul European. Concluziile Consiliului European din 23–24 iunie 2022. EUCO 24/22. Bruxelles, 2022. Disponibil la: https://www.consilium.europa.eu/media/57467/2022-06-2324-euco-conclusions-ro.pdf [accesat: 23.03.2026].
48. Consiliul European. Concluziile Consiliului European din 14–15 decembrie 2023. Bruxelles, 2023. Disponibil la: https://www.consilium.europa.eu/media/68991/europeancouncilconclusions-14-15-12-2023-ro.pdf [accesat: 14.04.2026]
49. Raport de monitorizare privind progresul în realizarea Programului de implementare, pentru anii 2023-2026, a Strategiei de reforma a Administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030 (anul 2025) /https://gov.md/sites/default/files/users-media/media-15/Raport%20SRAP%202025.pdf
50. Raport anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, 2024, Chișinău, 2025,https://gov.md/sites/default/files/Raport%20cu%20privire%20la%20funcția%20publică%20și%20statutul%20funcționarului%20public_2024.pdf
51. Raport anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2025, Chișinău, 2026 /https://gov.md/sites/default/files/users-media/media-15/Raport%202025%20Func%C8%9Bia%20public%C4%83.pdf
52. SIGMA. Raport de monitorizare: Republica Moldova 2023. Paris: OCDE, 2023, p.29. Disponibil la: https://www.sigmaweb.org/en/publications/public-administration-in-the-republic-of-moldova_0bbe9e93-en.html [accesat: 19.04.2026].